

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В АВТОМОБИЛЬНОМ БИЗНЕСЕ

А. Н. Важенина

sasha.vazhenina@mail.ru

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет» (УГАТУ)

Аннотация. Рассматриваются особенности развития КСО в современном автомобильном бизнесе России и мира. Приведен пример эффективной системы КСО известного автомобильного бренда. Разработаны направления по улучшению КСО, которые должны поднять данную систему на новый уровень.

Ключевые слова: автомобильный бизнес; человеческий капитал; КСО; инновационная деятельность; Центры мечты; гибридный автомобиль; повышение квалификации; условия труда; забота о клиентах.

На сегодняшний день одну из лидирующих позиций бизнеса в России занимает автомобильный рынок. Легковыми автомобилями владеет каждая вторая семья, любой марки и комплектации, а у некоторых имеется не одно авто в пользовании. Успешность автомобильного бизнеса можно подкрепить рейтингом РБК «500 крупнейших по выручке компаний России» за 2018 г., где «Тойота-Мотор» (г. Мытицы), «АвтоВАЗ» (г. Тольятти) и Автотор холдинг (г. Москва) заняли позиции в первой сотне рейтинга [6].

Для качественного обслуживания и обеспечения потребителя товаром необходимо грамотное ведение бизнеса, а в частности, управление человеческим капиталом (ЧК). Человеческий капитал является совокупностью знаний, умений и навыков, используемых как в любой профессиональной деятельности, так и в удовлетворении потребностей человека и общества в целом.

Человеческий капитал исследуется на различных уровнях: микроуровень, мезоуровень, макроуровень, мегауровень.

Микроуровень – это уровень организаций и предприятий. Человеческий капитал этого уровня можно представить в виде схемы на рис. 1, где представлены элементы, на которые акцентируется внимание при оценке носителя данного капитала [3].

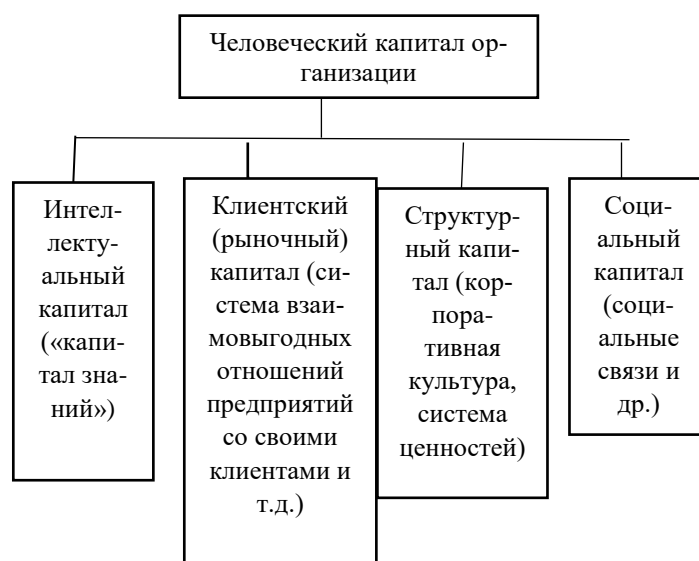


Рис. 1. Структура человеческого капитала организации

Категория человеческого капитала тесно связана с корпоративной социальной ответственностью (КСО).

КСО – совокупность обязательств, которая несет организация за свою деятельность перед государством, обществом, клиентами (внешняя КСО) и перед своими сотрудниками и их семьями (внутренняя КСО).

С экономической точки зрения, в системе КСО проявляется готовность бизнеса на добровольные социальные инвестиции, то есть вложения финансовых, материальных,

технологических, управленческих и иных ресурсов для реализации социальных программ [1].

В настоящее время важной характеристикой КСО является всестороннее вовлечение персонала в процесс развития организации. Это прежде всего касается процессов эффективного управления человеческим капиталом.

Актуальная проблема повышения конкурентоспособности предприятия и организации, в том числе и в инновационном бизнесе, требует для своего разрешения необходимость стимулировать и поддерживать инновации и активно вовлекать в инновационную деятельность своих работников [2].

Примером эффективной системы КСО в автомобильной сфере можно выделить компанию Hyundai Motor Company, реализация которой направлена на:

- развитие автомобильной отрасли;
- защиту окружающей среды;
- социальные инициативы и работу с местными сообществами.

