

УДК 334.735:304.4

**Е. Г. Толкачева** (elena.tolk@mail.ru),  
кандидат экономических наук, доцент  
Белорусского торгово-экономического  
университета потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь

### СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОНЯТИЕ И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ

Проведен анализ экономических публикаций с целью обоснования категории «социальная ответственность организации» и системы показателей оценки социальных обязательств перед сотрудниками компании и обществом. Предлагаемая система показателей учитывает особенности функционирования системы потребительской кооперации и может быть применена при формировании Отчета в области социальной ответственности.

The analysis of economic publications was conducted in order to substantiate the category of “social responsibility of the organization” and the system of indicators for assessing social obligations to the company’s employees and society. The proposed system of indicators takes into account the features of the functioning of the consumer cooperation system and can be used in the formation of the Report in the field of social responsibility.

**Ключевые слова:** социальная ответственность; социальные обязательства; стейкхолдеры; социальная политика; социально-экономическая деятельность.

**Key words:** social responsibility; social obligations; stakeholders; social policy; socio-economic activity.

#### Введение

*Социальная политика субъектов хозяйствования оказывает существенное влияние на их экономическое развитие и результативность функционирования. Это объясняется тем, что инвестиции в социальную сферу позволяют уменьшить текучесть кадров и затраты на их подготовку, обеспечить здоровый микроклимат в коллективе, мотивировать работников на добросовестное выполнение своих обязанностей и поставленных целей, повысить деловую репутацию организации, ее инвестиционную привлекательность и рыночную стоимость. Вложения в социальную сферу, с одной стороны, гарантируют организации экономический рост и социальную безопасность, а с другой – данные инвестиции зависят от результативности работы субъекта хозяйствования, достаточности доходов для покрытия как текущих затрат на оплату труда, так и дополнительных социальных выплат. Социальное развитие организации связано с обязательствами не только перед работниками, но и перед другими стейкхолдерами, оказывающими влияние на функционирование организации и которые заинтересованы в непрерывности хозяйственной деятельности и долгосрочном ее развитии.*

Критический обзор публикаций по проблеме обеспечения социальной ответственности бизнеса показал, что в настоящее время ведутся дискуссии по определению данной дефиниции, значение которой в современной экономике никто не опровергает. Чаще всего социальную ответственность рассматривают как составной элемент устойчивого развития, гарантирующий ей долгосрочное функционирование и достижение поставленных целей. Кроме этого социальную ответственность рассматривают как: социальную устойчивость, социальную политику организации, социальные аспекты развития организации, компонент общественной ответственности, социальные инвестиции, социальные обязательства и затраты.

Так, О. В. Ефимова определяет социальную ответственность как «развитие собственного коллектива (деловая практика в отношении персонала: безопасность труда; стабильная выплата зара-

ботной платы; дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников; развитие человеческих ресурсов через обучающие программы, подготовка и повышение квалификации; поддержание имиджа социально ответственного работодателя), а также участие в социальных инвестициях через свои внутренние и внешние социальные программы на территориях своего присутствия, ориентированные на поддержание их социального благополучия, безопасности и устойчивости» [1, с. 46]. Автор рассматривает социальную ответственность как одно из направлений обеспечения долгосрочной устойчивости компании, связанное с развитием человеческого капитала и решением социальных проблем в регионе, как ее обязательства и ответственность перед работниками и местным сообществом.

По мнению С. В. Кибовской, социальные факторы устойчивого развития зависят от социальных тенденций, таких «как демографические изменения, отношения с сообществом, доверие». Анализ этих факторов проводится с целью определения «вклада компании в развитие общества или ее способности адаптироваться к давлению, которое социальные тенденции оказывают на ее бизнес-модель и прибыльность» [2, с. 68]. В данном определении социальные факторы рассматриваются как составные элементы внешней среды, влияние которых необходимо учитывать при обосновании бизнес-стратегий и планов развития, и которые влияют на взаимоотношения организации с обществом и ее инвестиционную привлекательность.

