

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Проведено аналіз внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності, на прикладах запропоновані форми та методи його впровадження на підприємствах. Формування та розвиток кадрового потенціалу підприємства розглянуті в системі створення корпоративної соціальної відповідальності усіх рівнів управління.

Вступ. За визначенням Всесвітньої ділової ради зі стійкого розвитку корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) - це зобов'язання бізнесу вносити вклад у стійкий економічний розвиток, трудові відносини з працівниками, їх сім'ями, місцевою громадою та суспільством загалом, покращуючи при цьому якість їх життя.

У залежності від того, на які цільові групи спрямовані програми корпоративної соціальної відповідальності підприємства, науковці виділяють наступні два типи КСВ.

Зовнішня КСВ – реалізація соціальної відповідальності перед споживачами, постачальниками, територіальною громадою та владою. У сучасній практиці даний тип соціальної відповідальності підприємства зустрічається в ініціативах американського бізнесу, спрямованих на суспільство (наприклад, добродійність). У широкому сенсі він сфокусований на відповідальності підприємств по відношенню до суспільства і може включати відповідальність за формування і задоволення потреб людей у зручних, безпечних і недорогих товарах та послугах, участь у вирішенні пріоритетних соціальних проблем, підтримку слабких і недієздатних, підвищення рівня культури і патріотизму населення, стимулювання його ділової активності, збереження оточуючого середовища [3, с. 52; 4];

Внутрішня КСВ – реалізація соціальної відповідальності перед співробітниками та акціонерами підприємства. Даний тип соціальної відповідальності орієнтований вужче, на відповідальність фірми на ринку праці, особливо її практики найму, підтримки, розвитку і заміщення робочої сили. В даному випадку корпоративна соціальна відповідальність може виражатися в тому, що підприємства слідуєть положенням, закріпленим у законодавстві або у колективних угодах щодо охорони здоров'я і безпеки праці, умов праці, навиків і кваліфікації, реструктуризації, залучення робочої сили і надання консультативних послуг, які добровільно спрямовані до вищих стандартів. Даний тип соціальної відповідальності виходить за рамки національних відмінностей і пов'язаний з людським капіталом, управлінням людськими ресурсами і внутрішніми зобов'язаннями окремих підприємств [3, с. 52; 4].

Головну увагу у даній статті приділено дослідженню другого типу корпоративної соціальної відповідальності, а саме діяльності підприємств України, спрямованої на підтримку та соціальний розвиток працівників.

З цією метою досліджено публікації російських вчених А. Чіркової, Н. Лапіної, Л. Шиловой, С.Шишкіна, С. Літовченко, А. Шохіна та інших, які досліджували практику діяльності російських підприємств у сфері внутрішньої КСВ. Також було проведено аналіз матеріалів роботи з персоналом, розміщених на офіційних веб-сайтах українських підприємств. До вибірки увійшли: 1) підприємства, які підписали Меморандум про соціальну відповідальність бізнесу в Україні; 2) підприємства, що приєдналися до Глобального Договору ООН; 3) перша двадцятка найбільших підприємств України з рейтингу "Гвардія 500", підготовленого Видавничим Домом "Галицькі Контракти".

Основний матеріал дослідження. Як свідчить дослідження, яке було проведено у 2005р. Українською маркетинговою групою для Офісу координатора системи ООН в Україні, для 97,5% опитаних українських підприємств пріоритетним напрямком соціальної відповідальності є внутрішня соціальна політика, розрахована на стимулювання і підтримку працівників компанії. Дослідження також показало, що основними напрямками внутрішньої соціальної відповідальності українських підприємств є наступні [1, с. 20]:

- регулярне підвищення заробітної плати та її своєчасна виплата;
- забезпечення гнучкого графіку роботи та оплата понаднормової праці;
- формування корпоративної культури, відсутність дискримінації при прийомі на роботу;
- розвиток персоналу, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників;
- надання медичного страхування, оплата оздоровлення своїх працівників;
- надання додаткового фінансового заохочення, розвиток системи кредитування.