Внешними приоритетными направлениями развития КСО компания выделяет следующие:

- безопасность дорожного движения;
- развитие профильного образования;
- поддержка социально-уязвимых групп;
- поддержка массового и профессионального спорта;
- культурные инициативы;
- защита окружающей среды.

По направлению развития профессионального образования выделяются учебные центры по подготовке автомехаников, называемые «центрами мечты».

Центры мечты – это технические учебные центры по подготовке автомехаников. В партнерстве с Корейским агентством по международному сотрудничеству (KOICA) Hyundai Motor Company открывает их в странах Азии и Африки для преодоления массовой безработицы среди молодежи. Компания финансирует центры, разрабатывает учебные планы в соответствии с запросами современного рынка и занимается трудоустройством будущих специалистов. Для них предусмотрены стажировки в дилерских

центрах, а для тех, кто собирается открыть собственное дело, – программы наставничества [5].

Данная программа является отличным способом формирования уже будущего человеческого капитала, так как идет материальный и нематериальный вклад в интеллектуальный и профессиональный капитал будущих работников.

В докладе «Глобальные лидеры в области КСО 2017 года» опубликованы результаты исследований, проводимые Global CR RepTrak®, и выведен рейтинг из 100 компаний с эффективной системой КСО. Среди автомобильной сферы можно выделить BMW Group, занимающую 5 место, далее компания Toyota на 24 месте, а Fiat Chrysler Automobiles и Volkswagen замыкают сотню в рейтинге. Но уже в 2018 г. BMW Group снизила позиции [4].

По данному исследованию можно сделать вывод, что КСО в автомобильном бизнесе развивается недостаточными темпами, что обуславливает актуальность исследований автора. Главы лидирующих авто корпораций должны осознать важность формирования и роста КСО как во внешней, так и во внутренней среде организации. Удовлетворенными работой компаний должны оставаться и работники, и люди, которые пользуются продуктами и услугами данного сегмента рынка, а так же общество в целом, которому деятельность организации не должна приносить вред.

Выделим основные направления внедрения и улучшения КСО в автомобильном бизнесе.

Первое. Внедрение экологического безопасного автомобиля. На сегодняшний день еще не существует абсолютно безвредных авто для окружающей среды, но минимизируются выбросы вредных веществ. Уже вводятся в продажу и использование так называемые гибридные и электрические автомобили. Основным топливом служит не бензин или дизель, а электричество. Данные виды автомобилей имеются у компаний: Chevrolet, Fiat, Toyota, Nissan, Honda, Mitsubishi, Ford, Volkswagen. Но в ценовом диапазоне они еще не могут быть доступны всему среднему классу населения.

Второе. Создание и внедрение новых технологий производства, станков и оборудования, а также утилизация всех сопутствующих отходов для минимизации вреда окружающей среды.

Третье. Создание новых рабочих мест. Автомобильный рынок насыщен, но нуждается в новых «умах» и «рабочих руках». Для этого требуется активное взаимодействие с учебными заведениями среднего и высшего образования, предоставление мест для практик студентам с возможностью оплаты и дальнейшего трудоустройства.

Четвертое. Повышение квалификации уже работающих сотрудников. Прогресс не стоит на месте, вводятся новые технологии производства и обслуживания автотранспорта. Предлагается создание учебных центров внутри организации, которые являются более экономически выгодными, чем частое привлечение сторонних партнеров, а также качественными, так как это уже знакомая база практики для обучающихся. Если компания не обременена финансово, то также возможно направление сотрудников на стажировку и обучение лучшим зарубежным практикам – для получения опыта изучения инновационных технологий и дальнейших их внедрений в бизнес.

Пятое. Улучшение условий труда и социальный пакет. Предлагается надежная рабочая одежда и обувь для сотрудников (сегодня не во всех организациях даже это есть). Также для улучшения внутренней среды системы необходим достойный социальный пакет, который должен включать: оплату больничного листа, отпуск по уходу за ребенком, оплату проживания для иногородних работников, оплату питания внутри компании, ДМС, оплату пребывания в оздоровительных учреждениях. Данный набор служит мотивацией для лучшей работы сотрудников и привлечение новых работников.

