

Секційне засідання: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Улицька І. Є., студентка

Хитра О. В., канд. екон. наук, доцент

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

СТРАТЕГІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЯК ОРІЄНТИР

ДЛЯ РОЗРОБКИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

(НА ПРИКЛАДІ АГРОПРОМИСЛОВОГО ХОЛДИНГУ “АСТАРТА-КИЇВ”)

Усвідомлення необхідності узгодження інтересів суспільства (якість життя) і суб'єктів господарювання (прибуток) потребує виваженого підходу до формування місії та положень соціальної політики кожного підприємства. Соціальна політика стосується як внутрішнього, так і зовнішнього середовища підприємства. Її предметом є надання грошових і рівноцінних їм послуг працівникам та іншим громадянам, яким ці послуги надаються добровільно на благодійній основі. Якщо у внутрішньому середовищі на перший план виступає соціальна організація трудової діяльності, то у зовнішньому середовищі – це передусім задоволення суспільних потреб у товарах і послугах, взаємодія з місцевими спільнотами, участь у реалізації соціальних програм [1; 2, с. 413].

Згідно з концепцією “корпоративного громадянства”, підприємство як “громадянин” певної території повинне сплачувати усі податки, дотримуватися норм законодавства про працю, охорону навколишнього середовища, а також брати на себе додаткову відповідальність у вигляді співпраці з місцевою адміністрацією, розвитку територіальної соціальної інфраструктури тощо [1].

Загальновизнаним концептом соціальної політики є стратегія сталого розвитку, що ґрунтується на синтезі трьох компонент: економічної (оптимальне використання ресурсів та застосування природо-, енерго- і матеріалозберігаючих технологій); соціальної (людський розвиток, збереження стабільності суспільних і культурних систем, зменшення кількості конфліктів у суспільстві); екологічної (забезпечення цілісності біологічних і фізичних природних систем) [3, с. 47–48].

Розглянемо основні положення соціальної політики вертикально інтегрованого агропромислового холдингу “АСТАРТА-КИЇВ” [4], що визнаний публічною

європейською компанією, веде соціально відповідальний бізнес і виготовляє товари з орієнтацією на глобальні ринки. Заснований у 1993 р. холдинг спеціалізується на вирощуванні буряку, зернових і олійних культур, виробництві цукру, молока і м'яса. Виробничі потужності розташовані у Полтавській, Вінницькій, Черкаській, Хмельницькій, Чернігівській, Тернопільській, Житомирській і Харківській областях.

Місія компанії формулюється таким чином: “Ми будуємо високотехнологічну інноваційну компанію в Україні з упізнаваням у всьому світі брендом і бездоганною репутацією, привабливу для акціонерів та партнерів, яка виготовляє продукцію найвищої якості для найвибагливіших споживачів і надає можливість ефективної самореалізації кожному співробітнику” [4]. “АСТАРТА-КИЇВ” виконує свою місію, спираючись на цінності бездоганної ділової репутації, соціальної відповідальності, поваги до гідності людини, синергетичного партнерства з орієнтацією на результат.

У бізнес-діяльності компанії сталий розвиток інтегрується до семи елементів корпоративної соціальної відповідальності: трудові відносини, чесні операційні практики, питання взаємодії з клієнтами і споживачами, права людини, корпоративне управління, екологічні питання, залучення та розвиток громад [4].

“АСТАРТА-КИЇВ” є членом громадських організацій, проектів та об'єднань, таких як: Українська Аграрна Конфедерація; Конфедерація будівельників України; Проект Глобального договору ООН (українська мережа); Європейська Бізнес Асоціація; Центр “Розвиток Корпоративної Соціальної Відповідальності”.

З метою розвитку конструктивного діалогу з зацікавленими сторонами розроблений План взаємодії зі стейкхолдерами, що передбачає активне залучення їх до співпраці, визначає стратегічні принципи і форми комунікацій. Зокрема, формами взаємодії зі співробітниками є збори, тематичні семінари, корпоративні заходи, корпоративне видання, анкетування, гаряча лінія, соціальні мережі тощо.

