

Практика соціальної відповідальності бізнесу в частині розвитку трудового потенціалу підприємства

Проаналізовано соціальну відповідальність бізнесу в аспекті розвитку трудових ресурсів на основі нефінансових звітів компаній, які працюють у різних галузях економіки. Показано, що кожна компанія інвестує частину своїх активів у професійний та особистий розвиток співробітників, підвищення їх конкурентоспроможності, а відтак, і конкурентоздатності самої компанії та максимізації її прибутку у майбутньому.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, трудовий потенціал, трудовий ресурс, економічно активне населення, Глобальний Договір ООН.

В останні роки загально визнаною стала думка про те, що ефективність економічного розвитку сучасних держав значною мірою залежить від ресурсів, вкладених у “людський фактор”, без якого неможливо забезпечити поступальний розвиток суспільства. Трудовий потенціал, що є здатним до розвитку, перетворює людину у найважливіший ресурс виробництва: продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал кожного окремого працівника визначають успіх стратегії, спрямованої на інтенсифікацію виробництва, конкурентоздатність тощо.

Мета статті – дослідити практики соціальної відповідальності компаній, що працюють на українському ринку, в частині розвитку власного трудового ресурсу.

Трудовий потенціал – це сукупна суспільна здатність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але поняття “трудо-вий потенціал” значно ширше за “трудо-ві ресурси”. Якщо до складу останнього входять тільки працездатні особи за певними формальними ознаками, то поняття “трудо-вий потенціал” охоплює і тих, хто лише готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з ринку зайнятості (пенсіонери). Тому трудові ресурси можна розглядати як ту частину загального трудового потенціалу, носіями якого є люди, особистісний трудовий потенціал яких за своїми якісними характеристиками має такий рівень, що дозволяє самостійно забезпечувати себе прибутком у відповідних сферах зайнятості. Всі інші категорії населення також мають певний рівень трудового потенціалу, але нижчий від мінімального, необхідного для ефективної зайнятості [1].

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями та знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [2].

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП) і міжнародних конференцій статистики праці, населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне. Економічно активне населення – це частина на-

селення обох статей віком від 15 до 70 років, що протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. Кількісно ця група населення складається з зайнятих економічною діяльністю, яка приносить дохід, та безробітних (за визначенням МОП). Економічно неактивне населення – це особи, які не можуть бути кваліфіковані як “зайняті” або “безробітні”. До складу цієї категорії належать: учні, студенти, курсанти, які навчаються на денній формі навчання у ВНЗ; особи, які одержують пенсію за віком, на пільгових умовах або через інвалідність; особи, зайняті веденням домашнього господарства, вихованням дітей, доглядом за хворими; ті, хто зневірився знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки; інші особи, які не мають необхідності у працевлаштуванні, та ті, хто шукає роботу, але не готовий приступити до неї найближчим часом [3].

Саме трудові ресурси, реальні та потенційні, є одним із головних об’єктів управління на рівні як макросистем (держава, регіон, галузь), так і мікросистеми (підприємство).

На мікрорівні трудовими ресурсами є персонал підприємства. Від забезпеченості господарюючих суб’єктів людськими ресурсами, їх раціонального використання залежать обсяг виробництва, ефективність застосування основних засобів, собівартість, прибуток. Ефективність господарської діяльності досягається за умови поєднання засобів виробництва з робочою силою у чітко визначених кількісних та якісних пропорціях. Неповне використання того чи іншого виду ресурсів зменшує загальну кількість продукції, що виробляється. Насамперед це стосується трудових ресурсів, не-ефективне використання яких значно знижує рівень кваліфікації та працездатності працівників, продуктивність праці, призводить до прискорення матеріального і морального старіння основних засобів, підвищення матеріалоемності продукції та її собівартості загалом, зниження ефективності виробництва [4].

Вплив трудових ресурсів на діяльність підприємства є беззаперечним. Від забезпеченості останнього достатньою кількістю робітників необхідної

кваліфікації та досвіду залежить рівень продуктивної діяльності підприємства. Зокрема, підвищення ефективності управління персоналом сприятливо впливає на ефективність використання устаткування, машин, механізмів, своєчасність виконання робіт і, як результат, – на обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та інші показники [5]. Однією з головних функцій менеджменту є підвищення продуктивності трудових ресурсів, які є важливим стратегічним потенціалом, невичерпним резервом зростання ефективності діяльності підприємства та забезпечення його конкурентоспроможності, визначаючи напрями подальшого розвитку [6].