Шестое. Уход от сдельно-премиальной оплаты труда. В большинстве российских организациях для работников данного сегмента внедрена сдельно-премиальная оплата труда. Для сотрудников – это не показатель уверенности в рабочем месте, так как многие факторы, от них независимые, могут

повлиять на отсутствие клиентуры, а следовательно, отсутствие заработка. Минимальный оклад служит «подушкой безопасности» при кризисных для бизнеса ситуациях.

Седьмое. Забота о клиентах. Обслуживание автомобилей должно производиться с использованием качественного оборудования. Запчасти, подлежащие замене, должны быть оригинальными, а не дешевыми аналогами низкого качества. Это продлит срок исправной работы автомобиля. Все это будет способствовать улучшению имиджа компании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в работе рассмотрены система КСО и ее развитие в современном автомобильном бизнесе. Выявлено, что система в данном сегменте рынка нуждается в улучшении. Разработаны мероприятия для развития системы КСО, реализация которых будет способствовать повышению эффективности функционирования предприятий, связанных с оказанием различных услуг, связанных с обслуживанием автомобилей и повышением уровня их продаж.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Анашкина Ю. А.** Подходы к определению корпоративной социальной ответственности и ее роли в решении социальных проблем // Молодой ученый. 2009. №9. С. 43-45. URL : <https://moluch.ru/archive/9/682/> (дата обращения: 02.02.2019) [Anashkina J. A. approaches to the definition of corporate social responsibility and its role in solving social problems // the Young scientist. 2009. No. 9. P.43-45. URL : <https://moluch.ru/archive/9/682/> (accessed: 02.02.2019)]
2. **Бакша Н. В., Данилюк А. А.** Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2012. 292 с. [Baksha N. In. Danyluk, A. A. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: a training manual. Tyumen: publishing house of the Tyumen state University, 2012. 292 p.]
3. **Кобелева А. А.** Человеческий капитал: понятийный аппарат и структура // Экономические исследования. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/chelovecheskiy-kapital-ponyatiynyy-apparat-i-struktura> (дата обращения : 02.02.2019 г.) [Kobelev A. A. Human capital: conceptual framework and structure // Economic research. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/chelovecheskiy-kapital-ponyatiynyy-apparat-i-struktura> (date accessed : 02.02.2019 G.)
4. **Глобальные лидеры в области КСО - 2017 года.** URL: <https://reputationcapital.blog/2017/09/globalnye-lidery-v-oblasti-kso-2017/> (01.02.2019r.) [Global leaders in CSR - 2017. URL: <https://reputationcapital.blog/2017/09/globalnye-lidery-v-oblasti-kso-2017/> (01.02.2009 g.)]

5. **Корпоративная социальная ответственность** Hyundai: 5 лет в России. URL: <https://hyundai-maximum.ru/introductory-remarks> (дата обращения 01.02.2019г.) [Hyundai corporate social responsibility: 5 years in Russia. URL: <https://hyundai-maximum.ru/introductory-remarks> (accessed 01.02.2019 G.)]

6. **500 крупнейших по выручке компаний России** - 2018. URL: <https://www.rbc.ru/rbc500/> (дата обращения 01.02.2019г.) [500 largest Russian companies by revenue - 2018. URL: <https://www.rbc.ru/rbc500/> (accessed 01.02.2009).]

ОБ АВТОРЕ

ВАЖЕНИНА Александра Николаевна, магистрант, каф. ЭП.

METADATA

Title: Features of development of the system of corporate social responsibility in the automotive business

Authors: A. N. Vazhenina

Affiliation:

Ufa State Aviation Technical University (UGATU), Russia.

Email: sasha.vazhenina@mail.ru

Language: Russian.

Source: Molodezhnyj Vestnik UGATU (scientific journal of Ufa State Aviation Technical University), no. 2 (21), pp. 150-153, 2019. ISSN 2225-9309 (Print).

Abstract: This paper discusses the features of CSR development in the modern automotive business in Russia and the world. An example of an effective CSR system of a well-known automotive brand is given. Directions for improving CSR have been developed, which should raise this system to a new level.

Key words: automotive business, human capital, CSR, innovation, dream Centers, hybrid car, advanced training, working conditions, customer care.

About authors:

VAZHENINA, Aleksandra Nikolaevna., master student 2 year, Ufa state aviation technical University