

КЛЮЧЕВЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ



Венера Хадеева,
заместитель
генерального директора,
директор по персоналу
Группы ЦДС

– Основам корпоративной социальной ответственности (КСО) отечественный бизнес во многом обязан западным инвесторам, которые, приходя на российский рынок, не только внедряли новые стандарты ведения бизнеса, но и создавали условия для социального развития. Первоначально КСО трактовалась исключительно как благотворительная история: большинство бизнесменов полагало, что если они открыто и ярко занимаются благотворительностью – значит, они социально ответственны. Но затем компании постепенно приходили к пониманию, что необходимо переходить от чистой благотворительности к выстраиванию полноценной корпоративной политики в социальной сфере. Я вижу положительный динамичный тренд по улучшению ситуации с КСО в России, все чаще это понятие воспринимается не просто как одна из составляющих имиджа компании, а именно как глобальный системный подход. Социально устойчивые надежные компании – их становится все больше и больше.

Социальная ответственность нашей компании ориентирована на поддержку и реализацию проектов, способствующих раскрытию творческого и интеллектуального потенциала детей и подростков, развитию детского спорта, популяризации семейных ценностей и здорового образа жизни. Главный наш социальный проект – это конкурс «Звезда Удачи», направленный на развитие детских талантов. За 7 лет существования конкурс приобрел всероссийский статус с аудиторией в несколько сотен тысяч человек. Полтора года назад мы учредили конкурс для будущих архитекторов «Архпроект», который получил широкое признание в профессиональной среде. Победителей приглашаем на стажировку в ЦДС, готовим кадровый резерв. В этом году на конкурсе были прикладные номинации, мы хотим, чтобы лучшие работы были реализованы в наших жилых комплексах.

Также компания уделяет много внимания работе с детьми сотрудников, начиная от организации праздников, конкурсов и заканчивая выездами к морю в летние лагеря отдыха. У наших детей есть своя группа в соцсетях, где ребята активно общаются, встречаются на различных

мероприятиях. Мы с удовольствием вовлекаем детей в профессиональную жизнь их родителей: те, кому уже исполнилось 14 лет, во время летних школьных каникул могут пройти профориентационную стажировку в различных департаментах компании, определив для себя будущее профессиональное направление.

Одна из ключевых корпоративных ценностей нашей компании – это люди, поэтому мы создаем благоприятные социальные условия для наших работников. Поддержка сотрудников в ЦДС всегда была, но до 2016 года носила неструктурированный характер. У нас сформирован свод корпоративных предпочтений: соцпрограмма, ДМС и т. д., но ключевое значение для нас имеют обучение и развитие сотрудников. Мы выстраиваем бизнес-процессы таким образом, чтобы каждый смог раскрыть свой профессиональный потенциал, и поддерживаем продуктивное взаимодействие между членами команды. Уже в этом году запущен конкурс инноваций, где каждый может дать предложение по улучшению любых производственных и бизнес-процессов: «Знаешь, как улучшить – предложи!».

Наше позиционирование ЦДС – «Строим для жизни» – это и есть социальная ответственность, так как нет более важной задачи для застройщиков, чем создание комфортной городской среды. Успех нашей работы – это желание строить такие дома, в которых мы бы хотели жить сами. Комплексный подход ко всему – это и правильный выбор локации строительства, и максимальное использование потенциала участка, продуманная квартирография и качество строительных материалов. И, конечно же, особое внимание уделяем строительству социальной инфраструктуры в наших кварталах.

Сегодня в России КСО применяется скорее как принудительный маркетинговый инструмент для формирования улучшенного имиджа. Что касается прогноза развития КСО, думаю, что уже в ближайшие годы она станет традиционной корпоративной составляющей большинства российских компаний, как это сейчас происходит на Западе, где большинство мероприятий КСО воспринимается как нечто само собой разумеющееся.