

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2020, №2, Том 12 / 2020, No 2, Vol 12 <https://esj.today/issue-2-2020.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/43ECVN220.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Хоровинникова Е.Г., Гагаринская Г.П. Организация управления экономическими процессами предприятия в области экологического менеджмента // Вестник Евразийской науки, 2020 №2, <https://esj.today/PDF/43ECVN220.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Khorovinnikova E.G., Gagarinskaya G.P. (2020). Organization of sustainable enterprise management in the field of environmental management. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 2(12). Available at: <https://esj.today/PDF/43ECVN220.pdf> (in Russian)

УДК 33

Хоровинникова Евгения Германовна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Самара, Россия
Старший преподаватель кафедры «Экономика строительства и недвижимости»

E-mail: khorovinnikova_eg@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=742973

Гагаринская Галина Павловна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Самара, Россия
Заведующая кафедрой «Экономика и управление организацией»

Доктор экономических наук, профессор

E-mail: eyo080505@mail.ru

**Организация управления
экономическими процессами предприятия
в области экологического менеджмента**

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос организации управления устойчивым развитием на предприятиях нефтегазового комплекса. Авторами анализируется политика устойчивого развития ведущих отечественных нефтегазовых компаний, организация управления человеческими ресурсами, а также основные показатели в области устойчивого развития.

Вследствие сокращения природных ресурсов, повышения ожиданий стейкхолдеров, появления запроса на прозрачность ведения бизнеса повышается участие персонала в корпоративной социальной и экологической ответственности бизнеса на всех уровнях управления. Функция управления человеческими ресурсами становится одной из ключевых при формировании стратегии устойчивого развития компании. В работе проводится сравнительный анализ организационной структуры управления, определяется схема формирования корпоративной социальной и экологической ответственности предприятий нефтегазового комплекса.

В статье проведен критический анализ подходов в управлении человеческими ресурсами в вопросе устойчивого развития. Выявлено, что ключевым недостатком является низкий уровень распространения экологически ориентированной практики управления человеческими ресурсами на производственных предприятиях. Отмечается, что ведущие международные компании, в том числе нефтегазового комплекса, вынуждены изменять подходы внутриорганизационных процессов, отдавая все большее внимание вовлечению персонала в вопросы организационной устойчивости.

Авторами предлагается модель организации управления человеческими ресурсами в сфере социальной и экологической ответственности нефтегазового предприятия. Данная модель учитывает внешние факторы, которые влияют на компанию в целом, а также внутренние процессы, связанные с управлением персоналом и его вовлечение в вопросы устойчивости. В работе авторы приходят к выводу, что процесс вовлечения персонала в вопросы устойчивого развития требует системного подхода, который должен заключаться в комплексности, единстве организационного, экономико-экологического регулирования процессов распространения данных идей на всех уровнях управления предприятием.

Ключевые слова: менеджмент; экологический менеджмент; устойчивое развитие; социальная и экологическая ответственность бизнеса; управление человеческими ресурсами; корпоративная социальная ответственность; нефтегазовый комплекс

Вопрос эффективного управления человеческими ресурсами всегда являлся приоритетным для руководства любого предприятия, так как от него непосредственно зависит качество работы персонала и ключевой результат деятельности компании – ее прибыль. Современному предприятию недостаточно просто производить качественную продукцию, повышать производительность, увеличивать сбытовую сеть, ему необходимо повышать социальную и экологическую ответственность бизнеса перед своим персоналом и социальными институтами, что обусловлено объективными требованиями социально-экологических инноваций XXI века [1]. Управление устойчивым развитием компании является важным аспектом для достижения успеха всего предприятия с точки зрения его институциональной эффективности.

