КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS A FACTOR IN INCREASING LABOR MOTIVATION OF STAFF

МЕЛЬНИКОВ Р.С.,
НОВИЧКОВ В.А.,
БЫКОВСКАЯ И.А.

MELNIKOV R.S.,
NOVICHKOV V.A.,
BYKOVSKAYA I.A.

Кубанский Государственный Аграрный
Университет им. И.Т. Трубилина

Kuban State Agrarian University them. I.T.
Trubilina

roma_melnikov_95@mail.ru

doi: 10.18411/pivsn-03-2019-13

idsp: sciencepub-pivsn-03-2019-13

АННОТАЦИЯ

В данной статье раскрыта важность корпоративной социальной ответственности как фактора повышения трудовой мотивации персонала. Выявлена зависимость привлекательности и прибыльности организации от внедрения корпоративной социальной ответственности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Корпоративная социальная ответственность, трудовая мотивация, персонал, социальная ответственность бизнеса, управление персоналом.

ABSTRACT

This article reveals the importance of corporate social responsibility as a factor in increasing the work motivation of staff. The dependence of the attractiveness and profitability of the organization on the implementation of corporate social responsibility has been revealed.

KEYWORDS: corporate social responsibility, labor motivation, personnel, social responsibility of business, personnel management.

ВВЕДЕНИЕ

Мотивация была, есть и будет надежным инструментом управления, который стабилизирует отношения между работником и работодателем и позволяет им достичь компромисса и более выгодного сотрудничества.

Цель исследования

Объектом исследования настоящей работы является корпоративная социальная ответственность в сфере мотивации труда персонала и привлекательность организации для работника.

Предметом исследования являются социально-трудовые отношения, как отражение социальной политики организации.

Целью исследования является разработка методов оценки корпоративной социальной ответственности как фактора мотивации труда персонала, предназначенных для принятия решений по совершенствованию корпоративного управления.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В условиях рыночной экономики организации приходится предлагать не только более высокие зарплаты, но и повышать условия труда. Постоянно конкурирующий рынок требует активных действий и не позволяет организации застывать, иначе это ведет к ее гибели. В связи с этим, на рынке труда проявляется повышенное внимание к повышению эффективности работы с персоналом. Мотивация становится инструментом,

который имеет большое значение и большинство организаций стремятся не только совершенствовать эти методы, но и занимаются поиском новых.[2]

В свою очередь, во многих темах проявляется повышенный интерес к осуществлению целенаправленной социальной политики. Проблема рассматривается в том, что собственники чаще всего используют заработанные средства для собственного потребления, хотя могли бы создавать новые рабочие места или внедрять новые технологии. Такое отношение к ведению организаций вредит экономике страны в целом, и вызывает все нарастающий общественный резонанс.

В современном обществе внедрение программ корпоративной социальной ответственности набирает обороты и является актуальным для многих организаций, что значительно улучшает состояние дел в целом. Кроме повышения конкурентоспособности в условиях рыночной экономики, происходит так же рост уровня доверия партнеров и органов государственной власти. В таких организациях заметна тенденция: внедрение корпоративной социальной ответственности ведет за собой повышение привлекательности организации для работников.[5]

Таким образом, данная тема была выбрана не случайно. Интерес к корпоративной социальной ответственности возрастает, а ее роль в повышении уровня трудовой мотивации персонала заставляет нас обратить повышенное внимание к развитию и внедрению на организациях данного способа.

Политика большинства организаций в социальном инвестировании направлена на стимулирование и поддержание собственных работников – это находится в приоритете.

Социальная ответственность бизнеса имеет многоуровневый характер. Она подразделяется на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя, в свою очередь, направлена на развитие собственного персонала, на социальную поддержку. А внешняя заключается в том, что те, на кого направлена политика организации не являются сотрудниками организации. Она должна улучшать уровень благосостояния людей, которые проживают на той территории, где ведёт деятельность данный бизнес.[3]

Основополагающая идея корпоративной социальной ответственности состоит в том, что та работа, которая является социально направленной дает организации значительную выгоду и продвигает ее в условиях рыночной экономики. При этом выгода проявляется не только как финансовая, но еще и выражающаяся в том факторе, что увеличивается рабочая мотивация персонала организации и возрастает привлекательность компании на рынке труда, как социально ответственного работодателя.

Те организации, которые реализуют различные социальные программы, действуют значительно качественнее и успешнее организаций, которые не обладают подобными программами. Корпоративная социальная ответственность позволяет не только продержаться организации в условиях рыночных отношений, но и возвыситься над другими организациями, став более конкурентоспособной и привлекательной как для работников, так и для клиентов организации работающей в этом направлении.

Для того, чтоб КСО была всегда эффективная, необходимо постоянно осуществлять оценку и корректировать данную деятельность.