“АСТАРТА-КИЇВ” реалізує політику соціального партнерства шляхом підписання Меморандумів соціальної співпраці з сільськими радами та об'єднаними громадами. Партнерство спрямоване на комплексний та збалансований розвиток сільських регіонів, забезпечення їх об'єктами соціальної інфраструктури, гарантування мешканцям села рівного доступу до медичних та освітніх послуг.

Кодекс корпоративної етики визначає основні принципи культури відносин в компанії: відкритість, толерантність, повага до людини. Окрім цього кодексу, соціально-трудова відносина регулюються корпоративними стандартами “Кадрова політика”, “Положення про організаційну структуру”, “Правила внутрішнього трудового розпорядку”, “Правила техніки безпеки та охорони праці”, “Положення про соціальне партнерство”, “Положення про скорочення штату або чисельності працівників та виплату вихідної допомоги, що забезпечує соціальні гарантії”.

Взаємовідносини між роботодавцем і трудовим колективом регламентують колективні договори, якими охоплені 96 % працівників компанії. “АСТАРТА-КИЇВ” не допускає дискримінації з політичних, релігійних, національних, гендерних чи інших мотивів. Зокрема, відношення оплати праці жінок до оплати праці чоловіків у холдингу становить: 80:100 у 2018 р., 80:100 у 2017 р., 81:00 у 2016 р. [4]. Така різниця є об’єктивною, оскільки чоловіки залучені до фізичних і більш інтенсивних видів робіт. Компанія з повагою ставиться до вагітних жінок: зберігає робочі місця на період відпустки у зв’язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною до трьох років; після виходу на роботу молодим мамам пропонується гнучкий графік роботи, надаються додаткові консультації щодо змін у компанії. Компанія також забезпечує роботою людей з інвалідністю.

У 2018 р. розпочалася освітня програма з питань захисту прав людини та недопущення дискримінації. 32 співробітники головного офісу пройшли навчання на спеціалізованих тренінгах. Багато освітніх ресурсів були поширені в рамках корпоративної бази знань, включаючи посилання на відео-курси.

Відповідно до Положення про заходи запобігання корпоративним конфліктам та конфліктам інтересів в компанії запроваджено декларування передумов можливого конфлікту інтересів працівниками холдингу. Це дозволяє попередити ситуації, коли приватні інтереси працівника (такі, як його професійні зв’язки поза компанією) можуть вступати у протиріччя з виконанням службових обов’язків.

Питання оплати праці врегульовані відповідно до чинного законодавства, Політикою оплати праці, Політикою преміювання, Соціальною програмою. Матеріальна винагорода включає як виплату заробітної плати, так і соціальний пакет. У 2017 р. була протестована нова система мотивації, яка довела свою

ефективність з огляду на результат бізнесу та можливості зростання оплати праці залежно від докладених зусиль. З 2018 р. ця система поширена на всіх співробітників агрофірм у галузі тваринництва. За участю міжнародної консалтингової компанії “Ернст енд Янг” окреслені шляхи удосконалення компенсаційних пакетів.

“АСТАРТА-КИЇВ” стимулює розвиток у співробітників сучасних навичок та знань. Працівники виробничих професій відвідують зовнішні спеціалізовані курси, зокрема за стандартами якості, охорони праці та техніки безпеки. Щороку проводяться програми стажувань і обміну досвідом з іншими прогресивними підприємствами України та світу. Керівники і фахівці компанії беруть участь у спеціалізованих конференціях, форумах, виставках; у 2016 р. 1120 осіб підвищили кваліфікацію за програмою навчання менеджменту вищої і середньої ланки.