Мы вправе согласиться с мнением А. А. Станкевич, которая выделяет внешнюю и внутреннюю социальную ответственность организации. Первая связана с «эффективностью работы персонала, его лояльностью, психологическим комфортом, корпоративной культурой», а вторая – с созданием новых рабочих мест, участием в социальных программах, взаимодействием с государственными организациями, поддержкой людей с ограниченными возможностями [3, с. 178].

Как считают А. В. Чепулянис и А. А. Иванова, социальные аспекты устойчивого развития должны отражать социальное развитие экономического субъекта, выполнение им социально ориентированной политики, наличие и приращение человеческого (интеллектуального) капитала [4, с. 129]. Следовательно, социальная ответственность организации – это достижение целей в области развития человеческого и интеллектуального капитала, обеспечения безопасности труда и материального стимулирования работников, повышения производительности их труда и заинтересованности в результатах деятельности субъекта хозяйствования.

Отдельные экономисты рассматривают социальную ответственность как комплексное понятие, включающее экономическую, правовую, этическую, экологическую, здравоохранительную, филантропическую и инновационную ответственности [5, с. 4]. Считаем, что экономическая и экологическая ответственности являются не элементами социальной ответственности, а составными элементами устойчивого развития, ее взаимосвязанными сторонами, влияющими друг на друга.

Основу социальной корпоративной ответственности, по мнению А. Г. Поляковой, составляют обязательства организации перед стейкхолдерами, которые и определяют целевые ориентиры ее развития, выполнение которых оказывает положительное влияние на репутацию организации и ее стоимость [6, с. 27]. При этом она полагает, что данные обязательства вытекают как из требований нормативно-правового законодательства, так и заключенных контрактов и собственных филантропических инициатив [6, с. 38]. На наш взгляд, именно обязательства, инициированные самим бизнесом, и отличают организацию, которую можно отнести к социально ответственной.

В. А. Гузей полагает, что социальная устойчивость организации зависит от уровня квалификации персонала, его способностей обеспечивать реализацию задач, разработанных в целях повышения результативности функционирования субъектов хозяйствования [7, с. 215]. Автор социальную устойчивость видит как элемент внутренней среды организации, связанный с развитием персонала, его квалификацией, движением, материальным стимулированием, условиями труда и быта, уровнем конфликтности коллектива. При этом ответственность субъекта хозяйствования перед обществом и местным населением в зоне деятельности организации ученым не рассматриваются.

Социальный аспект устойчивого развития Н. В. Долматович определяет как «процесс социальных изменений, степень которых определяется уровнем экономического развития организации, как результат общественного производства, которое удовлетворяет текущие потребности человека и общества, обусловленное возможностью природопользования в процессе хозяйственной деятельности с целью достижения определенного экономического эффекта» [8, с. 124]. Она считает, что социальная устойчивость – это процесс изменений в социальной деятельности, зависящий от состояния экономики субъекта хозяйствования, и одновременно приносящий экономический эффект. В данном определении раскрывается двойственная природа социальной устойчивости: как

ответственности организации перед человеком и обществом и как целенаправленного процесса в области развития социальной сферы.

По нашему мнению, социальная ответственность является составным элементом устойчивого развития и общественной ответственности организации, которая включает целевые параметры развития ее человеческого капитала, обеспечения безопасности труда, удовлетворения интересов работников и местного сообщества посредством осуществления социальных инвестиций. Социальная ответственность организации – это обязательства организации как внутреннего характера перед своими сотрудниками по обеспечению достойной заработной платы в соответствии с результатами деятельности организации, созданию безопасных условий труда, его стимулированию и профессионального развития, а также внешние обязательства перед обществом.

Считаем, что социальной ответственности субъекта хозяйствования как экономической категории присущи те же характеристики, что и устойчивому развитию организации: целостность, целеориентированность, адаптивность к изменениям и динамичность.