На вдосконалення трудових ресурсів впливає багато чинників, наприклад оплата праці, високий рівень якої стимулює підвищення ефективності управління та продуктивності для компенсації відповідних витрат. Як правило, збільшення продуктивності пов'язано з застосуванням нових наукоємних технологій і автоматизацією виробництва. Це вимагає підвищення кваліфікації робочої сили і створює умови для професійного навчання. Вкладаючи кошти у розвиток свого персоналу, працедавці прагнуть покращувати умови праці, щоб одержувати все більшу віддачу від інвестицій у людський капітал.

Роль працівників у забезпеченні ефективності виробництва зростає, оскільки робоча сила все більшою мірою визначає перебіг і результати економічних процесів. Це зумовлює появу нових підходів до управління персоналом і формування його мотивації. Трудові ресурси забезпечують рух матеріально-речовинних елементів виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку [5].

Проаналізувавши нефінансові звіти компаній, слід зазначити, що всі вони побудовані на основі детально розглянутих автором у попередній статті принципів Глобального договору ООН, який пропонує компаніям забезпечити дотримання, підтримку та впровадження основних цінностей у сферах прав людини, норм праці, навколишнього середовища, боротьби з корупцією [7].

Усі соціально-відповідальні компанії керуються схожими підходами в питаннях кадрової політики, оплати праці та позиціонують себе як таких, що діють відповідно до міжнародних стандартів трудових відносин і згідно з чинним законодавством України, а саме:

- усі претенденти на вакансії мають рівні можливості, перевага надається тому, чий вміння та навички більше відповідають запитам компанії;
- оплачують працю своїх співробітників відповідно до їх робочих обов'язків, ефективності їх виконання та набутих ними вмінь та навичок;
- не використовують дитячу працю та закликають інші компанії не робити цього;

– не дозволяють роботу у вихідні дні, за винятком надзвичайних ситуацій.

– з повагою ставляться до своїх співробітників та не допускають сексуального домагання, фізичних або психологічних образ на робочому місці, проявів дискримінації, викликані віросповіданнями, соціальним становищем, етнічним походженням, статтю, фізичними здібностями або сексуальною орієнтацією.

Щодо розвитку трудових ресурсів, то, незважаючи на загальні спільні риси, кожна компанія має власний підхід до зазначеного питання. Тому розглянемо їх стратегії більш детально на прикладах.

Агенція HOSHVA PR, окрім участі у галузевих заходах, залучає співробітників до підготовки курсів в освітніх заходах для студентів. Також в агенції існує внутрішня програма розвитку професійних навичок Eat&Learn – щотижнева сесія лекцій, для якої спеціалісти агенції готують презентації на актуальну тему. За допомогою цієї освітньої програми доповідач, окрім оволодіння темою, набуває навичок проведення публічної презентації, а інші співробітники отримують можливість поглибити свої знання у тій чи іншій сфері та отримати відповіді на свої запитання від колег, які є експертами у цьому питанні. Усі працівники та стажери мають можливість взяти участь у програмі. Співробітники також долучаються до підготовки презентацій у межах напрямів їхньої роботи. Така “внутрішня освіта”, з погляду топ-менеджменту компанії, стимулює спеціалістів до професійного розвитку, а також допомагає згуртувати команду.

HOSHVA PR підтримує різносторонній розвиток персоналу: в агенції є внутрішня бібліотека, і кожний співробітник може не лише вільно користуватися нею, а й вносити пропозиції щодо поповнення книжкового фонду. У рамках освітньої програми працівники відвідують професійні заходи: Київський Міжнародний Фестиваль Реклами, Європейський PR-конгрес, SMM Camp та ін., а після цього діляться отриманими знаннями з колегами. Крім того, на період 2010–2011 рр. в агенції був підготовлений план щодо розвитку освітньої системи, складовими якого стали: розсилка щотижневих внутрішніх newsletters; 8 годин навчання щомісяця; 1–2 зустрічі з цікавими персоналіями щомісяця; щоквартальні виїзні сесії для навчання та розвитку команди [8].

Компанія NEMIROFF в умовах дефіциту кваліфікованих робочих кадрів на українському ринку праці успішно пройшла перевірку у Вінницькому обласному центрі освіти та Державній акредитаційній комісії і у 2005 році першою в лікєро-горілчаній галузі отримала ліцензію Міністерства освіти і науки України на надання освітніх послуг. У 2008 році ліцензію було подовжено на 5 років (замість передбачених трьох), що підтверджує високий рівень наданих освітніх послуг.

