

MPHTI 06.81.12

JEL Classification: O350

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2022-2-28-44>

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ –
ОСНОВА УКРЕПЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОЕНИЯ**

Н. Н. Нурмухаметов^{1*}, К. Н. Бекетова²

¹Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева,
Нур-Султан, Республика Казахстан

²Кызылординский университет имени Коркыт Ата, Кызылорда, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Целью исследования является изучение современных тенденций развития корпоративной социальной ответственности (КСО), определения ее значения и роли в формировании и повышении конкурентоспособности предприятий машиностроения, в условиях постоянно возрастающей глобальной конкуренции.

Методология. Для изучения проблемы социальной ответственности крупных предприятий машиностроения была проведена работа по обзору научной и публицистической литературы, анализу статистических данных, что обусловило применение таких классических методов исследования, как метод сбора информации, эмпирический и статистический методы.

Оригинальность / ценность исследования. Применение устойчивых мер в стратегической перспективе по развитию социальной ответственности в практике управления крупными предприятиями машиностроения крайне необходимо для обеспечения их конкурентных преимуществ. В связи с этим, адаптация новых подходов к управлению КСО с учетом современных факторов укрепления конкурентных преимуществ предприятий и анализа взаимодействия условий производственного потенциала и механизмов КСО является необходимым механизмом обеспечения конкурентоспособности предприятий машиностроения, что определила ценность данного исследования.

Результаты исследования. В статье исследованы вопросы КСО как составляющей системы управления стратегическим развитием промышленных предприятий, показана роль КСО в формировании конкурентных преимуществ крупных предприятий машиностроения в условиях усиленной конкуренции. Выявлены основные проблемы развития социальной сферы в условиях усиления конкуренции и повышения социальной ответственности отечественных крупных предприятий машиностроения. Обосновано, что развитие КСО является одним из важнейших условий успешного формирования модели социально-ориентированного рынка Казахстана, и в полной мере соответствует программе реализации антикризисных мер, принятых в рамках кампании борьбы с пандемией SARS-COVID-2019. В результате проведенного исследования обосновано общие принципы и основные направления развития КСО и ее влияние на формирование конкурентных преимуществ крупных предприятий машиностроения.

Ключевые слова: конкурентный рынок, социальная ответственность, конкурентные преимущества, промышленные предприятия, социальная гарантия.

ВВЕДЕНИЕ

Предприятия всех отраслей экономики представляют собой неотъемлемую составляющую всего общественного организма, как в национальном, так и в глобальном масштабе. Поэтому социальные и экологические проблемы общественного развития обязательно должны быть учтены в разработке стратегических и оперативных планов предприятий. Предприятия не могут успешно развиваться вне

зависимости от всех актуальных проблем общественного развития, и обязаны вносить максимально возможный вклад и в их разрешение.

Управление социальной политикой является объективно необходимым и непрерывным процессом в контексте реализаций стратегического плана крупных предприятий машиностроения. Поэтому особое важное значение топ-менеджмент в современных крупных предприятиях машиностроения придает развитию именно социальной сферы для обеспечения эффективности работы трудового потенциала. Предприятия крупного бизнеса машиностроительной отрасли, по сравнению с малыми и средними предприятиями, значительно сильнее зависят от рыночной конъюнктуры и социальной политики государства, что предопределяет необходимость особого внимания к проблемам управления социальной политикой крупных предприятий машиностроения.

В этой связи социальная ответственность современных предприятий, в т. ч. и крупных предприятий машиностроения Казахстана, сегодня выдвигается на ведущее место в перечне проблем управления промышленными предприятиями. Роль КСО значительно возрастает сейчас, в условиях продолжающейся пандемии SARS-COVID-2019, которая уже нанесла значительный ущерб, как мировой экономике, так и отечественному производству продукции машиностроения, а также условиям труда и благосостоянию трудового потенциала данной отрасли. Без совместных консолидированных усилий крупного бизнеса, государства и гражданского общества преодоление последствий пандемии будет невозможным, либо затянется на неопределенный срок. Все вышеизложенное определяет актуальность данного исследования, что и обусловило выбор направления исследования при написании представляемой работы.

При написании работы были использованы научные труды и статьи отечественных исследователей, стран СНГ и зарубежных стран, нормативные документы Республики Казахстан, национальная статистика социально-экономического развития Казахстана.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Корпоративная социальная ответственность (англ. corporate social responsibility, CSR) сегодня все больше становится нормой для всемирного бизнеса. Если в 1999 году отчеты о CSR опубликовали не более 1/3 250-ти крупнейших мировых корпораций, то уже в середине 2000-х годов эта часть составила около 2/3, а через 10 лет таких корпораций стало более 90 %.

Основоположником теории КСО считается Г. Боуэн, который в 1953 году опубликовал книгу «Социальная ответственность бизнесмена» [1]. В книге «Бизнес и общество» А. Кэррол и А. Бачхольтц дают широкое определение КСО, как юридические, экономические и этические добровольные действия организаций, которых ожидает общество в определенные моменты времени [2]. Дж. Мун и Д. Фогель отмечают: «В силу возрастающего значения КСО общественная деятельность остается наиболее важным средством, посредством которой можно сочетать интересы частного бизнеса и широкие социальные задачи» [3].

Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» [4] дает определение КСО как ответственности предприятия за воздействие его решений и деятельности на окружающую среду и общество в целом путем прозрачного и этичного поведения, содействующего устойчивому развитию, в т. ч. здоровью и благосостоянию общества; учитывающего ожидания всех заинтересованных сторон; соответствующего действующему законодательству и согласующегося с международными нормами поведения; введенного по всему предприятию.

В современной научной литературе существует множество определений КСО. Наиболее распространенное из них полагает, что КСО представляет собой концепцию, согласно которой предприятия добровольно интегрируют свою социальную и экологическую политику в общую стратегию управления, а также взаимоотношения со всеми связанными с предприятием организациями и людьми. КСО предполагает ответственность во взаимоотношениях с партнерами, потребителями, собственными сотрудниками, экологическую ответственность и ответственность перед обществом в целом [5, с. 81]. По большому счету, сегодня КСО можно рассматривать в качестве философии, положенной в основу всей организации социально-экономической деятельности современных промышленных предприятий [6, с. 131].

Выделяют внутреннюю и внешнюю КСО. К внутренней КСО относят такие элементы, как отсутствие дискриминации при найме на работу и карьерном продвижении; социальная защита персонала; безопасность труда и стабильность его оплаты; поддержание социально значимого уровня оплаты труда; дополнительное социальное и медицинское страхование сотрудников; обеспечение повышения качества жизни и здоровья персонала, в т. ч. санаторно-курортное лечение; помощь предприятия в получении ипотеки и участие в строительстве жилья для сотрудников, в т. ч. на условиях софинансирования муниципальных бюджетов; развитие человеческих ресурсов за счет обучающих программ, подготовки и повышения квалификации; оказание помощи работникам в критических ситуациях; система взаимодействия с персоналом как основными стейкхолдерами предприятия; уважительное отношение к семейным обязанностям сотрудников, в т. ч. введение гибкой системы занятости и отпусков; обеспечение возможности трудовой самореализации представителей социально слабо защищенных групп, в частности коренных представителей местных сообществ, мигрантов, инвалидов и др.; решение проблем молодежной и женской безработицы; информационно-разъяснительная работа относительно возможности получения льгот и выплат на базе социальных программ; обучение и информирование персонала в сфере КСО. Данный список не является исчерпывающим, реальная практическая деятельность предприятий в сфере КСО его постоянно дополняет.

К элементам внешней КСО крупных предприятий относят спонсорство и корпоративную благотворительность; экологические мероприятия; участие в разрешении кризисных ситуаций; ответственность перед потребителями товаров и услуг; взаимодействие с местным населением и региональными органами власти [7, с. 44] [8, с. 413-414].