Для порівняння за даними Асоціації менеджерів на розвиток персоналу російські підприємства, витрачали до 60% соціального бюджету, з них одна третина йде на охорону здоров'я і забезпечення безпечних умов праці (20%) [2, с. 11]. Аналіз конкретних внутрішньо-корпоративних практик, що реалізуються сьогодні російськими компаніями, дозволяє переконатися в тому, що їх основні напрями зазвичай не виходять за рамки наступного переліку [2, с. 58; 5, с. 58-59]:

- системи оплата праці і мотивація працівників, включаючи корпоративні пенсійні фонди, компенсаційні, заохочувальні та інші виплати соціального характеру, види матеріальної допомоги, зокрема пенсіонерам підприємств, розвиток персоналу;
- підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, оригінальні корпоративні освітні програми;
- формування корпоративної культури;
- охорона здоров'я і рекреація працівників, включаючи членів сімей, програми добровільного медичного страхування;
- спортивні програми, включаючи корпоративний спорт;
- залучення і підтримка молоді, зокрема в освітніх проєктах
- житлові програми;
- реалізація різноманітних дитячих програм, підтримка пенсіонерів.

Як видно із зазначених вище напрямів, основну діяльність керівники українських та російських підприємств спрямовують на підтримку та відтворення робочої сили, її професійне вдосконалення та розвиток. Поставлені завдання досягаються при цьому різними шляхами.

В першу чергу це стосується забезпечення адекватного рівня заробітної плати та соціальних гарантій працівників підприємств, формування системи преміювання та надання додаткової фінансової допомоги. Для прикладу соціальний пакет, що його пропонує своїм працівникам українська компанія "Бритіш Американ Тобакко Україна", включає медичне страхування, премію за результатами діяльності компанії за рік та індивідуальної діяльності, матеріальну допомогу на відпустку, значні соціальні виплати в разі декретної відпустки, одноразову допомогу у зв'язку з виходом на пенсію тощо.

На ЗАТ "Оболонь" постійно проводиться індексація заробітної плати, надається матеріальна допомога на оздоровлення, при народженні дитини, при виході на пенсію, в разі одруження, грошові премії з нагоди свят працівників компанії, а також тим, хто вийшов на пенсію.

Важливим внеском компаній в соціальне благополуччя працівників є корпоративні пенсійні фонди і програми. За даними Асоціації менеджерів корпоративні пенсійні фонди є як мінімум в трьох російських компаніях ("Татнефть", ЛУКОЙЛ і Магнітогорський МК), в багатьох існують пенсійні програми [5, с. 59]. На жаль серед українських підприємств, які були вибрані для аналізу, подібна практика поки що відсутня.

Найбільш поширеним напрямом розвитку персоналу підприємств як в Російській Федерації, так і в Україні, є створення системи корпоративної освіти. Основною причиною її активного розвитку є те, що діюча у цих країнах система професійної освіти найменше активно змінюється під запити сучасної економіки. В результаті вже сьогодні по окремих спеціальностях спостерігається брак кваліфікованих робочих, а рівень підготовки кадрів, що є на підприємствах, потребує підвищення. В результаті багато російських та українських підприємств розробляють власну систему навчання і підвищення кваліфікації працівників, яка носить випереджаючий характер у вирішенні завдань забезпечення кадрового потенціалу.

При цьому можна виділити декілька видів освітніх заходів, які найчастіше застосовуються на підприємствах. По-перше, це цільове направлення працівників в професійні і вищі профільні державні і недержавні навчальні заклади. По-друге, активне використання послуги запрошених тренінгових і освітніх організацій для проведення короткострокових курсів з певних напрямів (маркетинг, технологія продажів і т. д.). По-третє, багато підприємств направляють своїх співробітників на проходження стажувань, зокрема, на зарубіжних підприємствах компаній-партнерів. Крім цього, підприємства створюють власні освітні центри, в яких розробляються унікальні за змістом програми, орієнтовані на потреби конкретних виробництв [5, с. 60].