Обращаясь к истории развития проблемы устойчивого развития и формирования социальной и экологической ответственности бизнеса, стоит отметить, что впервые данный вопрос стал обсуждаться в начале 70-х годов прошлого века. Включение государств в процессы сохранения окружающей среды, решения экологических проблем, формирование экологической политики, создание профильных ведомств и министерств в структурах правительств ведущих экономик мира стало возможным благодаря Программе ООН по окружающей среде (англ. UNEP, United Nations Environment Programme). Программа учреждена на основе резолюции Генеральной Ассамблеи ООН № 2997 от 15 декабря 1972 года [2].

Основу для создания данной программы и развития теории устойчивого развития заложили труды зарубежных ученых Денниса и Донеллы Медоуз (США), Михайло Месаровича (Югославия), Эдуарда Пестеля (ФРГ), Яна Тинбергена (Нидерланды) и Эрвина Ласло (Венгрия) и др. [3]. Среди отечественных ученых, внесших большой вклад в вопросы изучения экологических проблем, можно отнести Н.Ф. Реймерса, по мнению которого необходима переориентация всей деятельности человека, перехода к экологизации, и создателя модели «ядерной зимы» – Н.Н. Моисеева¹.

Все компании нефтяной промышленности входящие в рейтинг Fortune Global 500 в 2019 году большое внимание уделяют вопросам устойчивого развития. Большинство из них являются членами Глобального договора ООН (UN Global Compact) – самой широкой международной инициативы в области социальной ответственности, объединяющей свыше 12 тысяч компаний более чем из 160 стран [4]. Из отечественных компаний в рейтинг Fortune Global 500 входят ПАО «Газпром» (42 место), ПАО «НК «Лукойл» (50 место), ПАО «НК

¹ «Римский клуб: идея устойчивого развития» / Вестник Университета им. О.Е. Кутафина (МГАЮ) 2/2017, стр. 213–225.

«Роснефть» (86 место) и ПАО «Сбербанк» (255 место)². Для руководства крупных нефтяных корпораций управление устойчивым развитием компании уже стало само разумеющимся. Устойчивое развитие помогает повысить ценность компании среди государственных регулирующих структур, сотрудников, инвесторов, потребителей, общества, некоммерческих организациями, экоактивистов.

Вследствие сокращения природных ресурсов повышения ожиданий стейкхолдеров, появления запроса на прозрачность ведения бизнеса повышается участие персонала в корпоративной социальной и экологической ответственности бизнеса на всех уровнях управления. Функция управления человеческими ресурсами становится одной из ключевых при формировании стратегии устойчивого развития компании. Поэтому у многих компаний появилась необходимость в формировании модели стратегического управления человеческими ресурсами в вопросах корпоративной социальной и экологической ответственности бизнеса. Цель данной статьи – представить модель организации управления человеческими ресурсами в сфере социальной и экологической ответственности нефтегазового предприятия.

В настоящее время нефтегазовые компании, входящие в рейтинг Fortune Global 500 рассматривают вопросы устойчивого развития как одну из ключевых ценностей – ответственное видение бизнеса. В статье проводится сравнительный анализ деятельности отечественных нефтегазовых компаний, входящих в рейтинг Fortune Global 500 – ПАО «Газпром», ПАО «НК «Лукойл», ПАО «НК «Роснефть».

В исследовании использовались материалы, основанные на анализе показателей и статистических данных, представленных на официальных сайтах нефтегазовых компаний, использовались отдельные положения нормативно-правовых актов органов государственной власти, представленных в справочной правовой системе «Консультант Плюс», отчеты в области устойчивого развития, годовая отчетность нефтегазовых компаний за 2016–2018 гг.

Определяющим методом анализа экологической устойчивости предприятий нефтегазового комплекса выступает структурно-функциональный анализ модели организации управления социальной и экологической ответственностью данных предприятий и разработка модели оптимизации управления организационной устойчивостью.

Важность своей роли в достижении целей устойчивого развития и решении глобальных проблем сохранения окружающей среды признают все ведущие промышленные предприятия [5]. В организационной структуре компаний обязательно присутствуют элементы ответственные за экологический менеджмент, управление охраной окружающей среды. Частью корпоративной культуры и принципов ведения бизнеса становятся сохранение окружающей среды для будущих поколений.