Можно полностью поддержать мнение О. Гурьевой, что КСО сегодня является не абстрактной социально-экономической категорией, а представляет собой вполне конкретную реакцию бизнес-сообщества на изменения, происходящие в трудовых коллективах предприятий, окружающем обществе, трендах национального и международного развития. КСО стало системой добровольных взаимоотношений между работодателями, работниками и обществом, созданной и развивающейся с целью совершенствования социально-трудовых отношений, поддержания социальной стабильности в коллективе и окружающем обществе, развития социальной и экологической деятельности как на национальном, так и на международном уровне [9, с. 141]. Тесное взаимодействие бизнеса, персонала предприятий и общества стало неременным условием дальнейшего развития всей мировой цивилизации.

Технологии с использованием принципов КСО все более активно применяются сегодня в крупных корпорациях по всему миру. Выделяют три направления таких технологий: экологического, командообразующего и имиджевого характера. Первый тип предполагает компенсацию обществу ущерба экологического характера. Второй тип характеризуется организацией специальных мероприятий для персонала корпораций. Третий тип предполагает мероприятия как для персонала, так и для клиентов (мероприятия по созданию имиджа, бренда, благотворительность, помощь детям и малоимущим и т. п.) [10, с. 26].

Если ранее основными мотивами участия предприятий машиностроения в социальных проектах выступали преимущественно альтруизм собственников и топ-менеджмента, их добрая воля, то сегодня крупный бизнес признает, что получает реальную выгоду от социальных программ и проектов, за счет улучшения репутации в обществе, укрепления взаимоотношений с государственными органами, контрагентами, мировым сообществом. Конкретными позитивными результатами КСО становятся получение таможенных и налоговых льгот и преференций, улучшение качества финансовой отчетности, формирование устойчивой клиентской базы, появление большого числа новых контрагентов, лояльность и преданность персонала. Особенно существенно, что предприятия, работающие на принципах КСО, приобретают повышенную устойчивость в кризисные периоды (в т. ч. в современных условиях пандемии SARS-COVID-2019). Поэтому социально ответственные предприятия стремятся максимально отражать свою социальную активность в СМИ [11, с. 136], формировать имидж социально ответственного предприятия в общественном сознании.

Крупные предприятия машиностроения, придерживающиеся принципов КСО в своей практике, получают такие преимущества, как рост конкурентоспособности товаров и услуг; постоянную государственную поддержку; рост удовлетворенности персонала; повышение мотивации и рост производительности труда; гарантированное получение новых выгодных заказов; снижение текучести кадров

и привлечение лучших специалистов на рынке труда; улучшение имиджа и репутации предприятия; дополнительная реклама товаров и услуг; позитивное освещение деятельности предприятия в СМИ; стабильность и устойчивость развития предприятия в долгосрочной перспективе; дополнительная возможность привлечения инвестиций; сохранение социальной стабильности общества в целом; налоговые льготы. Для практической реализации концепций КСО предприятие разрабатывает и реализует социальные программы внутренней и внешней направленности [7, с. 45; 8, с. 414].

Несмотря на многочисленные положительные оценки КСО, некоторые исследователи выступают с его критикой. В частности, в работе [12, с. 7] приводятся критические моменты относительно КСО, изложенные Дж. Дудовски, в частности:

- КСО позволяет корпорациям создавать позитивный имидж, при этом реально делая совсем мало;
- уровень освещения КСО в СМИ создает у общества обманчивое впечатление, что большинство корпораций работает над реализацией общественно-полезных проектов, что далеко от реальности;
- активность некоторых корпораций в реализации КСО противоречит их деловой практике и реальной хозяйственной деятельности;
- активное вовлечение крупных корпораций в деятельность, связанную с КСО, повышает их политическое влияние в обществе, используемое затем для достижения совсем иных целей;
- для многих корпораций КСО скорее является PR-инструментом, чем средством решения социально значимых проблем.

Несмотря на имеющиеся негативные моменты в практике КСО, социальная ответственность завоевывает все больше сторонников в мировом бизнесе. В настоящее время наиболее развита система КСО в США, где создано множество механизмов участия бизнеса в решении социальных проблем общества. Существует множество корпоративных фондов, имеющих целью решение важных социальных проблем за счет средств бизнеса. Профессиональное образование в США активно спонсируется частным сектором, поскольку бизнес непосредственно заинтересован инвестировать средства в образование, страховые и пенсионные схемы для персонала предприятий и прочие социально значимые программы. Ответственное поведение корпораций перед обществом активно поощряется соответствующими налоговыми льготами. США известны традициями систематического участия бизнеса или его представителей в финансировании самых разнообразных некоммерческих проектов.

Европейская же модель КСО, в отличие от американской, не характеризуется открытостью поведения корпораций. В Европе корпоративная деятельность, рассматриваемая в США в качестве КСО, обычно регулируется государственными законами, стандартами, нормами [13, с. 9]. Европейская модель КСО рассмотрена в работах [14; 15] и многих других.

Виды деятельности корпораций, в США рассматриваемые традиционно как КСО (проводимые исключительно по инициативе бизнеса), в Европе обычно регулируются государством. А. Крейн и Д. Маттен [15] выделяют основные отличия континентальной модели от американской:

- экономическая ответственность включает прибыльность бизнеса и ответственность перед акционерами. Европейцы в эту группу добавляют ответственность перед персоналом предприятия и местным сообществом;
- в Европе юридическая ответственность является основой социальной ответственности вообще. Государство приводит в исполнение принятые правила поведения бизнеса. В США такой уровень государственного регулирования считается ограничением личной свободы;
- европейцы большую часть социальных проблем относят к области этической ответственности. Они не всегда доверяют частному сектору, что объясняет более высокий уровень внимания общественности к бизнесу;
- в Европе благотворительность является менее популярной, чем в США. Основной причиной этого является уровень налогового бремени, существенно превышающий американский. Поэтому европейские корпорации принимают участие в благотворительных акциях преимущественно с применением юридически закрепленных механизмов.

Для обозначения европейского варианта КСО иногда применяют термин «корпоративная способность к социальному реагированию» [16, с. 32].

Особо следует выделить модель КСО в России (которая в значительной степени характерна для Казахстана и других стран СНГ). Е. Нехода выделяет такие основные особенности российской (что, в значительной мере, можно отнести и к казахстанской) модели КСО:

- основное внимание уделяется в основном одной группе. За исключением государственных органов, отдельным заинтересованным сторонам уделяется существенно меньше внимания;
- недооценка практической ценности КСО и преимущественное отсутствие долгосрочной стратегии ее развития;
- недостаточно активная роль государственных органов в продвижении КСО, отсутствие реального морального и материального стимулирования социально ответственного поведения предприятий и социальных инвестиций;
- слабость институтов гражданского общества и социального партнерства. Сложившийся в СНГ патерналистский тип отношений бизнеса, государства и общества не способствует эффективному развитию социальной ответственности [17, с. 20].

В Казахстане развитию КСО уделяется большое внимание на самом высоком уровне. В 2000 году принят Закон Республики Казахстан «О социальном партнерстве в Республике Казахстан». В 2008 году учрежден ежегодный конкурс социальной ответственности бизнеса «Парыз», с целью развития принципов КСО, активизации участия бизнеса в решении самых актуальных социальных проблем и формирования в общественном сознании позитивного образа социально ответственного бизнеса. КСО считается важным фактором устойчивого развития общества и государства в Республики Казахстан.

Политика Республики Казахстан в сфере развития КСО предполагает рост конкурентоспособности предприятий машиностроения, интеграцию в мировую экономику, развитие государственно-частного партнерства. С целью повышения эффективности социальной политики государства, в частности, в сфере КСО, А. Омарова вполне обоснованно считает необходимым создание координирующего органа, занимающегося повышением информированности населения и бизнеса о КСО, ростом эффективности участия бизнеса и общества в реализации социальных проектов, обеспечением защиты окружающей среды путем содействия бизнесу в реализации внутренних и международных проектов, связанных с КСО [18, с. 209-210]. Поддержка государства в развитии КСО может существенно повысить рост степени социальной ответственности предприятий Республики Казахстан.