Так звані корпоративні університети створені в багатьох російських компаніях. Наприклад, рядовий персонал і топ-менеджмент включені в систему корпоративної освіти на Котлаському целюлозно-паперовому комбінаті, що належить компанії "Ілім Палп Ентерпрайз". Програма для менеджерів навіть отримала спеціальну назву "Топ-менеджмент – 100". Свій власний корпоративний університет був створений в Пермі асоціацією "Співпраця", яка об'єднує близько 50 підприємств різного профілю. Свій корпоративний університет є у групи "Северсталь" (м. Череповець) [2, с. 58].

Подібна робота проводиться і у ряді українських підприємств. Наприклад, при ВАТ "Укртелеком" створено Центр післядипломної освіти. Освітня діяльність Центру охоплює близько 9000 слухачів в столиці та п'яти обласних центрах України. Навчання проводиться за 240 навчальними курсами, з яких

28 - на дистанційній основі. Слухачами Центру є керівні працівники і фахівці ВАТ "Укртелеком", державні службовці, працівники організацій-партнерів.

На ЗАТ "Оболонь" реалізуються програми підвищення фахового рівня співробітників, які мають можливість отримати додаткову професійну і бізнес-освіту, взяти участь у тренінгах та інших навчальних програмах. Іншим прикладом діяльності за даним напрямом є робота створеного ГК "ФОКСТРОТ" Навчального центру, у якому для працівників підприємства спеціально розроблено "Програму корпоративного навчання". Багато російських та українських підприємств запроваджують програми, спрямовані на підтримку перспективної молоді. Найчастіше вони реалізуються через виплату стипендій чи надання грантів студентам. Така програма підтримується, наприклад, українським оператором мобільного зв'язку УМС.

Іншим прикладом може слугувати проект компанії "Сіменс Україна" у сфері вищої технічної освіти – "Наука для бізнесу". Починаючи з 1998 року в рамках даного проекту було підготовлено 270 спеціалістів. З них 113 приймали участь у роботі над різними проектами Siemens за кордоном, в тому числі Китаї, Єгипті, Індії, Кореї, ОАЕ, Туреччині.

Важливим завданням для українських підприємств є формування корпоративної культури та етики: вироблення її принципів і залучення до неї персоналу. Одним з перших підприємств прийняла спеціальний Соціальний кодекс нафтова компанія "Лукойл". Мета документа – встановлення принципів внутрішньої соціальної організації компанії [2, с. 59].

Одним із пріоритетів АКБ "ХФБ Банк Україна" є створення міцної корпоративної культури. З цієї метою було розроблено "Кодекс етики" та "Кодекс цінностей", які встановлюють правила співпраці між підприємством та її співробітниками і партнерами, а також принципи етичних взаємин співробітників між собою.

Подібний документ, який отримав назву "Кодекс корпоративного управління", діє і у ЗАТ "Страхова Компанія "Українська страхова група". Окрім місії та прийнятих цінностей, правил і норм поведінки співробітниками компанії, даний Кодекс також містить розділ, який безпосередньо визначає зобов'язання у сфері соціальної відповідальності, які приймає на себе компанія. А саме: "здійснювати інвестиційно-фінансову підтримку реального сектора економіки, брати участь в комплексному розвитку інститутів страхового ринку і професійного бізнес-середовища, здійснювати цільові добродійні і гуманітарні програми в регіонах присутності, здійснювати підтримку молодим фахівцям фінансової сфери".

Важливе місце у внутрішній соціальній політиці підприємства належить розвитку системи охорони здоров'я, запровадженню заходів спрямованих на оздоровлення працівників. Багатьом підприємствам, що входять в структуру українських підприємств, в спадок від радянських часів дісталися установи охорони здоров'я і рекреації – поліклініки, профілакторії, медсанчастини, санаторії. В даний час матеріальна база цих організацій удосконалюється, а принципи діяльності змінюються [5, с. 66].

