

Економіка праці

Ковальчук Г. Р., студентка

Науковий керівник: Хитра О. В.

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ ЯК КЛЮЧОВИЙ НАПРЯМ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ (НА ПРИКЛАДІ КОРПОРАЦІЇ «ОБОЛОНЬ»)

Під час економічної кризи, через нерівномірний розподіл капіталу між учасниками ринкових відносин постає проблема ведення підприємствами економічно ефективної діяльності з одночасним раціональним використанням ресурсів. Ця проблема змістовно пов'язана з концепцією забезпечення сталого розвитку суспільства, котра набула особливого значення протягом останніх років.

Сталий розвиток (sustainable development) – це розвиток, який задовольняє потреби нинішнього покоління і не ставить під загрозу можливість майбутніх поколінь задовольняти їхні власні потреби [1, с. 85]. Відповідно до визначення ОЕСР, стратегія сталого розвитку – це скоординований набір процесів аналізу, дискусій, навчання, планування та інвестицій, що формуються шляхом участі та постійного вдосконалення й інтегрують економічні, соціальні та екологічні цілі суспільства з орієнтацією на досягнення компромісу [2, с. 8]. Головною умовою сталого розвитку є збереження ринкової рівноваги – такої синхронізації процесів, що врівноважує споживання і відновлення, розподіл та інтеграцію [3, с. 47].

Сталий розвиток підприємства у поточному періоді слід розглядати як здатність до здійснення економічної діяльності в кожен окремий момент часу в умовах невизначеності впливів зовнішнього середовища, які порушують нормальне функціонування і розвиток підприємства [4]. Відмінною особливістю динамічного сталого розвитку є те, що на кожному етапі відбувається «закріплення»

якісних змін на основі циклічного відтворення постійної системи функцій підприємства, що становить зміст процесу його функціонування [1, с. 87-88].

Важливо наголосити, що сталий розвиток підприємства проявляється як слабоструктурований процес, який залежить від багатьох формальних і неформальних чинників. При цьому немає нормативів, на основі яких можна було б отримати висновок про вплив елементів підприємства на його розвиток [5].

Концепція сталого розвитку ґрунтується на синтезі трьох базових компонент: 1) економічної (оптимальне використання обмежених ресурсів та застосування природо-, енерго- і матеріалозберігаючих технологій задля створення потоку сукупного доходу, який би забезпечував принаймні збереження наявного сукупного капіталу); 2) соціальної (людський розвиток, збереження стабільності суспільних і культурних систем, зменшення кількості конфліктів у суспільстві); 3) екологічної (забезпечення цілісності біологічних і фізичних природних систем). Збалансування зазначених компонент у процесі ведення підприємницької діяльності надає можливість формувати стратегічні переваги над конкурентами, котрі не досягли цього балансу [3, с. 47-48].

Корпорація «Оболонь», яка є одним з лідерів ринку пива і безалкогольних напоїв, починаючи з 2007 року впроваджує стратегію сталого розвитку та публікує соціальні (нефінансові) звіти відповідно до вимог Міжнародного стандарту зі звітності у сфері сталого розвитку GRI (Global Reporting Initiative).

Місія корпорації «Оболонь» – забезпечення споживачів натуральними, якісними та доступними напоями. Головна мета діяльності – розширення ринків продажу, збільшення прибутків, найповніше задоволення потреб споживачів.

За результатами аналізу «Звіту про сталий розвиток корпорації «Оболонь» за 2015 рік» [6] можна зробити висновок, що важлива роль у цій стратегії відводиться роботі з персоналом (рис. 1). Адміністрація корпорації поділяє точку зору, що осмислена й продуктивна праця є важливим елементом розвитку людини, а стандарти життя покращуються через повну та надійну зайнятість.

«Оболонь» є одним з найбільших роботодавців у харчовій промисловості України. Компанія активно залучає працівників у містах і селах базування своїх

виробництв. У багатьох регіонах країни виробничі структури «Оболоні» є бюджетоформуючими підприємствами.