Компанія забезпечила якісний та ефективний навчальний процес: створила клас із локальною комп'ютерною мережею і можливістю підключення до комп'ютерної мережі підприємства; організувала лекції з охорони праці; розробила навчальні програми для кожної професії на основі державних стандартів. Фахівці, які проводять професійно-технічне навчання, мають можливість підвищувати і власну кваліфікацію. У 2008 році на базі компанії NEMIROFF Дніпропетровський інститут технічного навчання провів курси підвищення кваліфікації викладачів у межах професійного навчання на підприємстві. Спеціалісти компанії пройшли підготовку з організації навчання за фахом на виробництві у Румунії та Німеччині. З кожним «співробітником-студентом» упродовж двох місяців проводяться індивідуальні заняття, що допомагає краще засвоювати виробничі навички. Також у ході реалізації пілотного проекту «Оцінка та розвиток персоналу» у 2009 році компанія NEMIROFF провела оцінку своїх співробітників за допомогою моделі компетенцій з метою виявлення зон подальшого розвитку.

Модель компетенцій охоплює індикатори професійного розвитку та поведінки працівника в компанії. Оцінка співробітників компанії NEMIROFF проводилася за загальними компетенціями (знання та навички, ставлення до роботи, зміни й інновації, управлінські й комунікаційні навички, стратегічне мислення, командна ефективність) та професійними (окремо для кожного департаменту). Рівень компетенцій кожного працівника оцінювався за спеціальною шкалою самим співробітником (самооцінка) та його керівником. Отримані результати були проаналізовані співробітниками Департаменту по роботі з персоналом і лягли в основу річного тренінгового плану [9].

Компанією Тетра Пак Україна здійснюється постійна професійна підготовка, підвищення кваліфікації та навчання персоналу. Для цього проводиться оцінка компетентності працівників, навчання, тренінги, інструктажі тощо. Кожен робітник компанії має можливість отримати додаткову професійну освіту та підвищити кваліфікацію відповідно до програм розвитку і навчання персоналу.

Тетра Пак Україна дбає про випускників та молодих спеціалістів, які лише починають робити перші кроки у своїй професійній кар'єрі. Починаючи з 2010 року, компанія запровадила Програму розвитку молодих спеціалістів, ціль якої – залучення молодих професіоналів для роботи у команді з метою забезпечення їх подальшого розвитку і зростання. Ця програма дозволяє випускникам протягом навчання отримувати професійний досвід, брати участь в інженерних та комерційних проектах, працювати на виробництві. Студенти розвивають свої навички спілкування і поведінки на робочому місці, а також культуру компанії. Усі співробітники прямо або опосередковано залучені

до певних програм та беруть участь у командній або індивідуальній роботі. Після закінчення програми стажерам, які її успішно пройшли, пропонується постійну роботу в компанії [10].

У звіті компанії АСТАРТА-КИЇВ зазначено, що для підвищення рівня ефективності праці необхідно відстежувати, як розвивається людина, займаючи ту чи іншу посаду. З метою виявлення сильних сторін працівника та його потреб у розвитку проводиться оцінювання персоналу, за результатами якого планується навчання. Загалом протягом 2011 року пройшли навчання за рахунок компанії 572 працівники, з них 99 спеціалістів управляючої компанії, 465 працівників агрофірм та цукрових заводів, а 8 осіб отримали вищу освіту за рахунок холдингу. Бюджет навчальних програм та тренінгів за вказаний рік склав 1,5 млн гривень.

З метою реалізації мотиваційної програми кожного року під час підведення підсумків роботи організуються конкурси на звання кращих у професіях. Грамоти та премії за високі досягнення в роботі у 2010–2011 рр. отримали понад 300 працівників компанії [11].

НАСК «Оранта» у звіті підкреслює високу цінність професійного, мотивованого й лояльного персоналу, який є запорукою успіху в бізнесі, а також гарантією високої ділової репутації компанії у випадку переходу співробітника на нове місце роботи. Компанія має центр навчання та розвитку персоналу, що розробляє й реалізує численні навчальні проекти для співробітників, починаючи з індивідуально розроблених адаптаційних семінарів для кожного нового співробітника компанії і закінчуючи традиційними корпоративними тренінгами й тимблдинговими заходами. У компанії існує внутрішній інформаційний ресурс «Інтра-нет», де співробітники можуть не тільки ознайомитися з останньою інформацією, але й провести самонавчання, закріпити отримані в ході тренінгів знання. Застосовується проект дистанційного навчання за допомогою програми Skipe. Тренінг проводиться співробітником Головного офісу для всіх дирекцій у він-лайн режимі [13].

У ході опрацювання окресленої проблематики доцільно окремо розглянути підходи до формування мотивації та забезпечення соціального захисту співробітників.