Рассмотрим организованную структуру экологического менеджмента в отечественных нефтегазовых компаниях и корпоративную экологическую ответственность. Основным принципом устойчивого развития является сохранение баланса между ответственностью за окружающую среду, социальным прогрессом и технологическим развитием. Организационными предпосылками для внедрения политики устойчивого развития для компаний служат необратимые процессы истощения природных ресурсов, увеличение ожиданий стейкхолдеров и современный запрос на прозрачность ведения бизнеса.

Принципам устойчивого развития следует ПАО «Газпром» для которого система экологического менеджмента является основополагающей. Отметим, что система экологического менеджмента определяется специалистами как часть общей системы

² Ranking Fortune Global 500. [Электронный ресурс]. URL: <https://fortune.com/global500/2019/search/?hqcountry=Russia> (дата обращения: 02.04.2020).

управления, включающая организационную структуру, планирование деятельности, распределение ответственности, практическую работу, а также процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, оценки достигнутых результатов реализации и совершенствования экологической политики, целей и задач [6].

Структура экологического менеджмента компании пронизывает всю организационную структуру, присутствуя на всех уровнях управления [7]:

- на стратегическом уровне – координационный комитет по вопросам охраны окружающей среды и энергоэффективности, рабочая группа по совершенствованию СЭМ;
- на функциональном уровне – управление, отвечающее за проведение единой экологической политики, и экологическая инспекция;
- на оперативном уровне – экологические службы дочерних обществ³.

Так для повышения эффективности принятия решений в системе экологического менеджмента в ПАО «Газпром» введена информационно-управляющая система «Управление охраной окружающей среды». Ее целью является автоматизация бизнес-процессов, связанных с экологической ответственностью компании. Помимо этого, предприятие постоянно проводит экологическое обучение, конкурс экологических служб и экологов дочерних обществ, ежегодно повышает затраты на охрану окружающей среды⁴.

Устойчивое развитие является и частью корпоративной культуры ПАО «НК «Роснефть», которая ежегодно увеличивает размер «зеленых» инвестиций в развитие компании. Ключевыми целями ПАО «НК «Роснефть» до 2022 года являются снижение воздействия на окружающую среду, в т. ч. снижение парниковых газов, за счет внедрения наилучших из доступных технологий производства, а также сохранение экосистем и биоразнообразия, восполнения природных ресурсов в районах присутствия⁵.

Важным аспектом повышения экологической ответственности нефтедобывающей компании является сокращение шламонакопителей, шламовых амбаров, шламовых и буровых отходов, проведение рекультивации земель [8]. Отметим, что интерактивная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды включает в себя систему экологического менеджмента. Экологический менеджмент в ПАО «НК «Роснефть», как и в ПАО «Газпром», пронизывает все уровни управления: корпоративный, оперативный и линейный. Рядовые сотрудники также включены в вопросы устойчивого развития и ежегодно руководство повышает приверженность персонала данному принципу.

В свою очередь, для ПАО «НК «Лукойл» новым этапом развития отчета об устойчивом развитии стала интеграция «Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» ООН, которая расширила границы отчетности и анализ деятельности компании. Одной из целей эффективной политики в этой сфере является система реинвестирования и непрерывного технологического развития, что позволяет компании сохранять конкурентные

³ Экологический отчет ПАО «Газпром» за 2018 год, [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/72/692465/gazprom-environmental-report-2018-ru.pdf> (дата обращения: 02.04.2020).

⁴ Отчет группы Газпром о деятельности в области устойчивого развития, 2018 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/01/851439/sustainability-report-rus-2018.pdf> (дата обращения: 02.04.2020).

⁵ Отчет ПАО «НК «Роснефть» о деятельности в области устойчивого развития, 2018 г. [Электронный ресурс]. URL: https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/Rosneft_CSR18_RU_Book.pdf (дата обращения: 02.04.2020).

преимущества, повышать акционерную стоимость и инвестиционную привлекательность компаний⁶.

