

РЕАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРАКТИК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Концепція корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) передбачає інтеграцію соціальних та екологічних питань у комерційну діяльність компанії та взаємодію із заінтересованими сторонами на добровільній основі [11, с. 24]. Серед сфер діяльності компаній в галузі соціальної відповідальності (взаємодія з громадою) політика у відносинах з працівниками набуває особливої важливості. В умовах посилення конкуренції і тиску на ринку праці фінансові умови працевлаштування вирівнюються і саме трудові практики компаній стають потужним засобом мотивації і утримання найкращих працівників і забезпечення їх задоволеності працею. Соціальна відповідальність у трудових відносинах включає аспекти: найм та просування співробітників; тренінги та розвиток навичок; умови праці, охорону здоров'я і безпеку; матеріальні і нематеріальні заохочення та стимули; розвиток соціального діалогу; залучення співробітників до формування стратегії розвитку громади, кодексу поведінки, інших програм компанії через ефективні внутрішні комунікації; корпоративне волонтерство [11, с. 230]. Таким чином, організації, в яких реалізована концепція КСВ, не тільки забезпечують гідні умови праці і відповідне винагородження, а також сприяють професійному і особистісному зростанню працівників, залученню їх до управління і підвищення ефективності діяльності компанії, забезпеченню трудових прав.

В теперішній час все більше українських компаній впроваджують практики КСВ, які, як правило, знаходять відтворення у нефінансовій (соціальній) звітності компаній. Єдиного формату звітності не існує, оскільки одним із принципів КСВ є добровільність, проте існує певна послідовність у розвитку звітності – перший звіт може включати інформацію і показники, обрані самостійно, і лише з часом компанії формують звіти, до яких включають показники у відповідності до світових стандартів. В будь-якому разі звіти зазвичай мають розділ, присвячений відносинам з персоналом. Звіт може бути підготовлений навіть у описовій формі, проте завершується таблицею відповідності показників до системи Глобальної ініціативи зі звітності (GRI). Зазначимо, що серед шести груп показників, що застосовуються в соціальній звітності, стосунки з персоналом безпосередньо розкриваються в показниках груп «Результативності підходів до організації праці і гідної роботи» та «Результативності в сфері прав людини».

Повнота і зміст такого розділу, безумовно, залежить від сфери діяльності, умов праці і сутності роботи, а також рівня розвитку КСВ. На основі узагальнення досліджень КСВ [2-4] і соціальних звітів компаній, ініціативи і практики стосовно відносин з працівниками доцільно аналізувати за такими напрямками: навчання та розвиток, зворотній зв'язок та врахування думки працівників, здоров'я та безпека, баланс між роботою та сім'єю, рівність і розмаїття, оплата праці та заохочення.

Розглянемо, які саме ініціативи впроваджуються компаніями з високим рівнем розвитку КСВ у Великій Британії [3] та Польщі [4].

За напрямом «навчання та розвиток» компанії реалізують ініціативи із підтримки і заохочення працівників до навчання. Приклади практик: узгодження індивідуальних планів розвитку працівників, навчальних схем, консультування, (компанії Boots, Safeway); навчальні центри компаній – комп'ютерні, дистанційні, віртуальні; консультування і організаційна допомога у працевлаштуванні при реорганізації, а також при звільненні (Boots, Unilever, Sainsbury); програми розвитку лідерських якостей (Boots) та кар'єрного зростання (TESCO); виділення часу і коштів для навчання (компанія BP заохочує навчання працівників, в середньому – 5 днів щорічно).

«Зворотній зв'язок» або внутрішні комунікації мають важливе значення для поширення інформації про поїтику соціальної відповідальності, оцінки заходів з КСВ, впровадження стратегічних рішень взагалі. В компаніях реалізується шляхом відкритих і конфіденційних «прямих ліній» з представниками вищого керівництва. Можливість такої комунікації може бути організована за допомогою телефонного зв'язку, локальної мережі або корпоративного порталу. Завдяки налагодженим внутрішнім комунікаціям компанії реалізують системи учасі персоналу в управлінні. Зокрема, співробітники можуть бути впевнені, що подані ними безпосередньо пропозиції з удосконалення виробництва або скорочення витрат, будуть розглянуті і оцінені [5]. Поширенню програм залучення працівників до управління сприяють і відповідні внутрішні конкурси на найкращі інновації та пропозиції.

«Здоров'я та безпека» – це різноманітні заходи і програми із заохочення здорового способу життя: власні спортивні центри, підтримка корпоративних спортивних команд, проведення медичних обстежень, програми запобігання стресам, фінансування організацій, що допомагають співробітникам з особливими потребами.

Програми балансу між роботою та сім'єю реалізуються шляхом впровадження гнучких графіків роботи, можливості працювати вдома, підтримки працівників у догляді за дітьми, організації харчування дітей співробітників під час канікул, наданні перерви у кар'єрі (від 6 місяців до 5 років). У Великій Британії такі програми мають 20% працедавців, ще 10% впровадять їх найближчим часом [5]. Для утримання топ-менеджерів та особливо цінних експертів може бути передбачена спеціальна оплачувана відпустка (sabbatical) тривалістю від 2 до 12 місяців раз на 7-10 років для завершення дослідження або написання книги [5]. Ще однією ініціативою може бути створення дитячих садків при компаніях, навіть не дуже великих за кількістю працюючих. Так в компанії NIVEA Polska (286 працюючих) створено такий заклад, який відвідує 52 дитини [4].

«Рівність і розмаїття» розкриває програми з недопущення дискримінації (за віком, статтю, етнічною належністю) в практиках компаній, а також відповідного навчання менеджерів. Показовим є приклад енергетичної компанії RWE Polska, в якій, відповідно до прийнятої стратегії зрівноваженого розвитку впроваджена програма «Жінки з енергією», і тепер серед менеджерських посад білизько 50% займають жінки [4].

Поширення практик КСВ у вітчизняних компаніях має позитивні

перспективи. До національного класифікатору професій внесена відповідна посада, послідовно реалізується проект з розвитку знань в галузі КСВ. Показовим є той факт, що лідерами з впровадження КСВ в Україні є компанії з національним капіталом. Перевагами впровадження КСВ є можливість наймати найкращих працівників, підвищення мотивації співробітників і ефективності роботи, зменшення плинності, зміцнення іміджу і позитивного сприйняття компанії усіма зацікавленими сторонами.

Література

1. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: підручник / (за наук. ред. О. С. Редькіна). – К.: Фарбовий лист, 2011. – 480 с.
2. Barber L. CSR for Employees: Proof of ‘Employer Engagement’ – <http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/mp55.pdf>
3. Зінченко А. Г., Саприкіна М. А. Корпоративна соціальна відповідальність 2005-2010: стан та перспективи розвитку. – К.: Вид-во «Фарбований лист», 2010. – 56с.
4. Raport Odpowiedzialny biznes w Polsce 2010. Dobre praktyki. – Warszawa: Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2011. – 130 s.
5. Важно – Актуально – Любопытно // Менеджер по персоналу. – 2011. – № 12. – С.7.