В Казахстане большинство крупных предприятий машиностроения практически не использовали стандарты КСО до момента достижения определенного уровня политической и экономической стабильности. В начале XXI ст. цены на экспортные сырьевые товары на мировых рынках достигли достаточно высокого уровня, отечественные банки активно стали привлекать кредиты западных банков. Активно развивались жилищное строительство и ипотечное кредитование. Высокие темпы экономического роста позволили ведущим крупным предприятиям машиностроения значительно усилить свои экономические позиции. Главными локомотивами развития КСО в экономике Казахстана стали крупные предприятия сырьевого сектора, в которой доля предприятий машиностроения составляло около 7%. Это было в значительной степени обусловлено выходом их на международные финансовые рынки. В частности, публичное размещение акций предприятий на Лондонской бирже обусловило необходимость повышения внимания менеджмента крупных предприятий к КСО, поскольку этим вопросам на бирже уделяется пристальное внимание. Желание успешного сотрудничества с западными партнерами вынудило казахстанских крупных предприятий машиностроения принять установленные «правила игры» международного бизнеса, в т. ч. и принципы КСО.

В крупных предприятиях машиностроения Республики Казахстан появились должности директора по вопросам КСО, формировались отделы социального развития, организовывались специальные благотворительные фонды. Ведущие крупные предприятия Казахстана стали строить больше жилья для сотрудников, выделять гранты для студентов, молодых ученых, финансировать научные разработки ученых, связанные с основной производственной деятельностью предприятий. Сегодня такие крупные предприятия машиностроения стали в Казахстане лидерами по числу реализуемых социальных проектов и программ. Основу социальной политики крупных предприятий машиностроения составляет комплексные программы развития экономики регионов и благотворительность, но формируются также

и стратегические социальные проекты, связанные с инвестициями в интеллектуальный капитал экономики регионов Казахстана. Признание принципов КСО в деятельности предприятий машиностроения в значительной степени обусловлено финансовой стабильностью и перспективностью, поскольку КСО продолжают рассматривать в качестве дополнительной статьи расходов и стратегического направления развития крупного бизнеса машиностроительной отрасли.

Несомненно цель в реализации программ КСО обусловлено повышением имиджа предприятия машиностроения. Общепринятая в мире норма, предполагающая, что современный бизнес обязан всегда соблюдать принципы КСО и это является признанной формой инвестиций в будущее предприятия, пока еще недостаточно мотивирует отечественный крупный бизнес. Это подтверждается тем, что с началом последнего мирового экономического кризиса большинство крупных предприятий промышленности Казахстана свернули социальные программы и вернулись к «остаточному» принципу финансирования КСО.

Тем не менее, наиболее стабильные крупные предприятия машиностроения Казахстана продолжают постоянно развивать принципы КСО, руководствуясь глобальными тенденциями формирования и развития социально ориентированного бизнеса. Все большее число крупных предприятий стремится получить премию «Парыз», которая вручается за добровольный вклад в социальное, экономическое и экологическое развитие общества. Обладание этой премией сегодня становится не только престижным, но и фактически индикатором роли корпорации в национальной экономике Республики Казахстан [19, с. 58-59].

Сегодня в Республики Казахстан крупные предприятия машиностроения рассматривают реализацию КСО преимущественно за счет внедрения трудовых практик, в т. ч. социальных программ и пакетов, улучшения условий работы трудового потенциала, его развития и обучения, а также благотворительности. Однако при этом зачастую упускаются некоторые важные составляющие КСО, в частности открытость информации о предприятии, борьба с коррупцией, этика отношений с партнерами, потребителями и поставщиками, реализация общественно значимых экологических проектов. Положительными тенденциями современного развития КСО в Республике Казахстан можно считать полную поддержку Президента Республики Казахстан, распространение практики подготовки нефинансовых отчетов, адаптацию и принятие национального стандарта «ISO 26000», продвижение КСО как важнейшего инструмента ведения бизнеса и др. [20, с. 34].

По результатам исследования и аналитических данных «ИМСИ Elim» на 01.06.2021 года в Казахстане было зарегистрировано всего предприятий – 467 623, в том числе новых предприятий – 36 286 и ликвидированы – 15 283. Следовательно, приведенная статистика, включая Корпораций Казахстана, подтверждает хозяйственную деятельность 3089 крупных предприятий, в том числе малых предприятий – 2926, средних – 101, крупных – 62 [21]. При этом каждое крупное предприятие обеспечивает и реализует общие принципы КСО с целью реализации стратегического плана развития. Так как малые и средние предприятия по объективным причинам менее заинтересованы в реализации принципов КСО.

Доля крупных предприятий в общей структуре предприятий Казахстана, в целом составляет 32 %, а на долю машиностроительной отрасли приходится – 7 % предприятий от общего числа крупных предприятий. Крупные предприятия машиностроительной отрасли представлены такими Акционерными обществами, как «Алматинский завод тяжёлого машиностроения», Усть-Каменогорский арматурный завод», «Востокмашзавод», «Западно-Казахстанский машиностроительный завод», «Петропавловский завод тяжёлого машиностроения» и др.

Одним из главных факторов, влияющих на развитие КСО в долгосрочной перспективе в деятельности крупных предприятий машиностроения, является объем производства и его влияние на динамику производительности труда и заработной платы работников предприятий машиностроения.

Рассмотрим основные показатели динамики экономического развития Республики Казахстан за период 2015-2020 годы (Таблица 1) в сравнении с долей производства машиностроительной отрасли. Из таблицы 1 видно, что в рассматриваемом периоде темпы роста производства промышленности после 2016 года превышают темпы роста производительности труда, что свидетельствует о том, что частично рост производства достигался за счет роста цен, т. е. инфляции.

Таблица 1 – Динамика производства, производительности труда и заработной платы, %

№	Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Индекс объема производства промышленности в % к предыдущему году	98,4	98,9	107,3	104,4	104,1	99,5
2	в т. ч. машиностроение	70,8	84,7	109,2	114,4	124,1	116,4
3	Индекс темпов роста производительности труда, %	100,6	100,2	104,3	103,1	103,7	97,5
4	Индекс реальной заработной платы, %	97,7	98,9	98,3	101,7	109,1	106,8

Примечание – составлено авторами на основе источника [21-23]

Данные таблицы констатирует факт, что позитивным, является, темпы роста производства машиностроения и растут быстрее, чем в среднем по всей промышленности Республики Казахстан. Объем производства в отрасли машиностроения за период январь-декабрь 2020 года составил 1 807,4 млрд. тенге и в стоимостном выражении вырос на 32 %, индекс промышленного производства – 116,3 %. Доля машиностроения составила 14 % в обрабатывающей промышленности и 7 % во всей промышленности Казахстана [22]. Также следует отметить, что темпы роста оплаты труда с 2018 года существенно превышают темпы роста, как объема производства, так и производительности труда. Это может свидетельствовать о неоправданном росте оплаты труда в последние годы. Возможно, это обусловлено повышением внимания предприятий к реализации принципов КСО относительно собственного трудового потенциала в период развития пандемии SARS-COVID-2019. Ведь одним из главных принципов реализации КСО для предприятий машиностроения является обеспечение заработной платы работников с учетом их производительности труда.

Графически соотношение динамики рассматриваемых показателей показано на рисунке 1.