Компанія NEMIROFF у своєму нефінансовому звіті зазначає, що її співробітники забезпечені гідним соціальним пакетом, для них розроблено систему навчання, зокрема регулярно проводяться тренінги та семінари. У компанії існує колективний договір, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між адміністрацією і найманими працівниками на основі взаємного узгодження інтересів сторін. Не рідше ніж раз на рік керівництво звітує перед працівниками підприємства про хід виконання зобов'язань за договором. За зразкове виконання трудових обов'язків,

поліпшення якості продукції та інші досягнення в роботі співробітники отримують подяки, премії, інші бонуси. За особливі заслуги робітників і службовців нагороджують почесними грамотами й урядовими нагородами. Нематеріальною мотивацією є можливість професійного і кар'єрного зростання.

Відповідно до політики компанії, працівники забезпечуються мобільним зв'язком у визначеному обсязі. Існує компенсація за використання автомобіля у службових цілях, програма медичного страхування. До офісів і виробничих цехів постачається питна вода. Компанія забезпечує перевезення працівників на завод у м. Немирів з інших міст (с. Мухівці та Велика Бушинка, м. Вінниця, смт. Брацлав). Однією з соціальних пільг для співробітників є забезпечення безкоштовними гарячими обідами.

На підприємстві запроваджена система управління охороною праці, діє медичний підрозділ і власний медичний кабінет. Компанія проводить обов'язкові медогляди, забезпечує працівників спецодягом та засобами гігієни. Щороку відбувається атестація робочих місць, тиждень охорони праці, в якому щоразу беруть участь близько 1200 осіб. У 2008–2010 рр. на навчання у сфері охорони здоров'я було витрачено 78613,91 грн. За результатами медоглядів працівникам можуть бути призначені реабілітаційні програми, рекомендоване санаторно-курортне лікування. Протягом трьох років за рахунок Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань оздоровилися 105 осіб, у тому числі 36 дітей [12].

Соціальний пакет співробітника компанії Тетра Пак Україна включає медичну страховку, що поширюється і на членів його родини, безкоштовні обіди в офісі, а також щорічний та щомісячний бонуси за результатами праці. Наразі всі співробітники (216 чоловіків та 53 жінки) працюють на умовах колективного трудового договору. Компанія надає можливість безкоштовного користування спортивним залом і сауною, кожного року всі співробітники отримують новорічні подарунки, а їх діти віком до 16 років – іграшки та солодощі. Тетра Пак організовує безпечні умови роботи для своїх співробітників у всіх країнах світу.

Керівництво компанії, підтримуючи принципи залучення до роботи всіх співробітників, враховує їх незалежну, об'єктивну думку щодо організації діяльності. Щорічно в усіх підрозділах Тетра Пак проводиться дослідження серед працівників усіх організаційних рівнів щодо умов роботи у компанії, ступеня залученості співробітників у її діяльність, що допомагає визначити ефективність підходів топ-менеджменту до організації роботи. Таке дослідження дозволяє отримати відверту думку працівників як про компанію в цілому, так і про окремі важливі для ефективної роботи аспекти.

Позитивною характеристикою є зростання рівня участі працівників у дослідженні (82% – у 2009 р., 90% – у 2010 р. та 96% – у 2011 р.). Опитування проводиться незалежною компанією, що гарантує якісну та незацікавлену обробку відповідей працівників. З 2008 року результати дослідження порівнюються з показниками інших міжнародних компаній-виробників, які працюють разом з Тетра Пак на окремих ринках. Так, у 2010 році рівень задоволеності працівників компанією склав 90%, у 2011 році – 89%, що зумовлено стрімкими змінами всередині компанії, починаючи від вимог до самих працівників і закінчуючи зміною деяких бізнес-процесів. Ситуація на міжнародному ринку суттєво змінилася (активізація конкурентів, зміни на споживчому ринку), що істотно вплинуло на оновлення вимог до компанії в цілому, а також на ставлення самих працівників до сучасних бізнес-реалій. Однак за такими категоріями організації праці, як керівництво роботою персоналу, лідерство та командна робота Тетра Пак у 2011 році мала значно вищі показники за інші виробничі компанії в Україні. Такі результати є важливою ознакою позитивних змін, які відбуваються всередині організації [10].

Відповідно до інформації нефінансового звіту, НАСК "Оранта" надає такі соціальні гарантії персоналу компанії: виплата одноразової матеріальної допомоги при виході на пенсію, у випадку шлюбу, при народженні дитини, з нагоди ювілейних днів народження, надання безпроцентних кредитів на навчання, ремонт, лікування, сімейний відпочинок і т. д. Серед категорій нематеріальної мотивації значимо соціальні й іміджеві пільги, що надаються залежно від посади співробітника: 1) повна або часткова оплата мобільного зв'язку, службового автомобіля й послуг водія, професійного навчання, медичної вакцинації; 2) мотивація персоналу шляхом заохочувальних публікацій про діяльність кращих співробітників на сайті й у корпоративній газеті компанії; 3) шефство над ветеранами війни та праці, які були співробітниками НАСК "Оранта".