Целостность предполагает проведение социальной политики, удовлетворяющей интересы как внутренних, так и внешних стейкхолдеров в настоящее время и в будущем. Целеориентированность основывается на осуществлении социальной деятельности с учетом целеполагания, обоснования приоритетов развития исходя из экономических возможностей и наличия источников финансирования для достижения социальных целей. Адаптивность социального развития основывается на учете изменений факторов внешней и внутренней среды, своевременного реагирования на внешние угрозы и риски. Под динамичностью социальной сферы понимается процесс ее изменений с учетом требований заинтересованных сторон и состояния экономики организации.

Реализация целей в области социальной ответственности и осуществление инвестиций в социальную сферу, с одной стороны, приводит к росту расходов организации, а с другой – позволяет ей иметь преимущества по сравнению с другими субъектами экономики. Без повышения расходов на социальную сферу в условиях высокой конкуренции на рынке труда и внутренней миграции населения невозможно удержать квалифицированные кадры, что может привести к снижению объемов деятельности и финансовым трудностям.

Как показал анализ публикаций по оценке социальной ответственности бизнеса, в научной среде имеются различные подходы к построению системы показателей исследуемой дефиниции.

Так, О. В. Ефимова предлагает в процессе изучения социальной устойчивости определять показатели, характеризующие: 1) «цели социального развития организации (формирование и сохранение кадровой базы; обеспечение необходимого уровня оплаты труда; обеспечение безопасности труда и социальной защиты; развитие профессиональных навыков и компетенций; эффективное использование трудовых ресурсов; качество менеджмента); 2) социальную эффективность (уровень оплаты труда и его волатильность; наличие рабочих мест для женщин, молодежи, работающих инвалидов и пенсионеров; санитарно-гигиенические условия труда, травматизм и спонсорскую поддержку экологических и социальных проектов» [1, с. 49].

К социальным показателям устойчивого развития А. В. Чепулянис относит: общественные показатели развития и внешнюю социальную политику; социальные показатели развития персонала и интеллектуального капитала организации; показатели клиентоориентированности бизнеса [4, с. 130].

Национальные рейтинговые агентства Российской Федерации и Республики Беларусь осуществляют оценку социальной ответственности бизнеса в рамках присвоения ESG-рейтингов. Так, ОАО «Национальное рейтинговое агентство» оценивает социальную политику организации и ее социальные риски по следующим критериям: система мотивации персонала, способствующая повышению производительности труда и сохранению численности сотрудников; политика равенства (по этническому, половому, возрастному и иным признакам); охрана труда; взаимодействие с обществом и третьими лицами; взаимодействие с клиентами и контрагентами [9, с. 27–28].

Рейтинговое агентство АО «Эксперт РА» анализирует политику в области корпоративной социальной ответственности и взаимодействия с работниками, клиентами и обществом по следующим направлениям: оплата труда сотрудников; условия труда; текучесть кадров; охрана труда и производственная безопасность; взаимодействие с обществом [10, с. 29–34].

Рейтинговое агентство АКРА изучает социальную ответственность организации по критериям, раскрывающим эффективность ее кадровой политики, степень безопасности операционной деятельности, влияние компании на общественное благополучие на территориях, где ведется хозяйственная деятельность. При этом оценивается текучесть кадров, средняя заработная плата, гендерный состав персонала, травматизм, смертельный травматизм и социальные инвестиции [11, с. 28–30].

Следовательно, учитываются не только внутренние факторы и управленческие решения в отношении персонала и условий его труда, но и внешние социальные факторы и риски, присущие отрасли.

ООО «Национальные Кредитные Рейтинги» в процессе анализа социальной компоненты ESG-рейтинга оценивает вклад организации в благосостояние сотрудников с точки зрения достойного уровня оплаты труда и безопасности труда, затраты на профессиональное развитие персонала, обеспечение равного отношения к сотрудникам вне зависимости от пола и возраста, а также оценивает степень участия субъекта хозяйствования в социально-экономическом развитии территорий присутствия. При этом исследуются показатели: мотивация персонала; разнообразие и равенство; охрана труда и техника безопасности; взаимодействие с контрагентами и обществом [12, с. 38–50].