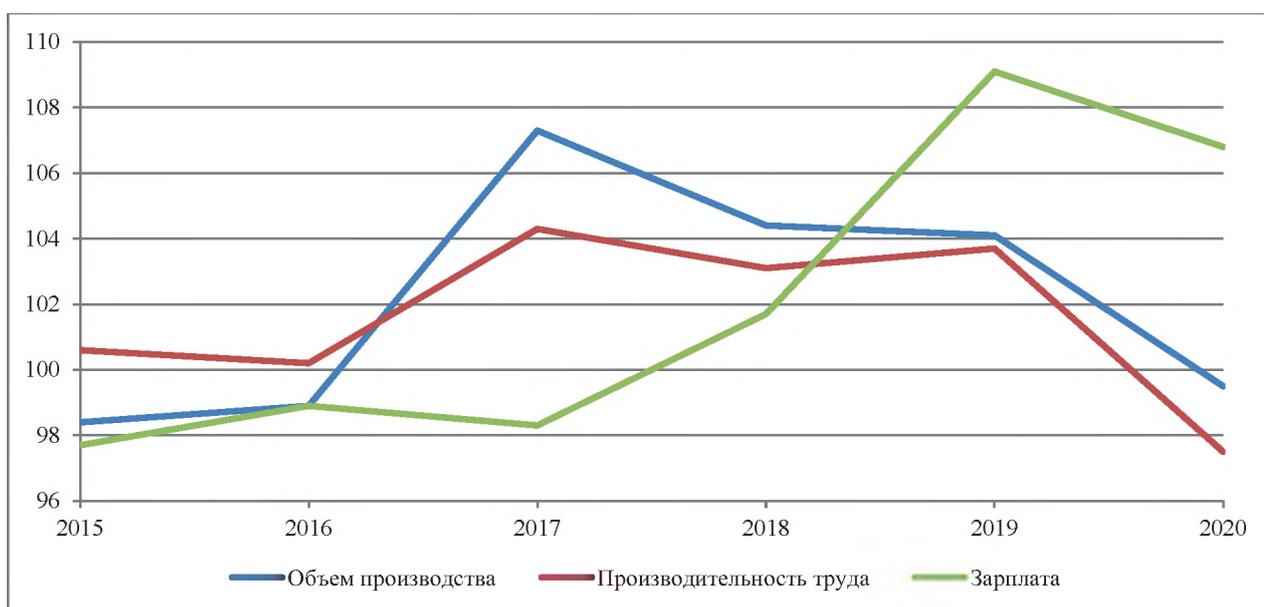


Рисунок 1 – Соотношение темпов роста объема промышленного производства, производительности труда и заработной платы в Республике Казахстан в 2015-2020 года

Примечание – составлено авторами на основе источника [21-23]

Для значимости анализа реализации КСО в деятельности крупных предприятий рассмотрим показатель рабочей силы в машиностроительной отрасли. Население Казахстана составляет на 01.01.2022 год 19 374 328 человек, из них экономически активное население 9,2 млн. человек. При этом в машиностроительной отрасли заняты 125,8 тыс. человек [24]. Следовательно, доля работников машиностроения в занятом населении Казахстана составила 1,51 %, а доля работников машиностроения в рабочей

силе – 1,58 %. Доля экономически активного населения в деятельности крупных предприятий составляет – 23 %. (более 21 000 человек). Поэтому данные показатели характеризует значимость применения и реализации принципов КСО в деятельности крупных предприятий.

Рассмотрим социальные показатели продолжительности жизни населения Республики Казахстан за период 2015-2020 годы. Данные приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика показателей продолжительности жизни населения Республики Казахстан в период 2015-2020 годы

№	Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Ожидаемая продолжительность жизни населения, лет	71,97	72,41	72,95	73,15	73,18	71,37
2	в т. ч. городского населения	72,04	72,48	73,12	73,09	73,08	71,21
3	сельского населения	71,89	72,32	72,73	73,24	73,35	71,64
4	мужчины	67,49	67,99	68,72	68,84	68,82	67,09
5	женщины	76,26	76,61	76,92	77,19	77,30	75,53
6	Ожидаемая продолжительность жизни работников предприятий машиностроения, лет	64,34	63,99	65,31	67,24	66,12	66,02

Примечание – составлено авторами на основе источника [21-23]

Из таблицы 2 видно, что ожидаемая продолжительность жизни при рождении граждан Республики Казахстан возрастала в период 2015-2019 годы, но в 2020 году значительно снизилась, что, вероятно, связано с распространением пандемии SARS-COVID-2019 и ее тяжелыми последствиями. Продолжительность жизни городского населения была выше, чем сельского, в 2015-2017 годы, а в 2018-2020 годы – наоборот, что также можно объяснить большей смертностью от коронавирусной инфекции в городах (где больше плотность населения), чем в сельской местности. Традиционно для стран СНГ продолжительность жизни женщин значительно превышает этот показатель для мужчин. В итоге можно сказать, что реализация принципов КСО относительно усиления охраны здоровья в период пандемии требуют от предприятий Республики Казахстан больших усилий. Если рассматривать ожидаемую продолжительность жизни трудового потенциала на предприятиях машиностроения, по данным руководство в среднем составляет 65,5 лет. Это обосновано тем, что причиной низкой продолжительности жизни является условия труда.

В таблице 3 показана динамика показателей экологии и охраны труда в период 2015-2020 годы.

Таблица 3 – Динамика показателей экологии и охраны труда Республики Казахстан в период 2015-2020 годы

№	Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Затраты на экологию, млрд. тенге	157,6	152,2	175,4	191,0	221,7	210,4
2	в % к предыдущему году	112,1	96,5	115,3	108,9	116,0	94,9
3	Численность пострадавших при несчастных случаях, человек	2307	2034	2045	2160	2111	2033
4	в % к предыдущему году	89,5	88,2	100,5	105,6	97,7	96,3
5	Затраты на экологию на крупных предприятиях машиностроения, тыс. тенге	46,1	47,4	43,2	41,7	49,7	48,3

Примечание – составлено авторами на основе источника [21-23]

Из таблицы 3 видно, что в целом за 6 лет затраты на экологию в Республике Казахстан выросли на 33,5 %. Тенденция ежегодного роста затрат на экологию отмечается в период 2016-2019 годы, но в 2020 году эти затраты были меньше, чем в предыдущем году на 5,1 %, что, вероятно, вызвано ростом затрат на борьбу с пандемией.

Численность пострадавших при несчастных случаях за рассматриваемый период сократилась на 274 человек или 11,9 %. С 2018 года отмечается устойчивая тенденция снижения травматизма в Респу-

блике Казахстан, что, частично, можно отнести за счет усиления работы предприятий на основе КСО по охране труда и улучшению условий труда персонала.

В таблице 4 представлена динамика затрат предприятий на рабочую силу, т. е. на содержание и развитие персонала за период 2015-2020 годы.

Таблица 4 – Динамика показателей стоимости рабочей силы Республики Казахстан в период 2015-2020 годы.

№	Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Стоимость рабочей силы 1 работника в год, тыс. тенге	1651	1850	1976	2130	2419	2776
2	в % к предыдущему году	104,3	112,1	106,8	107,8	113,6	114,8
3	Стоимость 1 человеко-часа, тенге.	1017,6	1087,5	1071,1	1225,1	1458,9	1689,8
4	в % к предыдущему году	105,9	106,9	98,5	114,4	119,1	115,8
5	Средняя заработная плата 1 работника на крупных предприятиях машиностроения, в тыс. тенге	157,3	158,5	169,3	172,8	211,7	241,2
Примечание – составлено авторами на основе источника [21-23]							

Из таблицы 4 видно, что стоимость затрат на 1 работника в год в рассматриваемом периоде ежегодно возрастала, но в 2017 году темпы роста снизились по сравнению с предыдущим годом. В 2017-2020 годы темпы роста ежегодно возрастали. Аналогичная тенденция отмечается и относительно стоимости 1 человеко-часа работы, кроме 2020 года, когда темп роста был ниже, чем в предыдущем году. В целом же можно констатировать рост затрат предприятий на содержание и развитие персонала, что полностью соответствует принципам КСО относительно персонала. Если сравнивать среднюю заработную плату работников крупных предприятий машиностроения, то прослеживается их рост со 157,3 тыс. тенге до 241,2 тыс. тенге, что связано с увеличением объема производства продукции машиностроения [21]. В данном случае предприятия машиностроения придерживаются принципы КСО с целью усиления позиции на внешних рынках.

