

Соціальний розвиток компанії



МХП

**АГРОІНДУСТРІАЛЬНИЙ
ХОЛДИНГ**

Підготувала:
Студентка 1М 1 групи

Про компанію

Приватне акціонерне товариство Миронівський хлібопродукт

(скорочено **МХП**) — одна з провідних агропромислових компаній України, що має виробничі активи в Нідерландах, Словенії, Словаччині та дистрибуційний офіс в ОАЕ. Компанія заснована 1998 Юрієм Косюком.

Холдинг володіє брендами «Наша Ряба», «Qualiko», «Легко!», «Бащинський», «Ukrainian Chicken».

Компанія складається з 11 дистрибуційних центрів (хабів) у великих містах країни. Продукція компанії представлена в 80 країнах.

Компанія випустила акції і має лістинг на світових біржах, включаючи LON (як МНРС) і NASDAQ (МНПСY), а з 2019 року — дозволений обіг акції на території України.



За версією журналу «Фокус» у 2017 році ПАТ «МХП» був визнаний найкращим роботодавцем в агросекторі.

Основними принципами кадрової політики ПАТ «МХП» є:

- ❑ цінність кожного – вартість компанії, кожен працівник компанії є цінним, адже його зусилля – це частина загального результату компанії;
- ❑ прозорість відносин та стабільність – побудова трудових відносин відбувається відповідно до законодавства України, прозорість в оплаті праці, мотиваційних програмах, компенсацій, оцінки результатів роботи;
- ❑ успішність та лідерство – орієнтація на досягнення, успіх, лідерство, сміливість, відповідальність, новаторство і постійний розвиток;
- ❑ цінність знань – пріоритетним завданням є збереження існуючих та набуття нових знань;
- ❑ конфіденційність інформації;
- ❑ безпека

У ПАТ «МХП» не зовсім стандартний підхід до оцінки та розвитку людей і їх потенціалу. Найменш важливим для компанії попередній досвід роботи, так як він не завжди може застосуватись у компанії, ключовим критерієм є бажання розвиватись і розширювати свій професійний кругозір. Це означає, що внутрішні цінності людини співпадають з цінностями компанії, а саме – завжди рухатись вперед.

Високий рівень мотивації, адаптивність і здатність до вдосконалення, професіоналізм, інноваційність та орієнтація на результат – основні характеристики співробітників компанії.



Політика розвитку персоналу

Політика розвитку персоналу ПАТ «Миронівський хлібопродукт» містить у собі такі складові, як професійний та особистісний розвиток, оцінювання результатів і досягнень персоналу, розвиток кар'єри; навчання; створення та ведення кадрового резерву.



Оплата праці

Політика в області оплати праці заснована на прозорості та чіткості критеріїв, які залежать від рівня посади в організаційній структурі і включає: оклад, премії, бонуси та додаткові пільги. Формування системи мотивації, визначення рівня заробітної плати здійснюється у відповідності з ринковими тенденціями для конкретних фахівців та їх особистим внеском і результатами.



РОЗВИТОК КОМУНІКАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

У 2019 році компанія «МХП» уклала угоду про співпрацю з «Латифундист» (Latifundist), онлайн-ЗМІ, що спеціалізується на агробізнесі та базується в Україні, щоб продемонструвати, яку цінність має кожен працівник для компанії. Проєкт також мав на меті покращити внутрішні та зовнішні комунікації «МХП». Центральною темою проєкту є можливості, які «МХП» створює для індивідуального кар'єрного розвитку. У багатьох історіях висвітлювались кар'єрні шляхи окремих працівників та їх просування на вищі керівні посади.



Політика навчання

Політика навчання будується на принципах системності, послідовності та заснована на виявленні потреби. Компанія пропонує працівникам безкоштовне навчання на рівні курсів, тренінгів за професійними компетенціями з метою реалізації отриманих знань і навичок в рамках реалізації цілей компанії. Одним із найважливіших методів внутрішнього навчання є наставництво, яке забезпечує передачу і збереження знань та навичок всередині компанії.

У компанії є два типи наставників: корпоративний наставник – людина, яка консультує на різних стадіях і етапах розвитку кар'єри, допомагає підлеглому переходити на більш високий рівень знань і професійних навичок; кваліфікаційний наставник – людина, яка супроводжує і контролює процес проходження підлеглого програм навчання, при необхідності здійснює навчання його практичним навичкам

Компанія приділяє велику увагу працевлаштуванню студентів і випускників профтехучилищ. Ще під час навчання фахівці МХП знайомлять їх із корпоративною культурою та технологічними можливостями, організовують практичні заняття. З кожним молодим фахівцем протягом 3 місяців працює досвідчений наставник. Початок роботи в холдингу — продовження спеціальної програми «МХП СТАРТ», покликаної популяризувати та підвищувати престижність роботи в агробізнесі, що є найбільш динамічним сектором української економіки та відкриває безмежні можливості для професіоналів.



ПРОГРАМА МНП LEADERS HUB

У 2019 році Центр розвитку «МХП» запустив програму МНП Leaders Hub (50 співробітників). Мета – надати ключовим працівникам можливість розвивати свої лідерські навички за сприяння міжнародних експертів.

Програму підтримує кілька світових організацій, включаючи бізнес-школу INSEAD, McKinsey, EY та Deloitte. Програма триває один рік і складається з модулів, що включають денну форму навчання (тренінги, семінари та ділові рольові ігри) та формати домашнього навчання (онлайн-курси, вебінари, практичні завдання та тести). Середній час індивідуального навчання, проведений за цією програмою у 2019 році, становив 52 години.

Соціальна відповідальність

ПАТ «Миронівський хлібопродукт» розуміє свій вплив на суспільство і тому несе за нього відповідальність. Саме тому корпоративна соціальна відповідальність стала невід'ємною частиною розвитку компанії шляхом інтеграції в щоденні бізнес-активності.

Політика соціальної відповідальності ПАТ «МХП» покликана окреслити стратегію взаємодії із різними цільовими аудиторіями для тривалої, стабільної та плідної співпраці з громадськістю та іншими зацікавленими сторонами.



Пріоритети політики корпоративної соціальної відповідальності



ПАТ «Миронівський хлібопродукт» пропонує своїм працівникам підтримку у формі найрізноманітніших додаткових переваг і послуг. Зокрема, це пільгове харчування, житло у віддалених регіонах, безкоштовний спортзал, трансфер з роботи/на роботу, навчальні відпустки для студентів ВНЗ, відпустка по догляду за дитиною до трьох років, мобільний зв'язок, навчання дітей, бібліотеки та багато іншого. За результатами роботи за рік залежно від цільових показників і результатів за напрямом діяльності компанії переважна більшість співробітників отримують щорічну премію.



Висновки

На ПАТ «Миронівський хлібопродукт» є раціонально розроблена система розвитку персоналу, що включає він його аспекти від особистісного розвитку до кадрового резерву. Розвиток персоналу також містить у собі не тільки традиційні методи навчання, а й забезпечення дозвілля працівників для підвищення їх лояльності, а також заохочення подальшого їх розвитку.

МХП забезпечує працівників комфортними умовами праці, гідним рівнем заробітної плати, соціальним пакетом, системою охорони праці.

На підприємстві є всі необхідні умови для комфортної праці та постійного розвитку.