У компанії існує підрозділ, що курує питання охорони праці та здоров'я співробітників. При влаштуванні на роботу кожен працівник проходить адаптаційний семінар, що включає розділи з охорони праці й здоров'я. Зазначимо, що у цій сфері компанія дотримується всіх нормативів і стандартів. Так, НАСК "Оранта" надає пільгові путівки для санаторно-курортного відпочинку в здравницях України та компенсує його вартість. Співробітникам компанії та членам їхніх родин надається можливість безкоштовного відпочинку у котеджах м. Ялти (пропускна здатність – 100 родин на рік), а також у власному готельно-тренінговому центрі у м. Київ.

У НАСК "Оранта" існує програма Life-Work Balance, що має за мету забезпечення балансу між роботою й особистим життям своїх співробітни-

ків. У рамках програми виконується ряд заходів, що передбачають: доступ членів родин працівників до об'єктів соціально-побутового призначення організації (наприклад, дитячого садка, лікувальних установ, спортивних площадок, літніх таборів, санаторіїв і т. ін.); акції підтримки “спадкоємності” у професії; загальні культурні заходи зі співробітниками та їхніми родинами [12].

За результатами аналізу нефінансових звітів компаній можна з певністю стверджувати, що

майже всі вони розуміють важливість власних трудових ресурсів у розвитку підприємства та досягненні головної мети своєї діяльності – отримання максимального прибутку. А відтак, інвестують кошти у професійний та особистий розвиток співробітників з метою подальшого отримання додаткових переваг над конкурентами за рахунок більш кваліфікованого та соціально забезпеченого персоналу.

Список використаних джерел

1. Акулов М. Г. Економіка праці та соціально-трудова відносина [Електронний ресурс] / Акулов М. Г. – Режим доступу :
http://pidruchniki.ws/12810419/ekonomika/trudoviy_potensial_ponyattya_struktura_pokazniki_otsinki
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці : [навч. посіб.] / Завіновська Г. Т. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Економіка праці й соціально-трудова відносина : [конспект лекцій] [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://ekotrud.com/on-lajn-lekczi-pdruchniki/46-konspekt-lekczi-qekonomka-pracz-j-soczalno-trudov-vdnosiniq.html>
4. Федорінова В. Ю. Трудові ресурси, як запорука розвитку підприємства [Електронний ресурс] / В. Ю. Федорінова. – Режим доступу :
http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2010/Economics/59587.doc.htm
5. Хачатрян В. В. Трудові ресурси та їхній вплив на розвиток підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Хачатрян, О. В. Заноско. – Режим доступу :
http://www.rusnauka.com/36_PWMN_2010/Economics/76366.doc.htm
6. Трухан О. Л. Вплив трудових ресурсів на конкурентоспроможність підприємства [Електронний ресурс] / О. Л. Трухан. – Режим доступу :
<http://148284.vashps00.web.hosting-test.net/index.php/ekonom/75/11119-vpliv-trudovix-resursiv-na-konkurentospromozhnist-pidpriyemstva.html>
7. Катихін Є. О. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу та її основні принципи / Є. О. Катихін // Статистика України. – 2011. – № 3. – С. 83–86.
8. Соціальний звіт Агенції HOSHYA PR (період 2010–2011 рр.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
www.csrinfo.org.ua/download.php?folder=reports&ident=92
9. Екосистема NEMIROFF. Нефінансовий звіт (2008–2011 рр.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
www.csrinfo.org.ua/download.php?folder=reports&ident=96
10. Тетра Пак Україна – баланс рентабельного розвитку та корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
[www.tetrapak.com/ua/SiteCollectionDocuments/Report 2012 web.pdf](http://www.tetrapak.com/ua/SiteCollectionDocuments/Report%202012%20web.pdf)
11. Повідомлення про прогрес, що був досягнутий в рамках виконання принципів Глобального договору ООН у 2010–2011 роках [Електронний ресурс] / “Астарт-Київ” агропромхолдинг. – Режим доступу :
http://www.astartakiev.com/modules/pages/upload/file/2012/UN/astarta_cop_2010_2011.pdf
12. Щорічне інформування “Глобального Договору” про досягнуті результати і загальний прогрес Національної акціонерної страхової компанії “Оранта” [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
www.csrinfo.org.ua/download.php?folder=reports&ident=86