Авторами проанализированы годовые отчеты, основные финансовые, производственные показатели за 2018 год в области устойчивого развития (табл.1), а также определены показатели отношения на охрану окружающей среды к выручке компаний. Отметим, что показатели выручки и затрат на мероприятия, связанные с охраной окружающей среды, близки и в среднем составляют: выручка – 8 трлн руб., затраты на сохранение окружающей среды – 35 млрд руб., что в удельном отношении составляет 0,43 %.

Если рассматривать то же отношение, но к чистой прибыли компаний, то увидим некоторые расхождения между ПАО «Газпром», у которых данный показатель составляет 2,69 % и нефтяных компаний «Лукойл» и «Роснефть», где показатели близки и в среднем составляют 5,76 % – разница в 3 процентный пункта, что является существенной.

Таблица 1

Основные показатели в области устойчивого развития за 2018 год

Показатели	Газпром	Роснефть	Лукойл
Производственные показатели			
Добыча природного и попутного газа (1), млрд м ³	498,70	67,30	33,54
Добыча нефти (1), млн т.	48,30	230,20	87,12
Всего добыча углеводородов, млн барр. н.э.	3720,70	2115,00	856,00
Переработка природного и попутного газа, млрд м ³	31,10		4,31
Переработка нефти и газового конденсата, млн т	67,40	115,00	67,30
Производство нефтепродуктов и нефтехимической продукции, млн т		111,70	70,19
Производство электроэнергии (4), млрд кВт•ч	153,20		
Производство тепла, млн Гкал	131,20		
Финансово-экономические показатели			
Выручка, млрд руб.	8224,18	8238,00	8035,90
Прибыль относящаяся к акционерам, млрд руб.	1456,27	549,00	619,20
Социальные показатели			
Списочная численность персонала на конец отчетного периода, тыс. чел.	466,10	325,60	105,99
Социальные расходы, млн руб.	42789,00	45749,00	229781,00
Расходы на оплату труда, млн руб.	600812,00	310605,00	144878,00
Показатели деятельности в области охраны окружающей среды			
Текущие затраты на охрану окружающей среды, млрд руб.	39,15	31,70	35,53
Отношение затрат на охрану окружающей среды к выручке, %	0,48 %	0,38 %	0,44 %
Отношение затрат на охрану окружающей среды к прибыли, %	2,69 %	5,77 %	5,74 %

Проанализировав основные цели и политику ведущих отечественных нефтегазовых компаний, входящих в мировой рейтинг Fortune Global 500, в области устойчивого развития можно сделать следующие выводы.

Компании придерживаются международных стандартов при формировании политики и отчетов устойчивого развития Глобального договора ООН, руководству «Корпоративная отчетность по Целям устойчивого развития» (Business Reporting on SDGs), Глобальной инициативе по отчетности GRI (Global Reporting Initiative), стандартам отчетности SASB (Sustainability Accounting Standards Board), руководству по добровольной отчетности в области устойчивого развития в нефтегазовой отрасли IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), отечественным и корпоративным нормативно-правовым документам.

⁶ Отчет о деятельности в области устойчивого развития Группы «Лукойл» за 2018 год. [Электронный ресурс]. URL: <https://lukoil.ru/InvestorAndShareholderCenter/ReportsAndPresentations/SustainabilityReport> (дата обращения: 02.04.2020).

В целом за последнее десятилетие деятельность в сфере устойчивого развития нефтегазовых компаний имеет серьезное развитие, что показывают не только награды и премии международных конкурсов и рейтингов в сфере устойчивого развития, социальной и экологической ответственности бизнеса, но и формирование социальной и экологической ответственности персонала на всех уровнях управления (рис. 1).



Рисунок 1. Схема формирования корпоративной социальной и экологической ответственности нефтегазового предприятия

Однако имеются и некоторые точки роста в политике устойчивого развития промышленных предприятий. Так Кэти и Дэвид Дебуа в своей работе «Стратегический HRM как социальный дизайн для экологической устойчивости в организации» (2012) отмечают, что ключевым недостатком является низкий уровень распространения экологически ориентированной практики управления человеческими ресурсами на производственных предприятиях [9].