Белорусское рейтинговое агентство ООО «БИК РЕЙТИНГС» для оценки социальной ответственности и социальных рисков рассматривает следующие показатели: уровень оплаты труда; уровень социальной защиты персонала; систему охраны труда; систему минимизации социальных рисков; осуществление социального маркетинга (спонсорство, волонтерство, фандрайзинг, проведение акций, направленных на формирование сопричастности к какому-либо благотворительному или социально-полезному мероприятию); обеспечение равных возможностей; практику ответственного социального инвестирования (вложение средств в проекты, направленные на достижение положительного социального результата) [13, с. 31–39].

Обобщая рассмотренные подходы к оценке социальной ответственности бизнеса, следует выделить схожие направления ее исследования. К ним можно отнести показатели, характеризующие:

– кадровую политику и мотивацию труда (списочную численность работников, их движение, структуру, повышение квалификации и уровня профессионализма; оплату труда и мотивацию труда; расходы на охрану труда и обеспечение техники безопасности; поддержку малообеспеченных и работников, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях);

– взаимоотношение с обществом и клиентами (инвестиции в социальную инфраструктуру региона, спонсорство, поддержка инновационных проектов, направленных на получение социального эффекта, удовлетворенность клиентов).

Организации потребительской кооперации по праву можно отнести к организациям социальной направленности и ответственности, которые осуществляют социально-экономическую деятельность, направленную на обеспечение рабочих мест в сельской местности, повышение качества жизни сельского населения за счет организации торговли и общественного питания, заготовительной деятельности. Экономическая деятельность системы потребительской кооперации обеспечивает реализацию политики инклюзивного развития сельских территорий, направленную на получение равного с городской местностью уровня доступа сельского населения к социальным благам и услугам, рост продуктивной занятости, увеличение доходов селян и их благосостояния, ликвидацию социального расслоения населения.

Однако в экономической литературе отсутствуют методики оценки социальной ответственности организаций потребительской кооперации, которые бы учитывали многоотраслевой характер ее экономической деятельности. На наш взгляд, система показателей оценки социальной ответственности субъектов хозяйствования потребительской кооперации должна включать следующие направления:

1. Состояние кадрового потенциала и его развитие.
2. Оплата труда и его стимулирование.
3. Охрана труда и обеспечение его безопасности.
4. Социальная нагрузка на организацию.
5. Вклад организации в социально-экономическое развитие региона присутствия (таблица).

#### Система показателей оценки социальной ответственности организаций потребительской кооперации

Наименование показателя	Методика расчета	Экономическая интерпретация показателя
<b>1. Состояние кадрового потенциала и его развитие</b>		
Коэффициент текучести кадров	Отношение численности уволенных работников к их среднесписочной численности	Характеризует удельный вес уволенных работников в среднесписочной численности. Рост показателя свидетельствует о проблемах с условиями труда или его оплаты

