

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ НА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Сазонова Т. О., кандидат економічних наук, доцент

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) являє собою, з одного боку, відповідальність організації перед людьми, організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі діяльності, перед суспільством в цілому, з іншого – це набір принципів, відповідно до яких компанія вибудовує свої бізнес-процеси, а ще з іншого – це філософія організації підприємницької та громадської діяльності. Дана філософія обов'язково охоплює розвиток організації, забезпечення гідного рівня життя працівників, розвиток суспільства в цілому і збереження навколишнього середовища для наступних поколінь.

Рівень розвитку КСВ відповідає специфіці і рівню розвитку організації, а, отже, складові, програми КСВ потребують регулярного перегляду та внесення змін. Дієвими програми КСВ будуть лише в тому випадку, якщо в їх складанні добровільно приймають участь всі зацікавлені сторони: керівник, персонал та інші стейкхолдери. Дана необхідність продиктована ще й тим фактом, що ефективно реалізовані зовнішні і внутрішні програми КСВ сприяють:

розвитку організації (зростанню обсягів виробництва, підвищенню якості продукції та послуг тощо);

поліпшенню репутації та іміджу організації;

становленню корпоративної ідентичності, розвитку корпоративних брендів;

розширенню конструктивних партнерських зв'язків з державою, діловими партнерами, місцевими громадами та громадськими організаціями.

Даних результатів можливо досягти за умови формування комплексної системи КСВ організації, яка охоплюватиме всі необхідні елементи (рис. 1).

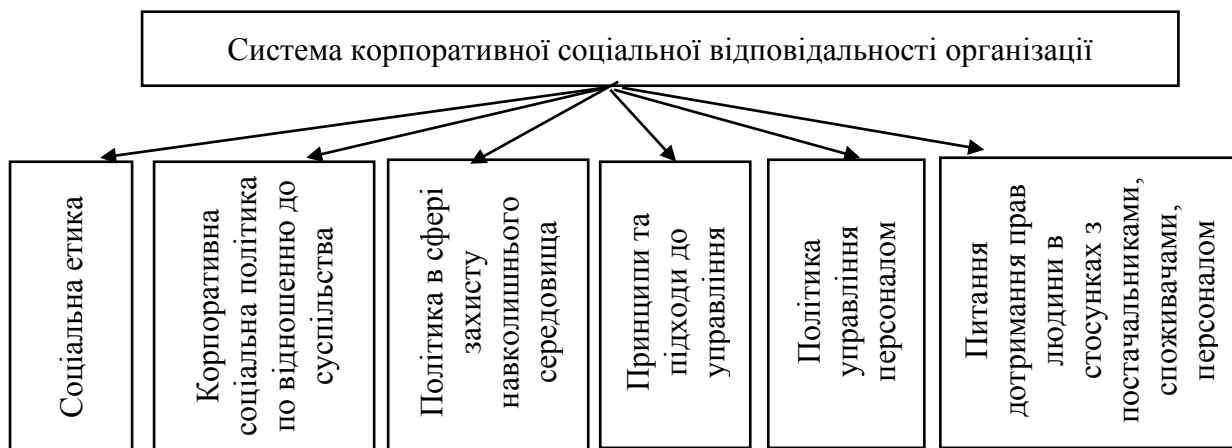


Рис. 1. Складові системи КСВ організації [складено на основі 1]

При цьому неможливо сформувати підприємство з високим рівнем соціальної відповідальності без застосування соціально-психологічних методів управління. Дані методи управління, зокрема, забезпечують демократизацію управління, індивідуальний підхід до працівника, як особистості, врахування

особистісних інтересів поряд із колективними. На перший план виходять: моральне стимулювання колективної та індивідуальної ініціативи, творчої активності персоналу: соціальне прогнозування, нормування та регулювання; виховання, навчання, особистий приклад. Також важливим є застосування на сучасному підприємстві політики гуманізації праці, приділення достатньої уваги формуванню сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Варто зазначити, що соціально-психологічні методи управління та соціальна відповідальність є комплементарними елементами організаційної поведінки. Так, за допомогою даних табл. 1 простежимо даний зв'язок.

Таблиця 1

**Комплементарність елементів організаційної поведінки: соціально-психологічних методів управління та соціальної відповідальності
(в контексті відносин «керівництво - персонал»)**

Соціально-психологічний метод	Прояв (результат) соціальної відповідальності
Поліпшення умов праці, побуту, охорони здоров'я	Реалізація корпоративних програм з охорони та зміцнення здоров'я співробітників
Вивчення і спрямоване формування мотивів трудової діяльності та їх урахування в управлінні	Зростання задоволеності від праці, від життя членів організації; усвідомлення особистої цінності та ролі – підвищення якості життя
Підвищення соціально-виробничої активності (встановлення лідерів, наслідування лідерів, установлення стандартів зразкової поведінки); підтримка соціального наслідування	Зростання якісної та кількісної ефективності праці; реалізація можливості колегіального управління на основі засад соціального партнерства; формування соціально відповідальної поведінки
Моральне стимулювання	Реалізація корпоративних програм морального стимулювання персоналу
Соціальне прогнозування, нормування та регулювання	Постановка та досягнення соціальних цілей, установок
Навчання, виховання	Реалізація корпоративних програм підвищення професіоналізму співробітників
Гуманізація праці	Впровадження «виробничої демократії»
Встановлення гармонійних стосунків між керівниками і підлеглими	Дотримання та повага прав працівників, розвиток людського капіталу
Залучення персоналу до управління	Впровадження «виробничої демократії»
Психологічні технології управління	Створення сприятливого морально-психологічного клімату, виховання працівників у дусі гуманізму, високої моралі і соціальної справедливості

Підсумовуючи зазначимо, що корпоративна соціальна відповідальність організації на сьогоднішній день є запорукою його стійкого розвитку. Забезпечення функціонування на засадах КСВ є неможливим без залучення персоналу до цього процесу, а з іншого – без спрямування на нього відповідних заходів-проявів соціальної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Стандарт SA 8000 : 2001: Социальная ответственность [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://csrjournal.com/1725-standart-sa-80002001-socialnaja-otvetstvennost.html>