Вопрос устойчивого развития толкает современные компании на изменение бизнес-модели, организационной структуры и подходов в управлении персоналом. Однако повышение приверженности персонала принципам устойчивого развития не подменяет собой вопрос организации экологически ориентированной практики управления человеческими ресурсами. Думается, что руководству предприятий стоит отдать приоритет формированию организационной социальной экологии, которая будет выстраивать взаимодействие между организационной средой и управлением человеческими ресурсами. Для этого, в свою очередь, управление производительностью и эффективностью труда персонала на основе мотивации труда на предприятиях нефтегазового комплекса должно строиться на включении вопросов устойчивого развития на этапах планирования и дальнейшей реализации [10].

На наш взгляд, при внедрении политики организационной социальной экологии следует начинать с развития лидерских качеств руководства в вопросе социальной и экологической ответственности. В этом отношении нужно отдавать приоритеты разработке стратегии управления человеческими ресурсами, формировать организационную структуру и архитектуру системы управления человеческими ресурсами. Только после разработки и внедрения такой стратегии на конкретном предприятии она способна будет охватить сотрудников всех уровней управления. Этот процесс интегрирует в себя формирование связей, организационное развитие, управление знаниями сотрудников, планирование человеческих ресурсов с учетом ценностей компании в вопросах устойчивости, внедрение инноваций.

Вышеперечисленные действия в управлении человеческими ресурсами с учетом организационной социальной экологии можно отнести к уровню трансформации управления человеческими ресурсами.

Далее на предприятии сформируются условия для организационного вертикального и горизонтального выравнивания, которое будет отражено как на подборе персонала, его обучении и развитии, так и на управлении эффективностью, оценке, KPI, благополучии и здоровье сотрудников и др.

Авторами предлагается модель организации управления человеческими ресурсами в сфере социальной и экологической ответственности нефтегазового предприятия (рис. 2).



Рисунок 2. Модель организации управления человеческими ресурсами в сфере социальной и экологической ответственности нефтегазового предприятия

Предлагаемая модель всегда находится в динамичном процессе изменений, т. к. на неё влияет быстроменяющаяся окружающая среда. Постоянное социально-экономическое развитие, истощение природных ресурсов, повышение экологических стандартов, увеличение ожиданий стейкхолдеров и требование к прозрачности ведения бизнеса толкают международные регулирующие структуры, независимые институты, ведущие международные компании, в том числе нефтегазового комплекса, изменять подходы внутриорганизационных процессов, отдавая все большее внимание вовлечению персонала в вопросы организационной устойчивости.