Оценку корпоративной социальной ответственности, с точки зрения воздействия её на мотивацию труда работников и возможных сотрудников, предполагается осуществлять согласно следующим тенденциям:

- реализация внутренней корпоративной социальной ответственности, в форме:
 - 1) выплаты работникам достойной заработной платы;
 - 2) предоставления сотрудникам «социального пакета», льгот;
 - 3) наличие карьерного роста, а так же возможность обучения, наличие стажировок и повышения квалификации;
 - 4) эффективно функционирующая коллективная культура;

- осуществление внешней корпоративной социальной ответственности в форме реализации благотворительной деятельности, спонсорской, природоохранной работы, формирования инфраструктуры района, региона и т.д.
- присутствие базовых (институциональных) свойств корпоративной социальной ответственности.

Немаловажным критерием КСО является наличие коллективных договоров. Ведь именно в коллективных договорах прописывается создание и развитие мотивационного механизма в увязке с результатами производства, а также защита прав работников в части своевременного получения заработной платы в соответствии с затратами и результатами труда.[1]

Коллективный договор имеет мотивирующее значение для сотрудников, потому что в нем прописаны вопросы социального страхования и социального обеспечения, повышения квалификации работников, создание благоприятных условий труда, установление режимов труда и отдыха. Кроме того, с коллективным договором напрямую связано наполнение социального пакета.

В настоящее время, российские организации относятся к корпоративной социальной ответственности не должным образом. Они не видят важность КСО, руководители организаций не до конца понимают, каким образом можно получить выгоду из данных инвестиций.

Это вызвано особенностями российской капитализации прошедшей в начале 90-х годов двадцатого века. Современный российский бизнес, в большинстве случаев, появился в результате проведенной приватизации, основной целью которой было утверждение исключительно частной собственности.

Но это время уже прошло, современному бизнесу необходимо развиваться, чтоб быть конкурентоспособным, в том числе развиваться и в социальной сфере. Именно поэтому руководство современных предприятий начинает понимать значимость принципов рыночной экономики и постепенно переходят именно на них.

На данном этапе проблема развития социальной ответственности бизнеса воспринимается массовым сознанием только в тесной связи с государством, за которым граждане по-прежнему оставляют безусловный приоритет в решении социальных задач. Многие предприниматели уверены, что создание рабочих мест, уплата налогов и производство товаров высокого качества уже является достаточными критериями, для отнесения бизнеса к социально значимому, хотя это всего лишь некоторые критерии внутренней КСО.

В то же время, необходимо отметить, что ситуация в этом направлении имеет тенденцию к изменению, бизнес постепенно начинает осознавать свою социальную ответственность, однако сам процесс эволюции происходит медленно.[4]

Стоит заметить, что бизнес всегда остается подчиненным законам экономики. Внедряя корпоративную социальную ответственность и предоставляя работникам различный по объему социальный пакет, он сдерживает рост заработной платы, на которую производятся различные отчисления и тем самым экономит собственные средства. Кроме того, это позволяет ему удерживать заработную плату в средних рамках применительно к региону или отрасли экономики. Социальный пакет является своеобразным дополнением к заработной плате. Его можно рассматривать с двух сторон.

Во-первых, это проявление дополнительной заботы о работнике и его стимулирование.

Во-вторых, это проявление элементов государственно-частного партнерства в социальной сфере (обучение работников, их медицинское обслуживание, культурный досуг, решение жилищных проблем и другое), чем добивается уважения и признательности со стороны власти.

ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Важно отметить, что современное кризисное состояние мировой экономики формирует дополнительные стимулы для развития социально ориентированных и социально ответственных систем управления организациями, в первую очередь это касается удержания высококвалифицированных специалистов при дефиците имеющихся ресурсов. Ведь всем известно, что деньги зарабатывают люди, без людей опытных и умных не будет денег, а этих людей необходимо мотивировать на работу.

Поэтому, можно сказать, что без корпоративной социальной ответственности предприятию будет крайне трудно работать и быть конкурентоспособной. Тем более в последнее время, когда другие фирмы внедряют в свою деятельность КСО и готовы переманить высококвалифицированные кадры в свою организацию.

Из вышесказанного видно, что социальная ответственность бизнеса очень важна для успешного ведения бизнеса и ей не стоит пренебрегать в своей деятельности.

1. Агапцов С.А., Мордвинцев А.И., Фомин П.А., Шаховская Л.С. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия. М.: Высшая школа, 2015. - 188 с.
2. Артемова Е.И., Смирнова К.А. Приоритетные направления повышения производительности труда в коммерческой организации // В сборнике: Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики Материалы научно-практической конференции . 2015. С. 230-235.
3. Климовских Н.В., Каспарян А.А. Инновационные подходы в управлении персоналом современной организации // Вестник Университета Российской академии образования. 2018. № 1. С. 38-46.
4. Корпоративная социальная ответственность: перспективы развития в России // Современный бухучет. 2015. - № 11.