Продолжение

Наименование показателя	Методика расчета	Экономическая интерпретация показателя
Уровень расходов на подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, %	Отношение расходов на подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров к выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг, умноженное на 100%	Характеризует удельный вес расходов на подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров в выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг. Рост показателя свидетельствует о вложении средств организации в обучении своих сотрудников и повышении их профессиональных компетенций
Удельный вес женщин в руководстве организации, %	Отношение списочной численности женщин к списочной численности работников аппарата управления, умноженное на 100%	Характеризует удельный вес женщин в списочной численности работников аппарата управления. Рост показателя свидетельствует о проводимой политике гендерного равенства
Удельный вес сотрудников, имеющих высшее образование, %	Отношение списочной численности сотрудников, имеющих высшее образование, к списочной численности всех работников, умноженное на 100%	Характеризует удельный вес сотрудников, имеющих высшее образование, в списочной численности всех работников. Рост показателя свидетельствует о повышении качества трудового потенциала
Удельный вес сотрудников, имеющих инвалидность, %	Отношение списочной численности сотрудников, имеющих инвалидность, к списочной численности всех работников, умноженное на 100%	Характеризует удельный вес сотрудников, имеющих инвалидность, в списочной численности всех работников. Рост показателя свидетельствует о поддержке людей с ограниченными возможностями
<b>2. Оплата труда и его стимулирование</b>		
Среднемесячная заработная плата, р.	Отношение фонда заработной платы к среднесписочной численности работников	Рост показателя свидетельствует о вкладе организации в материальное благосостояние своих сотрудников. Данный показатель сравнивается со средней заработной платой в регионе (отрасли); его превышение по сравнению со средними значениями позволяет сделать вывод о социальной поддержке работников
Темп роста средней заработной платы, %	Отношение средней заработной платы в отчетном периоде к средней заработной плате в прошлом периоде, умноженное на 100%	Рост показателя по сравнению со средними темпами роста по региону и отрасли, а также с темпом инфляции свидетельствует о повышении социальных обязательств перед трудовым коллективом
Материальная помощь работникам, оказавшимся в сложных жизненных обстоятельствах, тыс. р.	–	Рост материальной помощи в динамике свидетельствует о поддержке работников, оказавшимся в сложных жизненных обстоятельствах и их социальной защите
Удельный вес работников, получающих минимальную заработную плату, %	Отношение списочной численности сотрудников, получающих минимальную заработную плату, к списочной численности всех работников, умноженное на 100%	Характеризует удельный вес сотрудников, получающих минимальную заработную плату, в списочной численности всех работников. Рост показателя свидетельствует о низком уровне оплаты труда в организации или же о низкой квалификации сотрудников
Своевременность выплаты заработной платы	–	Наличие случаев несвоевременной выплаты заработной платы свидетельствует о нарушении трудового законодательства, коллективного договора и финансовых проблемах
<b>3. Охрана труда и обеспечение его безопасности</b>		
Коэффициент травматизма	Отношение числа несчастных случаев на производстве к среднесписочной численности работников	Рост показателя свидетельствует о неблагоприятных условиях на производстве и проблемах с обеспечением безопасности труда
Удельный вес работников, прошедших медицинское обследование в отчетном периоде за счет средств организации, %	Отношение списочной численности работников, прошедших медицинское обследование, к списочной численности всех работников, умноженное на 100%	Характеризует удельный вес сотрудников, прошедших медицинское обследование, в списочной численности всех работников. Рост показателя свидетельствует о заботе руководства организации о физическом состоянии своих работников, о возможности своевременного обнаружения заболеваний

## Окончание

Наименование показателя	Методика расчета	Экономическая интерпретация показателя
Сумма средств на мероприятия по улучшению условий по охране труда в расчете на 1 работника, тыс. р.	Отношение суммы средств на мероприятия по улучшению условий по охране труда к среднесписочной численности работников	Рост показателя свидетельствует о намерениях улучшить охрану труда в организации за счет приобретения средств защиты
Расходы на обучение в области охраны труда, тыс. р.	–	Рост показателя свидетельствует о повышении знаний и навыков работников при возникновении нестандартных ситуаций на производстве
Сумма штрафов в области охраны труда, тыс. р.	–	Рост показателя свидетельствует о несоблюдении требований законодательства в области охраны труда
<b>4. Социальная нагрузка на организацию</b>		
Коэффициент социальной нагрузки	Отношение расходов на оплату труда и отчислений в фонд социальной защиты населения к выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг	Характеризует удельный вес расходов на оплату труда и отчислений в фонд социальной защиты населения (ФСЗН) в выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг. Рост показателя свидетельствует о повышении социальной нагрузки и ответственности организации за своих сотрудников как в настоящее время, так и при достижении ими возраста выхода на пенсию
Удельный вес отчислений в ФСЗН в сумме расходов организации, %	Отношение отчислений в ФСЗН к сумме расходов организации, умноженное на 100%	Характеризует удельный вес отчислений в ФСЗН в расходах организации. Рост показателя свидетельствует о повышении социальной защищенности сотрудников при достижении ими пенсионного возраста
<b>5. Вклад организации в социально-экономическое развитие региона присутствия</b>		
Розничный товароборот на 1 жителя района деятельности организации, тыс. р.	Отношение розничного товарооборота к численности жителей региона	Характеризует обеспеченность населения товарами. Рост показателя свидетельствует о повышении объемов продаж товаров и повышение доступности населения к услугам торговли
Товарооборот общественного питания на 1 жителя района деятельности организации, тыс. р.	Отношение товарооборота общественного питания к численности жителей региона	Характеризует обеспеченность населения услугами общественного питания. Рост показателя свидетельствует о развитии общественного питания в регионе
Темп роста закупок сельскохозяйственной продукции и сырья у населения, %	Отношение заготовительного оборота отчетного периода к заготовительному обороту прошлого периода, умноженное на 100%	Значение показателя более 100% свидетельствует о повышении закупок сельскохозяйственной продукции и сырья у населения и увеличении их доходов
Сумма средств, выделенная на благотворительные цели, тыс. р.	–	Рост показателя свидетельствует о повышении финансирования инициатив в области образовательных и гуманитарных проектов, благотворительной деятельности
Сумма средств, заработанная на субботах, тыс. р.	–	Рост показателя свидетельствует о вкладе работников организации в финансирование государственных социальных и инфраструктурных проектов
Налоговая нагрузка, %	Отношение налогов к выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг	Характеризует удельный вес налогов в выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг. Рост показателя свидетельствует о повышении налоговых платежей в бюджет
Списочная численность работников, чел.	–	Характеризует количество рабочих мест, предоставляемых организацией, что снижает уровень безработицы и социальную напряженность в регионе деятельности организации