В таблице 5 приведена динамика показателей качества труда на предприятиях машиностроения Казахстана за период 2015-2020 годы. Степень качества труда во многом зависит от соблюдения принципов КСО со стороны учредителей и топ-менеджмента.

Уровень производственного травматизма показывает уровень организации охраны труда на крупных предприятиях машиностроения. Производственный травматизм со смертельным исходом в целом за рассматриваемый период снизился с 6,2 до 5,4 случаев на 100 000 человек персонала, т. е. на 12,9 %. Однако отмечается рост такого травматизма в 2020 году по сравнению с предыдущим годом на 0,4 случая. Травматизм с несмертельным исходом значительно выше, чем со смертельным исходом. Он также снизился в рассматриваемом периоде с 62,8 до 53,7 случаев на 100 000 человек персонала, т. е. на 14,5 %. Устойчивая тенденция снижения травматизма отмечается с 2018 года. В целом можно констатировать, что предприятия Республики Казахстан проявляют высокий уровень социальной ответственности в плане снижения производственного травматизма.

Это подтверждается снижением риска для физического здоровья на производстве за рассматриваемый период с 16,0 % в 2016 году до 14,5 % в 2020 году. Однако этот показатель был значительно ниже в 2015 году и составлял всего 10,8 %. Также негативной можно считать тенденцию роста показателя риска в течение 2017-2020 годов с 11,9 до 14,5 %. Риск для психического здоровья за исследуемый период вырос с 6,3 до 9,8 %, т. е. на 3,5 %.

Таким образом, можно констатировать что состояние рабочих мест на предприятиях машиностроения Республики Казахстан недостаточно соответствует принципам КСО по обеспечению безопасных условий труда, и ситуация в анализируемом периоде ухудшается.

Социальная защита работников крупных предприятий машиностроения характеризуется такими показателями социальных гарантий. Доля работников с низким уровнем оплаты труда очень высока и составила в 2020 году 71,8 %, что меньше, чем в предыдущем году на 3,9 %. Негативным фактором яв-

ляется тенденция роста показателя в период 2015-2019 годы. Практически ¼ всех работающих на предприятиях машиностроения имеют низкий уровень оплаты труда, что не соответствует принципам КСО.

Таблица 5 – Динамика показателей качества труда на предприятиях машиностроения в Республике Казахстан в период 2015-2020 годы

№	Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Производственный травматизм со смертельным исходом, случаев на 100 000 человек	6,2	6,1	5,7	5,7	5,0	5,4
2	то же с несмертельным исходом	62,8	55,3	55,1	57,4	55,2	53,7
3	Подверженность факторам риска на производстве для физического здоровья, %	10,8	16,0	11,9	13,5	14,0	14,5
4	то же для психического здоровья, %	6,3	8,3	6,9	8,3	8,8	9,8
5	Работники с низким уровнем оплаты труда, %	71,9	...	74,8	74,8	75,7	71,8
6	Право на оплачиваемый отпуск, %	87,7	89,5	90,2	91,7	92,5	93,2
7	Право на оплачиваемый больничный лист, %	84,6	86,2	88,0	89,2	90,8	92,4
8	Гибкий график работы, %	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2
9	Возможность работы на дому, %	1,0	1,2	1,0	1,2	1,3	1,1
10	Охват пенсионным страхованием, %	92,1	93,5	93,3	94,0	94,9	96,0
11	Охват коллективными договорами, %	94,1	97,0	96,2	95,8	95,7	95,5
12	Участие в профессиональном обучении, %	3,8	4,5	8,5	5,6	5,5	4,6
13	Обучение на рабочем месте, %	3,2	3,7	0,9	0,8	1,0	0,8
14	Соответствие квалификации, %	55,3	58,1	62,6	64,9	65,0	66,3

Примечание – составлено авторами на основе источника [21-24]

Право на оплачиваемый отпуск имели в 2020 году 92,4 % все трудящихся, что показывает достаточно высокий уровень этого показателя социальной защиты. Позитивным является рост этого показателя в анализируемом периоде с 87,7 до 93,2 %. Значения показателя ежегодно растут, что позволяет предположить, что скоро все 100 % работающих будут иметь право на оплачиваемый отпуск. Право на оплачиваемый больничный лист в 2020 году имели 92,4 % работников. Значение этого показателя также ежегодно растет, и увеличилось с 84,6 до 92,4 % за исследуемый период. Можно констатировать достаточно эффективную работу предприятий в направлении усиления социальных гарантий персоналу.

Что касается такого направления КСО, как создание удобных условий работы трудового персонала, то здесь можно отметить практически незначительную работу предприятий машиностроения. Так, гибкий график работы имеют всего 0,2 % работающих, что очень мало, особенно в условиях пандемии. Возможность работы на дому имели не более 1,3 % сотрудников, причем в 2020 году этот процент снизился с 1,3 до 1,1 %. Эти показатели практически не изменяются в течение анализируемого периода, что свидетельствует о совершенно недостаточном внимании к реализации данного направления КСО.

Позитивной является тенденция роста охвата пенсионным страхованием за исследуемый период с 92,1 до 96,0 %. В то же время степень охвата коллективными договорами за этот период снижалась с 97,0 % в 2016 году до 95,5 % в 2020 году, что может свидетельствовать об ухудшении защиты прав работников во взаимоотношениях с администрацией предприятий.

Развитие человеческого капитала характеризуется такими показателями. Участие в профессиональном обучении в 2015-2017 годы выросло с 3,8 до 8,5 %, но затем снизилось до 4,6 % в 2020 году, что свидетельствует о снижении внимания к росту профессионального уровня сотрудников в последнее время. Возможно, это связано с трудностями организации профессионального обучения в условиях пандемии. Аналогичная тенденция отмечается по обучению на рабочем месте, уровень которого снизился с 3,2 % в 2015 году до 0,8 % в 2020 году. В то же время уровень соответствия квалификации в исследуемом периоде вырос с 55,3 до 66,3 %, т. е. на 11 %. Этот фактор можно считать положительным и характеризующим эффективное использование персонала.

Начавшаяся в 2020 году пандемия SARS-COVID-2019 оказала серьезное влияние на развитие и трансформацию КСО в деятельности отечественных крупных предприятий машиностроения. Глобаль-

ное отличие данной ситуации от предыдущих аналогичных чрезвычайных ситуаций состоит в том, что сегодня не прослеживается связь между развитием технического прогресса, результатами работы предприятий машиностроения и ущербом, нанесенным обществу. Пандемия оказала существенное влияние на все сферы экономики и общественной жизни в целом. В результате практически все направления КСО на предприятиях переживают значительную трансформацию. Я. Горнак выделяет два пути дальнейшего развития КСО в условиях пандемии с учетом стратегических задач предприятий машиностроения [10].

Первый путь предполагает использование сложившейся кризисной ситуации для укрепления лояльности и доверия персонала (усиление мер по укреплению здоровья сотрудников, организация волонтерских программ с привлечением сотрудников, пожертвования, бесплатное обучение, ссуды, дистанционный режим работы и др.). Второй путь предполагает укрепление лояльности потребителей. Для этого необходимо доказать, что данный бренд является социально ответственным, особенно в условиях пандемии (безвозмездная передача государственным структурам здравоохранения медицинских препаратов, оборудования, антисептиков, организация бесплатного питания в больницах и др.). Таким образом, в современных условиях пандемии SARS-COVID-2019 КСО становится одной из непреходящих фундаментальных ценностей настоящего и будущего поколений всего мирового сообществ [10, с. 26-27]. Необходимость повышения социальной ответственности предприятий, особенно по опыту работы в условиях пандемии, сегодня осознают практически все, что позволяет надеяться на формирование высокого уровня социально ответственного сознания работодателей, работников и всего общества в целом.