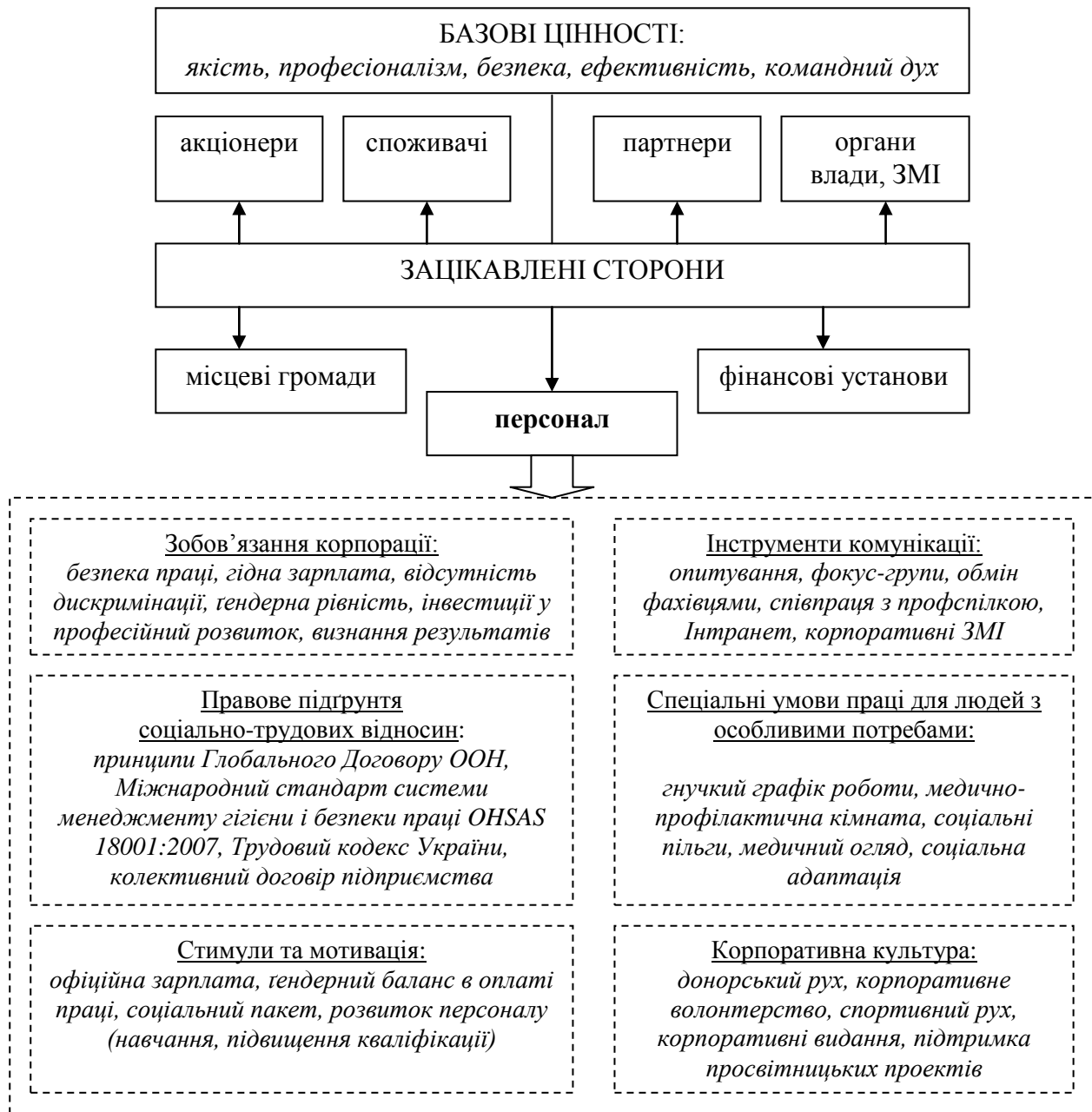


Рис. 1. Ключові аспекти роботи з персоналом у стратегії сталого розвитку корпорації «Оболонь»

Одним з найважливіших аспектів діяльності організації є створення робочих місць, а також виплата зарплати та інших компенсацій працівникам за виконану роботу. Гідний рівень оплати праці і соціальні програми, у свою чергу, є вагомими факторами у підвищенні якості і продуктивності праці. У корпорації «Оболонь» діє єдина і збалансована система оплати та мотивації

праці з урахуванням різних категорій посад, результативності кожного і роботи компанії загалом. Для співробітників сформований широкий соціальний пакет, який поширюється і на тих працівників, які вже вийшли на пенсію.