Так, наприклад, система медичного обслуговування російського підприємства "РУСАЛ" пройшла декілька етапів у своєму розвитку: від оптимізації витрат на охорону здоров'я до планів по створенню комплексної системи профілактики професійних захворювань. Основна увага тепер зосереджується не на лікуванні захворювань, як це було у минулому, а на розробці методики ранньої діагностики профзахворювань, пропаганді здорового способу життя. Інший приклад: на металургійному комбінаті "Северсталь" з 2002 р. реалізується цільова комплексна програма "Здоров'я". У процесі її реалізації були проаналізовані причини захворюваності працівників комбінату і визначені пріоритетні напрями профілактичної діяльності. В результаті було підвищено якість вакцинопрофілактики простудних захворювань, введена експертиза тимчасової непрацездатності, введена практика морального і матеріального стимулювання працівників, які ведуть здоровий спосіб життя [2, с. 59].

На жаль, серед українських підприємств діяльність по оздоровленню працівників і членів їх сімей не носить такого комплексного характеру. Переважно вона складається з надання працівника підприємства матеріальної допомоги на оздоровлення та путівок у санаторії, пансіонати.

Так, наприклад, працівники ВАТ "Укрнафта" та їх сім'ї мають змогу відпочити на базах вихідного дня, в санаторії - профілакторії або у пансіонаті, чи у дитячих оздоровчих таборах у різних регіонах України. Соціальна інфраструктура АО "Укртатнафта" представлена санаторієм-профілакторієм, дитячим оздоровчим табором, медико-санітарною частиною та спортивним комплексом. Подібні установи функціонують і на інших великих підприємствах України.

На багатьох українських підприємствах функціонують програми, спрямовані на оздоровлення дітей працівників, підтримки пенсіонерів та інвалідів. Для прикладу, подібні програми активно впроваджуються російською нафтовою компанією "Лукойл". При комбінаті "Запоріжсталь" діють два дитячих табори, 14 дитячих садків, відкрито 3 групи реабілітаційного профілю для дітей, що часто хворіють. На підприємстві ВАТ "Укрнафта" надається адресна допомога, ветеранам, пенсіонерам та інвалідам.

Висновки. Отже, підтримка та всебічний розвиток персоналу є одним з важливих проявів корпоративної соціальної відповідальності українських підприємств. Однак, якщо порівнювати програми, що використовуються у цій сфері, то можна побачити, що діяльність українських підприємств подекуди значно відстає від тих заходів, що розробляються та реалізуються підприємствами інших країн. Звичайно однією з головних причин подібної ситуації є той факт, що на вітчизняних підприємствах подібна практика ще досі залишається маловивченою та незрозумілою.

Література

1. Акімова І., Марцінків А., Осінкіна О. Соціальна відповідальність українського бізнесу: результати опитування.- К.: Видавнича компанія «КІТ», 2005.- 52с.
2. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / А.Е. Чирикова, Н.Ю. Лапина, Л.С. Шилова, С.В. Шишкин (отв. ред.); Независимый институт социальной политики. М.: ГУ–ВШЭ, 2005. – 150 с. <http://www.socpol.ru/publications/book17.shtml>
3. Брэдгард Т. Социальная ответственность бизнеса между государственной политикой и политикой предприятий // SPERO Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзор №2, Зима 2005, С.50-70. <http://spero.socpol.ru>
4. Крупник А. С. Соціальна відповідальність бізнесу: навіщо та яким чином // Формування та реалізація стратегії сталого економічного розвитку регіону: Матеріали щорічної науково-практичної конференції. 26 травня 2006 року. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2006. – С. 45-49. <http://narodnadovira.org/pages.php?id=320>
5. Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности. Аналитический обзор / Под общей ред. А.Н. Шохина — РСПП, М., 2006. — 108 с.