Пандемия SARS-COVID-2019 очень негативно повлияла на все аспекты деятельности общества. Возникла реальная угроза здоровью и жизни всего человечества, функционированию всех общественных институтов, в т. ч. и экономической сфере. В этих условиях активное проявление КСО со стороны предприятий показало их готовность адаптироваться к возникшим трудным условиям, а также актуальность и эффективность проводимой политики. Современная ситуация свидетельствует, что в системе корпоративной культуры предприятий институт КСО играет очень важную роль, особенно в постоянно усложняющихся условиях развития пандемии, поскольку показывает возрастающую роль ответственности предприятий перед стейкхолдерами и обществом в целом [25, с. 43]. В условиях растущей угрозы здоровью и жизни всего мирового сообщества личные интересы отходят на второй план, выживание человечества становится задачей каждого, и бизнес должен быть на переднем крае этой бескомпромиссной борьбы.

Быстрое распространение пандемии SARS-COVID-2019 обусловило введение большинством стран мира карантинных ограничений, что привело к замедлению развития национальных и мировой экономик. В этой новой реальности изменилось соотношение морали и экономики в бизнесе, экономические интересы оказались второстепенными по отношению к обязательствам предприятий перед своими сотрудниками. Последствием дальнейшего развития указанных глобальных процессов мировой экономики возможно станет трансформация всей мировой экономики, появление ее новой «постпандемической» архитектуры на основе уточнения целей устойчивого развития, сформулированных ООН, главной идеей которого является обеспечение гармонии социума, экологии и экономики [26, с. 107].

В современных условиях, осложненных последствиями пандемии, открытое и честное отношение руководства предприятий к персоналу формирует у сотрудников четкий образ социально-ответственного работодателя, что создает более привлекательный имидж предприятия, как для сотрудников, так и для общества в целом. Все это объективно способствует росту конкурентоспособности предприятия и его продукции на рынке. Четко построенная эффективная система КСО позволит предприятию добиться успеха и занять достойное место на рынке даже в самых сложных условиях [27, с. 92]. Социально ответственные предприятия всегда получают заслуженное признание общества в целом, в т. ч. потребителей товаров и услуг, что является безальтернативным залогом успешной хозяйственно-экономической деятельности в самых сложных ситуациях.

С целью совершенствования и повышения эффективности КСО в современной экономике и соответствующего роста конкурентоспособности предприятий Республики Казахстан Г. Баймухамедова, на

основе опыта развитых стран, предлагает сформировать модель КСО крупных промышленных корпораций Республики Казахстан, способствующую их инновационному развитию, которая предполагает решение таких задач:

- обоснование базовых идей и принципов модели КСО на основе конструктивно-критического анализа основных концепций, применяемых в мировой практике;
- выявление структуры и функций КСО, построение системы показателей эффективности корпоративной социальной политики предприятия;
- выявление специфики моделей КСО современных казахстанских промышленных корпораций и основных направлений совершенствования их корпоративной социальной политики;
- выявление основных принципов стандартизации политики КСО предприятий;
- анализ специфики социальной отчетности как показателя эффективности политики КСО казахстанских корпораций;
- определение основных факторов влияния на развитие политики КСО современных казахстанских корпораций;
- построение математической модели влияния финансовых показателей промышленных корпораций Республики Казахстан на уровень их КСО, разработка программного обеспечения модели;
- построение инновационной модели политики КСО казахстанских корпораций;
- разработка рекомендаций, направленных на прогрессивное развитие КСО как социального института в Республике Казахстан [28].

Национальная концепция КСО крупного бизнеса должна обязательно включать углубление партнерства государства, крупного бизнеса и общества. Это достижима при решении таких актуальных проблем, как сглаживание высокого уровня социальной дифференциации, создание инфраструктуры ускоренного внедрения современных инноваций, сохранение и стабилизацию экологического равновесия, внедрение основных принципов «зеленой» экономики, популяризацию опыта успешного и эффективного бизнеса, экономное использование сырья и энергетических ресурсов, реинвестирование капиталов, выведенных ранее за границу, в экономическую модернизацию страны, борьбу с коррупцией и теневой экономикой, этическое и нравственное воспитание отечественных предпринимателей [19, с. 61-62], что характеризуется в индикаторах стратегического плана развития крупных предприятий в долгосрочной перспективе.

ВЫВОДЫ

Крупные предприятия машиностроения являются неотъемлемой составляющей экономики страны и не могут игнорировать его насущные проблемы, а должны принимать активное участие в их разрешении. Существует тесная двусторонняя связь между производственным потенциалом крупных предприятий машиностроения и механизмами КСО.

Во-первых, крупные предприятия машиностроения расположены на территориях, где проживают люди – население города, региона, страны. Если крупное предприятие своими действиями ухудшает экологию, загрязняет окружающую среду, общество незамедлительно реагирует и требует немедленного устранения таких последствий. Игнорирование требований общества неизбежно приведет к ухудшению деловой активности крупных предприятий машиностроения как экономического субъекта. Люди потребуют его закрытия, либо будут бойкотировать его продукцию. Негативный имидж приведет к отказу партнеров от сотрудничества с крупным предприятием. Таким образом, предприятиям объективно необходимо обязательно сотрудничать с обществом в решении проблем экологии.

Во-вторых, трудовой потенциал крупных предприятий машиностроения формируют человеческий капитал, проживающие в данном населенном пункте, регионе. Им небезразлично состояние городской инфраструктуры, окружающей среды. Сам трудовой потенциал непосредственно заинтересован в активном участии в деловой активности крупных предприятий машиностроения в финансировании социальных проектов, направленных на улучшение условий труда и повышения социальной ответственности хозяйствующих субъектов. Чем больше степень такого участия, тем больше гордость сотрудников

за свое предприятие, больше желающих работать на этом предприятии. Потенциальный резерв рабочей силы будет возрастать, текучесть кадров будет снижаться.

В-третьих, наиболее результативными для крупных предприятий машиностроения будут социальные мероприятия по развитию человеческого капитала: рост оплаты труда, улучшение условий труда, создание дополнительных удобств для сотрудников за счет внедрения гибкого графика, дистанционной работы и др. Очень важно постоянно повышать профессиональный уровень персонала, проводить непрерывное обучение, повышать общий образовательный уровень персонала. Все это непосредственно влечет рост производительности труда, снижение непроизводительных потерь рабочего времени, повышение качества продукции и др.

Таким образом, реализация на практике принципов КСО приводит к обеспечению и усилению социальных гарантий, повышению личной ответственности руководства и всего персонала, росту социальной безопасности и благополучия общества в целом. Сегодня владельцы и руководство крупных предприятий машиностроения просто вынуждены радикально пересмотреть отношение к трудовым ресурсам и обществу в целом через призму существенного повышения роли социальной ответственности в деятельности крупных предприятий. Соблюдение принципов КСО становится не одновременным явлением, а органически входит в состав всей системы стратегического управления предприятием. Результаты роста социальной ответственности имеют долгосрочный характер, они постепенно формируют в общественном сознании высокий уровень доверия и поддержки всех социальных мероприятий и инициатив. В долгосрочной перспективе КСО обеспечивает крупному предприятию позитивный имидж в обществе, получение льгот и преференций со стороны государства, рост доверия партнеров, привлечение новых контрагентов, рост продаж продукции и услуг и, в конечном итоге, повышение прибыли и рентабельности, что и является основной экономической целью каждого предприятия. Следовательно, КСО является стратегическим ресурсом современных предприятий и усиления их конкурентных преимуществ, особенно крупных предприятий машиностроения и обуславливает повышение эффективности социально-экономической деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman. – New York: Harper & Row, 1953. – 276 p.
2. Carroll A. B., Buchholtz A. K. Business and Society: Ethics and Stakeholder Management. – Australia: Thomson South-Western, 2003. – 768 p.
3. Moon J., Vogel D. Corporate social responsibility, government and civil society // Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility. – Oxford: Oxford University Press, 2008. – P. 303-323.
4. International Standard ISO 26000:2010, Guidance on social responsibility [Электронный ресурс] // ISO [web-сайт]. – 2010. – URL: <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf> (Дата обращения: 20.11.2021).
5. Ажиева А. С. Определение и содержание понятия «Корпоративная социальная ответственность» // Вестник науки и образования. – 2015. – № 3(5). – С. 81-83.
6. Беломестнов В. Г., Зандакова Э. Ш. Корпоративная социальная ответственность // Евразийский научный журнал. – 2017. – № 10. – С. 130-131.
7. Красножен А. О. Элементы корпоративной социальной ответственности // Academy. – 2018. – № 5(32). – С. 44-45.
8. Пестряева С. Ю. Корпоративная социальная ответственность // Труды Международного симпозиума «Надежность и качество». – 2017. – № 2. – С. 412-417.
9. Гурьева О. Ю. Корпоративная социальная ответственность как социально-экономическая категория // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. – 2015. – № 8. – С. 136-142.
10. Горнак Я. А. Трансформация понятия корпоративной социальной ответственности в период пандемии 2020-2021 гг. в России и за рубежом // Телескоп. – 2021. – № 2. – С. 24-28.