Таким образом, применение данной модели, внедрение механизмов вовлечения персонала на отечественных промышленных предприятиях в вопросы устойчивого развития, создание новой стратегии управления персоналом позволит, отчасти, повысить капитализацию компаний, их ценность среди всех заинтересованных сторон и социальной системы в целом. Важно отметить, что процесс вовлечения персонала в вопросы устойчивого развития требует системного подхода, который должен заключаться в комплексности, единстве организационного, экономико-экологического регулирования процессов распространения данных идей на всех уровнях управления предприятием. В свою очередь, тренды на экологизацию и экологически ответственный бизнес, экологическую социальную структуру в обозримом будущем будут только увеличиваться у молодого поколения специалистов-производственников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Денисов К.А. Стратегия устойчивого развития промышленных предприятий на инновационной основе как фактор обеспечения экологической безопасности региона / К.А. Денисов, С.В. Прокопенков, О.С. Чечина; под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Г. Бездудной. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 104 с.
2. Устойчивое развитие: Новые вызовы: Учебник для вузов / Под общ. ред. В.И. Данилова-Данильяна, Н.А. Пискуловой. – М.: Издательство «Аспект Пресс», 2015. – 336 с.
3. Сидорина А.В., Римский клуб и социальные трансформации второй половины XX – начала XXI в. Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2018. Т. 24. № 4. С. 190–207.
4. Лиз Кинго. Глобальный договор Организации Объединенных Наций: поиск решений глобальных проблем / Хроника ООН. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.un.org/ru/36167> (дата обращения: 02.04.2020).
5. Чиркунова Е.К., Шехова Н.В. Современный подход к экологизации производства. В сборнике: Современная экономика: проблемы, пути решения, перспективы Сборник научных трудов VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 96–98.
6. Минчичова В.С. Экологический менеджмент как составляющая корпоративной социальной ответственности и системы менеджмента качества международного бизнеса в разрезе концепции устойчивого развития // Молодой ученый, 2016. – №9. – с. 654–657. [Электронный ресурс]. URL <https://moluch.ru/archive/113/29037/> (дата обращения: 02.04.2020).
7. Orlova L.V., Gagarinskaya G.P., Muller E.V., Pronina N.N., Nozdrina E.O. The evolution of corporate culture in the social and economic transformation. Opcion. 2019. Т. 35. № Special Issue 21. С. 547–563.
8. Иртегова Е.Г. Принцип реализации комплекса эколого-экономических показателей оценки эффективности деятельности предприятия / Вестник Самарского государственного экономического университета №11(97) / гл. редактор Г.Р. Хасаев. – Самара: Самар. гос. эконом. цн-т, 2012. – с. 42–43.
9. Cathy L.Z. Dubois and David A. Dubois, «Strategic HRM as social design for environmental sustainability in organization» // Human Resource Management, Human Resource Management, November–December 2012, Vol. 51, No. 6. Pp. 799–826.
10. Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Кузнецова И.Г., Васильчиков А.В., Шмидт А.В. Управление производительностью и эффективностью труда персонала на основе мотивации труда на предприятиях нефтегазового комплекса / Известия Киргизского государственного технического университета им. И. Раззакова. 2019. № 1(49). с. 63–74.

Khorovinnikova Evgeniya Germanovna

Samara state technical university, Samara, Russia
E-mail: khorovinnikova_eg@mail.ru

Gagarinskaya Galina Pavlovna

Samara state technical university, Samara, Russia
E-mail: eyo080505@mail.ru

Organization of sustainable enterprise management in the field of environmental management

Abstract. The article considers the issue of organizing sustainable development management at the enterprises of the oil and gas complex. The authors analyze the sustainable development policy of leading domestic oil and gas companies, the organization of human resources management, as well as the main indicators in the field of sustainable development.

Due to the reduction of natural resources, increasing expectations of stakeholders, the emergence of a request for transparency in doing business, the participation of personnel in corporate social and environmental responsibility of business at all levels of management is increasing. The function of managing human resources becomes one of the key in the formation of a strategy for sustainable development of a company. A comparative analysis of the organizational structure of management is carried out in the work, a scheme for the formation of corporate social and environmental responsibility of oil and gas complex enterprises is determined.

The article provides a critical analysis of approaches to human resource management in the issue of sustainable development. It has been revealed that the key disadvantage is the low level of spread of environmentally-friendly human resources management practices in manufacturing enterprises. It is noted that leading international companies, including the oil and gas complex, are forced to change the approaches of internal organizational processes, giving more and more attention to the involvement of staff in organizational sustainability issues.

The authors propose a model for organizing human resource management in the field of social and environmental responsibility of an oil and gas enterprise. This model takes into account external factors that affect the company as a whole, as well as internal processes related to personnel management and its involvement in sustainability issues.

In the work, the authors conclude that the process of involving personnel in sustainable development issues requires a systematic approach, which should consist in the complexity, unity of organizational, economic and environmental regulation of the processes of disseminating these ideas at all levels of enterprise management.

Keywords: management; environmental management; sustainable development; social and environmental responsibility of business; human resources management; corporate social responsibility; oil and gas complex