

интервалом пять дней. В новостной ленте, конечно, преобладает информация о самых последних криминальных событиях, произошедших в Свердловской области, прежде всего, грабежах.

Что касается степени интерактивности сайта, то на нем присутствует рубрика «Вопрос-ответ», благодаря которой любой гражданин может получить задать вопрос и через какое-то время получить ответ на интересующий вопрос. Также на сайт выведены все контакты данной организации, а также всех филиалов, расположенных в Свердловской области.

На сайте присутствует фото- и видео-галерея. Сотрудники управления вневедомственной охраны ГУ МВД России по Свердловской области представлены в разделе «Доска почёта». О каждом отличившемся сотруднике размещена статья с фотографиями. О достойных поступках сотрудников может прочитать любой желающий.

Информация об услугах УВО предоставляется достаточно четко и ясно. Так, в разделе «Услуги» можно найти полную информацию о специализации и категориях предоставляемых работ, а также прейскурант цен на данные работы. Услуги описаны в понятной для восприятия таблице.

Оценивая официальный сайт управления вневедомственной охраны ГУ МВД России по Свердловской области, мы, безусловно, можем говорить о том, что сайт полностью поддерживает имидж и статус учреждения. У простых граждан возникает чувство доверия к публикуемой информации, а в УВО – доверие.

Библиографический список

1. Терентьева Ю.В. Роль коммуникации в системе мотивации персонала // Вестник Томского государственного университета. – 2008. - № 316. – С. 48–51.
2. Почепцов Г.Г. Теория коммуникации. – М.: Рефл-бук; Ваклер. – 2001. – С. 651.

УДК 338.26

И.А. Пермяков,

студент,

М.В. Певная,

доцент,

Уральский федеральный университет,

Екатеринбург, Россия

РЕАЛИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЯХ В РОССИИ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИЙ: СОСА-COLA И NESTLE

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые положения идеологии КСО. Выявляются ключевые направления реализации корпоративной социальной ответственности (КСО) в двух транснациональных корпорациях на примере Coca-Cola и Nestle.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, направления корпоративной социальной ответственности.

I. A. Permiakov,
student,
M. V. Pevnaya,
associate professor,
Ural Federal University,
Yekaterinburg, Russia

IMPLEMENTATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS IN RUSSIA ON AN EXAMPLE OF COMPANIES: COCA-COLA AND NESTLE

Abstract. This article discusses the key provisions of the CSR ideologii . Identify key areas of CSR implementation in two multinational corporations on the example of Coca-Cola and Nestle.

Keywords: corporate social responsibility, CSR trends.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) сегодня – это пик экономического развития и успеха компаний. Данная тема одна из самых обсуждаемых в деловом мире. Это связано с тем, что заметно возросла роль бизнеса в развитии общества, повысились требования к открытости в деловой сфере. Многие компании четко осознали, что успешно вести бизнес, функционируя в изолированном пространстве, невозможно [1].

В России основной проблемой на пути дальнейшего продвижения идей КСО является отсутствие институциональной инфраструктуры и законодательного закрепления норм социальной ответственности. Это связано с неэффективностью государственных механизмов регулирования и отсутствием цивилизованных механизмов общественного давления и на бизнес, и на власть [2].

В настоящее время лидерами нефинансовой отчетности и реализации КСО являются транснациональные корпорации. Это связано с тем, что реализация нефинансовой отчетности и проведение КСО требуют значительных финансовых инвестиций. Но публичная представленность концептуальных положений КСО и нефинансовой отчетности, ведет к увеличению данных практик [3].

Следует отметить, что корпоративная социальная ответственность сегодня в России – это не просто PR-концепция, а необходимая составляющая стратегического развития бизнеса, а также механизм достижения лидерских позиций в условиях конкурентной рыночной среды. С другой стороны, это добровольный вклад бизнеса в развитие общества, человеческих ресурсов, поддержку социальной сферы.

Обозначим уровни и принципы построения КСО, заявляемые в теории и практике. Согласно Программе развития ООН выделяется три уровня ответственного поведения бизнеса: базовый, второй и третий уровни [4]. На базовом уровне находятся все компании, которые соблюдают действующее в стране законодательство. Второй уровень предполагает использование инструментов, направленных на повышение качества внутренней среды для работников предприятия. На третьем уровне фиксируется направленность стратегии компании на развитие общества.

С позиций практического подхода к построению системы корпоративной социальной ответственности, выделяют два подхода: взаимосвязанная деятельность центров управления организацией и независимая деятельность функциональных центров управления [5]. Первый подход включает в себя наличие ограниченной, четко обозначенной информационной связи между основными подразделениями в организационной структуре управления компании по вопросам корпоративной социальной ответственности. В рамках второго подхода предполагается, что большинство

конкретных решений принимаются самостоятельными выделенными центрами в рамках их функциональных полномочий, а ряд синтезирующих управленческих решений вырабатываются и принимаются коллективно, совместно с другими заинтересованными центрами управления предприятием.

Согласно выделенным позициям дадим характеристику мировым корпорациям – Coca-Cola и Nestle, чьи интересы представлены на территории РФ.