11. Орехов С. А., Иванова С. П. Концепции и эволюция корпоративной социальной ответственности // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. – 2018. – № 5(101). – С. 131-138.
12. Волков Л. В. Биоэтика бизнеса как новая управленческая концепция // Финансовые рынки и банки. – 2021. – № 5. – С. 4-9.
13. Амерханова А. Б. Современные концепции сочетания экономических интересов и частного предпринимательства: Теория и практика // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2015. – № 1. – С. 4-12.
14. McWilliams A., Siegel D. Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective // Academy of Management Review. – 2001. – № 26. – P. 117-127.
15. Crane A., Matten D. Business Ethics: a European Perspective. – Oxford University Press, 2004. – 512 p.
16. Кузнецова Н. В., Маслова Е. В. Модели корпоративной социальной ответственности // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 4(24). – С. 22-36.
17. Нехода Е. В. Национальные модели корпоративной социальной ответственности // Стратегии бизнеса. – 2018. – № 3(47). – С. 18-21.
18. Омарова А. А. Значение корпоративной социальной ответственности для устойчивого развития общества // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2015. – № 18. – С. 206-210.
19. Сансызбаева Г. Н., Сансызбаев С. Н., Шаяхметова К. О., Садыкова Ж. Е., Турсумбаева М. Ж. К вопросу о концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса в Казахстане // Вестник МИЭП. – 2015. – № 1(18). – С. 47-63.
20. Ажиева А. С. Перспективы корпоративной социальной ответственности в казахстанских компаниях // Вестник науки и образования. – 2016. – № 4(16). – С. 33-34.
21. Кекчебаев Е., Жакупова Г., Сулейменов Р. Экономика Казахстана 2020. Итоги, статистика, анализ [Электронный ресурс] // Elim Маркетинговые исследования в Казахстане [web-сайт]. – 2021. – URL: <https://marketingcenter.kz/20/economy-kazakhstan-2020.html> (Дата обращения: 20.11.2021).
22. Аналитический отчет о текущем состоянии машиностроительной отрасли Казахстана за январь-декабрь 2020 года [Электронный ресурс] // Союз машиностроителей Казахстана [web-сайт]. – 2021. – URL: <https://smkz.kz/naliticheskij-otchet-o-sostoyanii-mashinostroitelnoj-otrasli-kazakhstana-za-yanvar-dekabr-2020-goda> (Дата обращения: 20.11.2021).
23. Статистические данные [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – URL: <https://stat.gov.kz/official/> (Дата обращения: 20.11.2021).
24. Население Казахстана [Электронный ресурс] // CountryMeters [web-сайт]. – 2022. – URL: <https://countrymeters.info/ru/Kazakhstan> (Дата обращения: 22.02.2022).
25. Киселева А. М. Корпоративная социальная ответственность в эпоху коронавируса (COVID-19) // E-Scio. – 2020. – № 6(45). – С. 37-43.
26. Щурина С. В. Устойчивое развитие российского бизнеса в контексте современных глобальных процессов // Экономика. Налоги. Право. – 2020. – № 4. – С. 99-109.
27. Курилов С. Н., Жохова П. Е., Текутьев И. В. Корпоративность и социальная ответственность: роль в организационной культуре современной компании // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 12. – С. 89-93.
28. Баймухамедова Г. С. Развитие социальной политики казахстанских предприятий на современном этапе // Аграрное образование и наука. – 2018. – № 2. – Номер статьи 2.

REFERENCES

1. Bowen, H. R. (1953). Social Responsibilities of the Businessman. Harper & Row, New York, 276 p.
2. Carroll, A. B. and Buchholtz, A. K. (2003). Business and Society: Ethics and Stakeholder Management. Thomson South-Western, Australia, 768 p.
3. Moon, J. and Vogel, D. (2008). Corporate social responsibility, government and civil society. Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility. Oxford University Press, Oxford, 303-323.

4. International Standard ISO 26000:2010, Guidance on social responsibility. (2010). ISO website. Retrieved November 20, 2021, from <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf>.
5. Azhieva, A. S. (2015). Opredelenie i sodержanie ponjatija «Korporativnaja social'naja otvetstvennost'». Bulletin of Science and Education, 3(5), 81-83 (In Russian).
6. Belomestnov, V. G. and Zandakova, E. Sh. (2017). Korporativnaja social'naja otvetstvennost'. Eurasian scientific journal, 10, 130-131 (In Russian).
7. Krasnozhen, A. O. (2018). Elementy korporativnoj social'noj otvetstvennosti. Academy, 5(32), 44-45 (In Russian).
8. Pestrjaeva, S. U. (2017). Korporativnaja social'naja otvetstvennost'. Proceedings of the International Symposium "Reliability and Quality", 2, 412-417 (In Russian).
9. Gur'eva, O. U. (2015). Korporativnaja social'naja otvetstvennost' kak social'no-jekonomicheskaja kategorija. Multilevel social reproduction: questions of theory and practice, 8, 136-142 (In Russian).
10. Gornak, Ja. A. (2021). Transformacija ponjatija korporativnoj social'noj otvetstvennosti v period pandemii 2020-2021 gg. v Rossii i za rubezhom. Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research, 2, 24-28 (In Russian).
11. Orehov, S. A. and Ivanova, S. P. (2018). Konceptii i jevoljucija korporativnoj social'noj otvetstvennosti. Bulletin of Russian Economic University G.V. Plekhanov, 5(101), 131-138 (In Russian).
12. Volkov, L. V. (2021). Biojetika biznesa kak novaja upravlencheskaja koncepcija. Financial markets and banks, 5, 4-9 (In Russian).
13. Amerhanova, A. B. (2015). Sovremennye konceptii sochetanija ekonomicheskikh interesov i chastnogo predprinimatel'stva: Teorija i praktika. Omsk State University Bulletin. Series: Economics, 1, 4-12 (In Russian).
14. McWilliams, A. and Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. Academy of Management Review, 26, 117-127.
15. Crane, A. and Matten, D. (2004). Business Ethics: a European Perspective. Oxford University Press, 512 p.
16. Kuznecova, N. V. and Maslova, E. V. (2013). Modeli korporativnoj social'noj otvetstvennosti. Bulletin of Tomsk State University. Economy, 4(24), 22-36 (In Russian).
17. Nehoda, E. V. (2018). Nacional'nye modeli korporativnoj social'noj otvetstvennosti. Business strategies, 3(47), 18-21 (In Russian).
18. Omarova, A. A. (2015). Znachenie korporativnoj social'noj otvetstvennosti dlja ustojchivogo razvitija obshhestva. Economics and Management: Analysis of Trends and Development Prospects, 18, 206-210 (In Russian).
19. Sansyzbaeva, G. N., Sansyzbaev, S. N., Shajahmetova, K. O., Sadykova, Zh. E. and Tursumbaeva, M. Zh. (2015). K voprosu o koncepcii korporativnoj social'noj otvetstvennosti biznesa v Kazahstane. Herald of International Institute of Economics and Law, 1(18), 47-63 (In Russian).
20. Azhieva, A. S. (2016). Perspektivy korporativnoj social'noj otvetstvennosti v kazahstanskikh kompanijah. Bulletin of Science and Education, 4(16), 33-34 (In Russian).
21. Kekchebaev E., Zhakupova G., Suleimenov R. (2021). Ekonomika Kazahstana 2020. Itogi, statistika, analiz. Elim Marketingovyje issledovaniya v Kazahstane. Retrieved November 20, 2021, from <https://marketingcenter.kz/20/economy-kazakhstan-2020.html> (In Russian).
22. Analiticheskij otchet o tekushchem sostoyanii mashinostroitel'noj otrasli Kazahstana za yanvar'-dekabr' 2020 goda. (2021). Association of Kazakhstan Machinery Industry. Retrieved November 20, 2022, from <https://smkz.kz/naliticheskij-otchet-o-sostoyanii-mashinostroitel'noj-otrasli-kazahstana-za-yanvar'-dekabr'-2020-goda> (In Russian).
23. Statistical data. (n.d.). Website of the Agency for Strategic planning and reforms of the Republic of Kazakhstan Bureau of National statistics. Retrieved November 20, 2021, from <https://stat.gov.kz/official/> (In Russian).
24. Population of Kazakhstan. (2022). CountryMeters. Retrieved February 22, 2022, from <https://countrymeters.info/ru/Kazakhstan> (In Russian).