Предлагаемые показатели дают возможность оценить развитие социальной деятельности субъекта хозяйствования и его вклад в социально-экономическое развитие региона. Данные показатели и их целевые параметры могли бы стать основой для разработки отчетности в области социальной ответственности, которую можно размещать в открытом доступе на сайтах районных и областных потребительских обществ. Это позволило бы повысить деловую репутацию коопера-

тивных организаций как социально ответственных экономических субъектов. Внедрение в учетно-аналитическую практику социально ориентированной отчетности дает возможность оценить результаты организации в реализации социальной политики, развитие человеческого капитала, повышение уровня охраны труда и его безопасности, снизить нефинансовые риски и неопределенность в принятии заинтересованными лицами экономических решений.

Для работников организации отчет в области социальной ответственности является доказательством социального статуса и значимости их труда, и что организация как ответственный работодатель своевременно и без нарушений исполняет свои обязательства по оплате и условиям труда, способствует развитию уровня квалификации и профессиональных компетенций своих сотрудников и поддерживает их в трудных ситуациях. Органы местной власти и потребители формируют мнение об организации как налогоплательщика, работодателя, надежного поставщика предоставляемых услуг, качество которых соответствует необходимым социальным стандартам. Публикуя данный отчет, организация подтверждает факт своего долгосрочного присутствия в регионе не только как субъекта, осуществляющего экономическую деятельность, но и гаранта социальной стабильности и ответственности за своих сотрудников и общество.

### Заключение

В современных условиях повышается активность бизнеса в развитии социума, что предполагает обоснование социальной политики организации по результатам анализа ее социальной ответственности. Изучение теоретических подходов к определению исследуемой категории позволило нам дать авторское определение, которое позволяет рассматривать социальную ответственность организации как обязательства организации перед своими сотрудниками, так и внешние обязательства перед обществом.

Исследование показателей оценки социальной ответственности экономического субъекта, используемых отдельными экономистами и национальными рейтинговыми агентствами в рамках присвоения ESG-рейтингов, позволило нам обосновать систему показателей применительно к потребительской кооперации. Данная система включает показатели оценки состояния кадрового потенциала и его развития, оплаты труда и его стимулирования, охраны труда и обеспечения его безопасности, социальной нагрузки на организацию, вклада организации в социально-экономическое развитие региона присутствия.

Применение предлагаемой системы показателей в практической деятельности организаций потребительской кооперации, а также их использование для формирования Отчета в области социальной ответственности даст возможность заинтересованным сторонам оценивать социальные риски, результативность социальной политики и социальные инвестиции. Это в конечном итоге позволит улучшить имидж, репутацию и инвестиционную привлекательность организаций потребительской кооперации как социально ориентированной системы, участвующей в инклюзивном развитии сельских территорий.