Основной сферой компании Coca-Cola является внимание к экологическим и социальным проблемам в мире. Coca-Cola выделяет ряд приоритетных направлений, значение которых для деятельности компании и всех тех, кто заинтересован в ее процветании, максимально широко. На сайте компании в стратегических направлениях КСО заявлено: управление в сфере водопользования; экономия электроэнергии и сохранение климата; упаковка и вторичная переработка материалов; здоровье потребителей; развитие и профессиональный рост сотрудников.

По нашему мнению, с этими стратегическими направлениями КСО связаны нормы ведения бизнеса компании. Coca-Cola расширяет ассортиментный портфель за счет собственной инициативы по улучшению здоровья потребителей. Компания, изучая эту область, может более адекватно реагировать на заинтересованность людей в своем здоровье. Coca-Cola реализует стремление повысить эффективность затрат за счет поддержки экологических программ по использованию основных ресурсов: энергии, воды и упаковки. Основной идеологией компании является взаимодействие со стейкхолдерами.

В корпорации Nestle заявлена своя концепция КСО: «Создание общих ценностей». Эти три слова фактически объясняют, какой политики стремится придерживаться компания Nestle на уровне корпорации и коллектива своих сотрудников. Обязательства корпорации связаны с твердым убеждением в том, что для того, чтобы компания стала успешной и процветающей в перспективе, она должна оказывать на общество позитивное влияние.

Успех коммерческой деятельности организации и благополучие общества будут достигнуты, если компании удастся добиться следующих результатов: разработки новых видов продукции и услуг; более эффективного использования ресурсов во всех сегментах ее деятельности; улучшения необходимых условий для экономического и социального развития на региональном уровне.

Компанией Nestle заявлено три ключевых направления КСО: питание, управление водными ресурсами, развитие сельскохозяйственных районов. В первом направлении рассматривается производство пищевых продуктов, полезных для здоровья потребителей, а также меры по повышению доступности и снижению стоимости на продукцию посредством внедрения инновационных технологий. Во втором направлении обозначены поддержка мер по защите дефицитных водных ресурсов и более эффективное их распределение. В третьем направлении рассматривается стимулирование развития фермерских хозяйств, где выращивается сырье, необходимое для производства продукции.

Отличие этих двух транснациональных корпораций в том, что сфера деятельности и базис общий, идентичный, но компании реализуют КСО по-разному, исходя из стратегий развития, видений тех задач, которые они ставят на долгосрочную перспективу.

Библиографический список

1. Wu K., Liao C., Tseng M., Chiu A.S. (2015). Exploring decisive factors in green supply chain practices under uncertainty Int J. Prod. Econ., 159. – P. 147–157.

- Hartmann P., Apaolaza-Ibañez V. (2012). Consumer attitude and purchase intention toward green energy brands: the roles of psychological benefits and environmental concern J. Bus. Res., 65 (9). – P. 1254–1263.
- Campos L.M., Heinzen M., Aparecida de D., Verdinelli M.A., Augusto Cauchick M.P. (2015). Environmental performance indicators: a study on ISO 14001 certified companies J. Clean Prod., 99. – P. 286–296.
- Schreck P. (2014). Reviewing the Business Case for Corporate Social Responsibility: New Evidence and Analysis. Journal of Business Ethics, 103 (2). – P. 167–188.
- Cheng M.M., Humphreys K.A. (2012). The differential improvement effects of the strategy map and scorecard perspectives on managers' strategic judgments. Accounting Review, 87 (3), – P. 899–924.

УДК 331

К. А. Сапожникова,

аспирант,

Уральский федеральный университет,

Екатеринбург, Россия

СУБЪЕКТЫ ТРЕНЕРСКОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается становление физической культуры и спорта как отдельной отрасли экономики и объекта социальной политики, а также особенности российского законодательства в сфере спорта. Представлен анализ состояния тренерского труда при переходе на программы спортивной подготовки. Рассмотрен алгоритм модернизации системы подготовки спортивного резерва в Российской Федерации и его основные задачи. Определены сходства и различия двух профессиональных статусов: тренер и тренер-преподаватель с точки зрения социальных гарантий и результативности труда. Сделан вывод о результатах модернизации системы подготовки спортивного резерва в Российской Федерации.

Ключевые слова: тренерский труд, тренер, система подготовки спортсменов.

C. A. Sapozhnikova,

postgraduate student,

Ural Federal University,

Yekaterinburg, Russia

COACHING LABOR SUBJECTS IN MODERNIZATION OF ATHLETIC TRAINING SYSTEM IN RUSSIAN FEDERATION

Abstract. In this article, physical training and sports transformation in the separate sector of economic and social politics according to Russian legislation system is considered. Analysis of coaching labor condition during transition to training programs is represented. Modernization of the sports reserve preparation system in Russian Federation and its objectives are considered. Similarities and differences between two occupational statuses: coach and coaching pedagogue in the base of social guarantees and labor's results are determined. The conclusion about results of the sports reserve preparation system modernization is made.

Keywords: coaching labor, coach, athletic training system.

На протяжении долгого времени физическая культура и спорт не являлись самостоятельной сферой профессиональной деятельности. В России правовое