«Оболонь» прагне надати співробітникам якнайповніші можливості для реалізації їх потенціалу у процесі трудової діяльності, у тому числі – неупереджену оцінку результатів праці. Результативність персоналу оцінюється атестаційними комісіями системи ISO на основі експертних оцінок керівників, оцінки ефективності та результатів роботи. Під час перевірки працівників оцінюються їх знання, уміння, навички, якість і ефективність роботи, для керівників – особистісні та управлінські якості. За результатами оцінювання комісія приймає рішення про відповідність посаді, підвищення окладу, переведення на вищу посаду, зарахування до кадрового резерву тощо.

Одним з важливих завдань є забезпечення безперервного процесу навчання: протягом року працівники корпорації беруть участь у професійній перепідготовці, підвищенні кваліфікації та інших навчальних заходах. Починаючи з 2013 року на підприємствах корпорації «Оболонь» було організоване навчання спеціалістів з охорони праці за курсом «Основи менеджменту охорони професійного здоров'я та безпеки праці» відповідно до системи OHSAS 18001:2007.

Для систематизації норм ділової поведінки у 2013 році був розроблений і прийнятий «Етичний кодекс корпорації «Оболонь». Ключовими стандартами поведінки визнано орієнтацію на клієнта, мотивацію на успіх, надійність, творчість, доброзичливі стосунки між керівництвом і персоналом, командну працю.

У 2012 році «Оболонь» однією з перших вітчизняних компаній розробила гендерний план, який документально підтверджує рівні можливості в оплаті праці, кар'єрному просуванні, праві на відпочинок тощо для працюючих чоловіків і жінок. Одночасно з прийняттям гендерного плану була введена посада уповноваженого з гендерних питань. У 2014 році успішно розпочата апробація запропонованих експертами Федерації роботодавців України механізмів гармонійного поєднання сімейних і трудових обов'язків працівників.

Усвідомлюючи свою відповідальність за стан навколишнього середовища, «Оболонь» формує комплексну екологічну культуру, яка підкріплюється

впровадженням стандартом систем екологічного керування ISO 14000. Екологічні знання є обов'язковою кваліфікаційною вимогою для посадових осіб, діяльність яких пов'язана з використанням природних ресурсів та призводить до впливу на стан природного середовища. У рамках програми внутрішніх комунікацій всі працівники ознайомлені з принципами «зеленого офісу» і впроваджують їх у життя.

Таким чином, стратегія сталого розвитку корпорації «Оболонь» є комплексною, системною та має прикладний характер. Важливу роль в її реалізації відводиться персоналу, згуртованому навколо базових корпоративних цінностей, мотивованому щодо досягнення високих трудових показників, збереження екології та примноження суспільного багатства.

Список використаних джерел:

1. Квятковська Л. А. Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства / Л. А. Квятковська // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Вип. 1. – С. 85-89.

2. OECD /DAC. Strategies for Sustainable Development: Practical Guidance for Development Cooperation. – OECD : Paris, 2001. – 73 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oecd.org/dataoecd/34/10/2669958.pdf>.

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

4. Дідух С. М. Стратегія сталого розвитку підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв [Електронний ресурс] / С. М. Дідух // Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання. – 2015. – № 11. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4588>.

5. Смачило І. І. Методи управління сталим розвитком підприємства [Електронний ресурс] / І. І. Смачило // Економіка розвитку. – 2012. – № 2. – С. 115-120. – Режим доступу : <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/1417>.

6. Звіт про сталий розвиток корпорації «Оболонь» за 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://report.obolon.ua/img/Obolon_AnnualReport-2015_ua.pdf.