### Список использованной литературы

1. **Ефимова, О. В.** Анализ устойчивого развития компании: стейкхолдерский подход / О. В. Ефимова // Экономический анализ: теория и практика. – 2013. – № 45 (348). – С. 41–51.
2. **Кибовская, С. В.** Современные тенденции нефинансовой отчетности нефтегазовых компаний в области устойчивого развития / С. В. Кибовская // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2019. – № 9 (177). – С. 66–69.
3. **Станкевич, А. А.** Устойчивое развитие систем: от концепции к социальной устойчивости / А. А. Станкевич // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. – 2018. – № 2. – С. 174–180.
4. **Чепулянис, А. В.** Роль социально ориентированной отчетности при оценке устойчивости развития компании / А. В. Чепулянис, А. А. Иванова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2022. – № 12. – С. 128–133.
5. **Приходченко, А. В.** Моделирование показателей корпоративной социальной ответственности как критериев успешности компаний топливно-энергетического комплекса / А. В. Приходченко, А. Н. Зеленина, О. Н. Чопоров // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2023. – № 11 (3). – С. 1–9.
6. **Полякова, А. Г.** Формирование системы менеджмента социальной ответственной компании корпоративного типа в сфере подготовки производственного персонала : дис. ... канд. экон. наук / Полякова Анна Геннадьевна ; Ур. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург, 2018. – 286 л.

7. **Гузей, В. А.** Концепция анализа устойчивого развития организации на основе интегрального подхода : дис. ... д-ра экон. наук / Гузей Виктория Алексеевна ; Орлов. гос. ун-т им. И. С. Тургенева. – Орел, 2022. – 440 л.

8. **Долматович, Н. В.** Социальный аспект устойчивого развития / Н. В. Долматович // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы XXV Междунар. науч. конф., Минск, 17–18 окт. 2024 г. : в 3 т. / Науч.-исслед. экон. ин-т М-ва экономики Респ. Беларусь. – Минск, 2024. – С. 123–125.

9. **Методология** присвоения ESG-рейтингов (некредитных рейтингов, оценивающих подверженность организаций экологическим и социальным рискам бизнеса, а также рискам корпоративного управления) // Национальное Рейтинговое Агентство. – URL: [https://www.ra-national.ru/wp-content/uploads/2023/12/metodologija-prisvoenija-esg-rejtingov-versija-5.0\\_vernaja-1.pdf](https://www.ra-national.ru/wp-content/uploads/2023/12/metodologija-prisvoenija-esg-rejtingov-versija-5.0_vernaja-1.pdf) (дата обращения: 24.11.2024).

10. **Методология** присвоения рейтингов ESG // Эксперт РА. – URL: <https://raexpert.ru/docbank//57b/a7d/e85/35827e11353acf8098e2db0.pdf> (дата обращения: 24.11.2024).

11. **Принципы** присвоения ESG-рейтингов нефинансовым компаниям // АКРА. – URL: [https://www.acra-ratings.ru/upload/iblock/meth/20240322\\_ESG%20Methodology\\_Appendix\\_Non-Financial\\_pdf](https://www.acra-ratings.ru/upload/iblock/meth/20240322_ESG%20Methodology_Appendix_Non-Financial_pdf) (дата обращения: 24.11.2024).

12. **Методология** присвоения ESG-рейтингов // НКР. – URL: [https://ratings.ru/upload/iblock/b4c/rv480nhuntc5a1xmg65euadfagefqh2u/ESG\\_methodology\\_260624.pdf](https://ratings.ru/upload/iblock/b4c/rv480nhuntc5a1xmg65euadfagefqh2u/ESG_methodology_260624.pdf) (дата обращения: 24.11.2024).

13. **Методология** присвоения ESG-рейтингов компаниям, городам и регионам ООО «БИК РЕЙТИНГС» // ВИК Ratings. – URL: <https://bikratings.by/wp-content/uploads/2024/09/metodologiya-esg-02.09.2024.pdf> (дата обращения: 24.11.2024).

*Получено 02.12.2024.*