Серед загальнокорпоративних програм професійного розвитку: “Англійська мова”, “Ефективна робота в команді”, “Розвиток презентаційних навичок”, “Розвиток особистої ефективності”, “Управління ефективністю”. З 2017 р. відкрита корпоративна електронна бібліотека, запроваджуються сучасні формати навчання за принципом “Quick skills”. “АСТАРТА-КИЇВ” також практикує організацію зустрічей з цікавими надихаючими спікерами – видатними діячами і викладачами прогресивних організацій (Amity Technology, Singularity U, LvBS).

У 2018 р. компанія реалізувала такі навчальні програми, як: “Розвиток менеджменту компанії” (з питань оцінювання компетенцій і потенціалу, кар’єрного орієнтування та індивідуального розвитку); “Професійне навчання” (для працівників виробничих підприємств за “Картами професійного навчання”); “Розвиток компетенцій працівників” (цикл міні-тренінгів із залученням зовнішніх експертів). Всього у тренінгових програмах взяли участь 418, у робочих сесіях – 420 осіб; витрати на навчання становили 4,9 млн. грн (на 20 % більше, ніж у 2017 р.) [4].

Близько 68 % співробітників щороку беруть участь в Оцінці досягнень і розвитку персоналу, яка діє з 2010 р. Співробітники отримують оцінку власної ефективності за OKR (Objectives & Key Results) і компетенціями. За результатами оцінювання формуються індивідуальні плани професійного розвитку.

“АСТАРТА-КИЇВ” дбає про безпечне і комфортне робоче середовище. Першим кроком було впровадження у 2012 р. системи менеджменту охорони

праці та промислової безпеки OHSAS 18001. В компанії також діє Програма “П’ять кроків до безпеки”, розроблена фахівцями Управління екології, охорони праці та сертифікації. Основними цілями є підвищення рівня відповідальності за безпеку на робочому місці, усунення небезпечних умов праці і травматизму.

Компанія потребує участі всіх працівників у процесі прийняття рішень і тому створює середовище, в якому люди готові ділитися ідеями та реалізовувати їх. У 2018 р. був запущений проект CEO-Sprint, який є банком інноваційних ідей та рішень. Вже на першій сесії було зібрано близько 100 пропозицій, кожна з яких отримала відгук від керівництва. Компанія приділяє велику увагу розвитку soft skills, управлінських навичок і міжфункціональної співпраці. Зокрема, була ініційована практика дизайн-мислення, важлива для адаптації новачків.

У 2018 р. розроблено та запроваджено в дію Політику у сфері безпеки, що є складовою системи підтримки норм етики ведення бізнесу і закликає розвивати ділові відносини на підставі чесності і довіри. Упродовж 2019 р. планується навчання персоналу та інформаційна робота з метою донесення основних принципів Політики та імплементації оновлених процедур. Також компанією реалізується проект “Твоя професія в агро”, призначений для популяризації галузі.

Отже, стратегія сталого розвитку холдингу “АСТАРТА-КИЇВ” є системною, комплексною та має прикладний характер. Важливу роль в її реалізації відводиться персоналу, згуртованому навколо базових корпоративних цінностей.

Література:

1. Бабенко А. Г., Холодна А. С. Аналіз соціальної політики підприємства та напрями її вдосконалення. *Ефективна економіка* : електронне наукове видання. 2015. № 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_11_18 (дата звернення 07.08.2019).

2. Семенова Л. Ю., Шаповал А. Ю. Соціальна політика підприємства як складова соціальної політики держави. *Молодий вчений*. 2016. № 10. С. 413–416.

3. Кухарук А. Д., Змітрович Д. Д. Формування конкурентних переваг підприємства з урахуванням положень концепції сталого розвитку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Економічні науки”*. 2015. Вип. 15. Ч. 2. С. 46–48.

4. “АСТАРТА-КИЇВ”: звіт про сталий розвиток за 2018 рік. URL: <https://astarta-holding.com/files/uploads/2539e1b1ae6dc6666f11f65aeeba5dc7.pdf> (дата звернення 07.08.2019).