25. Kiseleva, A. M. (2020). Korporativnaja social'naja otvetstvennost' v epohu koronavirusa (COVID-19). E-Scio, 6(45), 37-43 (In Russian).

26. Shchurina, S. V. (2020). Ustojchivoe razvitie rossijskogo biznesa v kontekste sovremennyh global'nyh processov. Economics, taxes and law, 4, 99-109 (In Russian).

27. Kurilov, S. N., Zhohova, P. E. and Tekutev, I. V. (2020). Korporativnost' i social'naja otvetstvennost': rol' v organizacionnoj kul'ture sovremennoj kompanii. Innovations and investments, 12, 89-93 (In Russian).

28. Bajmuhamedova, G. S. (2018). Razvitije social'noj politiki kazahstanskih predpriyatij na sovremennom etape. AON, 2, 2 (In Russian).

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY - FRAMEWORK FOR STRENGTHENING STRATEGIC DEVELOPMENT LARGE ENGINEERING ENTERPRISES

N. N. Nurmuhametov^{1*}, K. N. Beketova²

¹L. N. Gumilyov Eurasian National University, Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan

²Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

Purpose of the research. The aim of the study is to study current trends in the development of corporate social responsibility (CSR), to determine its significance and role in the formation and improvement of the competitiveness of industrial enterprises in the context of constantly increasing global competition.

Methodology. To study the problem of social responsibility of industrial enterprises, work was carried out on a review of scientific and journalistic literature, analysis of statistical data, which led to the use of such classical research methods as the method of collecting information, empirical and statistical methods.

Originality / value of the research. The application of sustainable measures to develop social responsibility in the practice of managing engineering enterprises is essential to ensure competitive advantages in a strategic perspective. In this regard, the analysis and adaptation of new approaches to CSR management, taking into account modern factors for strengthening the competitive advantages of enterprises and analyzing the interaction of production potential and CSR mechanisms, is a necessary condition for ensuring the competitiveness of mechanical engineering enterprises, which determines the value of this study.

Findings. The article discusses the problems of CSR as a component of the management system for the strategic development of industrial enterprises, shows the role of CSR in the formation of the competitive advantages of large enterprises in a modern market economy. The main problems of the development of the social sphere in the context of increasing competition and increasing social responsibility of domestic industrial enterprises have been identified. It is shown that the development of CSR is one of the most important conditions for the successful development of a model of a socially-oriented market in Kazakhstan, and fully complies with the program for the implementation of anti-crisis measures taken as part of the fight against the SARS-COVID-2019 pandemic.

As a result of the study, the main directions of CSR development and its influence on the formation of the competitive advantages of industrial enterprises were determined.

Keywords: competitive market, social responsibility, competitive advantages, industrial enterprises, social guarantee.

**КОРПОРАТИВТІК ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК –
МАШИНА ЖАСАУ ІРІ КӘСІПОРЫНДАРЫНЫҢ
СТРАТЕГИЯЛЫҚ ДАМУЫН КҮШЕЙТУДІҢ НЕГІЗІ**

Н. Н. Нұрмұхаметов^{1*}, Қ. Н. Бекетова²

¹Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,
Нұр-Сұлтан, Қазақстан Республикасы

²Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университеті, Қызылорда, Қазақстан Республикасы

АНДАТПА

Зерттеу мақсаты – корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті (КӘЖ) дамытудың қазіргі тенденцияларын зерделеу, оның маңыздылығын және жаһандық бәсекелестіктің ұдайы өсіп отырған жағдайында өнеркәсіптік кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігін қалыптастыру мен жақсартудағы рөлін анықтау.

Әдіснамасы. Зерттеу үшін ғылыми және публицистикалық әдебиеттерге шолу жасау, статистикалық деректерді талдау бойынша жұмыс жүргізілді, бұл ақпарат жинау әдісі, эмпирикалық және статистикалық әдістер сияқты классикалық зерттеу әдістерін қолдануға әкелді.

Зерттеудің бірегейлігі / құндылығы. Өнеркәсіпті басқару кәсіпорындарды басқару тәжірибесінде әлеуметтік жауапкершілікті дамыту бойынша тұрақты шараларды қолдану стратегиялық перспективада бәсекелестік артықшылықтарды қамтамасыз ету үшін маңызды. Осыған байланысты машина жасау кәсіпорындардың бәсекелестік артықшылықтарын нығайтудың заманауи факторларын ескере отырып, КӘЖ менеджментінің жаңа тәсілдерін талдау және бейімдеу және өндірістік әлеует пен КӘЖ тетіктерінің өзара әрекеттесуін талдау машина жасау кәсіпорындарының бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етудің қажетті шарты болып табылады, осыған орай бұл зерттеудің құндылығын анықтайды.

Зерттеу нәтижелері. Мақалада өнеркәсіптік кәсіпорындарды стратегиялық дамытуды басқару жүйесінің құрамдас бөлігі ретінде КӘЖ мәселелері қарастырылады, қазіргі нарықтық экономика жағдайында ірі кәсіпорындардың бәсекелестік артықшылықтарын қалыптастырудағы КӘЖ рөлі көрсетіледі. Бәсекелестіктің күшеюі және отандық өнеркәсіптік кәсіпорындардың әлеуметтік жауапкершілігін арттыру жағдайында әлеуметтік саланы дамытудың негізгі проблемалары анықталды. КӘЖ-ны дамыту Қазақстанда әлеуметтік-бағдарланған нарық моделін табысты қалыптастырудың маңызды шарттарының бірі болып табылатыны және Қазақстан Республикасының Үкіметі шеңберінде қабылданған дағдарысқа қарсы шараларды жүзеге асыру бағдарламасына толық сәйкес келетіні дәлелденді. SARS-COVID-2019 пандемиясымен күресу науқаны. Зерттеу нәтижесінде КӘЖ дамуының негізгі бағыттары және оның өнеркәсіптік кәсіпорындардың бәсекелестік артықшылықтарын қалыптастыруға әсері анықталды.

Түйін сөздер: бәсекелестік нарық, әлеуметтік жауапкершілік, бәсекелестік артықшылықтар, өнеркәсіптік кәсіпорындар, әлеуметтік кепілдік.

ОБ АВТОРАХ

Нурмухаметов Нурбахыт Нурбопаевич – кандидат экономических наук, и. о. профессора, Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева, Нур-Султан, Республика Казахстан, e-mail: nurbahit73@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-8551-0573*

Бекетова Камар Назарбековна – кандидат экономических наук, и. о. доцента, Кызылординский университет имени Коркыт Ата, Кызылорда, Республика Казахстан, e-mail: kamar82@mail.ru