

УДК 005.95

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Ю.Ю. Чечурова

Тверской государственной технической университет

Представлен теоретический анализ основ функционирования принципов социальной ответственности в рамках деятельности организации через призму моральных обязательств в отношении своего персонала. На основе уже имеющихся исследований показана важность морально-этической стороны социального взаимодействия в управлении персоналом, а политика корпоративной социальной ответственности, оказывая не прямое влияние на качество жизни и благополучие сотрудников, тем не менее выступает существенным мотивационным фактором в рамках профессиональной деятельности. Описаны области управления персоналом, на которые необходимо обратить внимание руководству при проведении социально ответственной политики.

Ключевые слова: *оценка деятельности организации, социальная ответственность организации, моральные обязательства, управление персоналом.*

Современное развитие большинства общественных процессов связано с необходимостью повышения качества управления персоналом в каждой отдельно взятой организации. В целом управление персоналом связано с необходимым воздействием на потенциальных и фактических сотрудников с использованием при этом совокупности организационных методов воздействия и управления для эффективного достижения целей организации в максимально быстрые сроки. В экономических условиях нового времени процессу кадрового управления в организации должна предшествовать разработка концепции управления персоналом, которая содержит общие представления о сущности, целях, задачах, структуре и технологиях кадровой политики, основанных на принципах корпоративной социальной ответственности.

В философском словаре понятие «ответственность» рассматривается в рамках этических и правовых категорий и отражает «особое социальное и морально-правовое отношение личности к людям, к обществу (человечеству в целом), которое характеризуется выполнением своего нравственного долга и правовых норм» [8, с. 403]. В ведущем объединении корпораций США Business for Social Responsibility, которое занимается разработкой правил ведения социально ответственного бизнеса, рассматривают социальную ответственность организации в виде достижений в плане коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде [10].

Анализ литературы позволил выделить четыре основных подхода к определению корпоративной ответственности.

Первая позиция рассматривает ответственность компании исключительно с точки зрения юридической законности, т. е. если

деятельность организации не противоречит закону и протекает в поле существующего законодательства, то такая деятельность автоматически считается социально ответственной. В своей работе «Мораль и бизнес» Нэнси Рэнкен отмечает, «что бизнесмен не может рассматриваться в качестве морального субъекта, так как любого предпринимателя заботят в первую очередь проблемы выживания, роста и прибыли и он не способен к альтруистическим поступкам» [1, с. 179].

Вторая позиция рассматривает ответственность с точки зрения добросовестного отношения наемных работников к своим нанимателям и выражается в следовании уставу организации в виде прописанных норм иерархического взаимодействия. При этом сами наниматели руководствуются исключительно получением большей прибыли, в результате ответственность организации не распространяется на разработку и продвижение важных и необходимых с точки зрения социальной ориентированности потребительских товаров и услуг или на предупреждение какого-либо возможного ущерба как от деятельности самой организации, так и отдельных ее членов. В данной ситуации социальная ответственность приравнивается к профессиональной.

Авторы *третьего направления* рассматривают социальную ответственность исключительно с позиции достижения и сохранения успеха. Организация будет придерживаться социально ответственного подхода в бизнесе только в том случае, если это приведет к успеху.

Четвертое направление относит организацию к социально ответственным, если ее моральные обязательства распространяются на всех участников организационного процесса, которые оказываются в прямых и косвенных отношениях с данной организацией, а не только на собственных сотрудников. Таким образом, социальная ответственность организации проявляется через реализацию моральных обязательств по отношению к целям всех заинтересованных сторон организационного взаимодействия, где главной задачей является налаживание и поддержание отношений. Следовательно, социально ответственной организацией считается та, деятельность которой учитывает интересы сотрудников с точки зрения их социального положения, профессиональных интересов, психического здоровья, а также оценивает справедливые, честные и ответственные отношения работодателей со своими работниками и внешними партнерами. Этому контексту соответствует определение, данное на всемирном бизнес-конгрессе Л. Холмом и Р. Уоттсом: «Корпоративная социальная ответственность – это постоянная приверженность компаний вести дела на основе этики и вносить вклад в экономическое развитие, в то же время улучшая как качество жизни своих работников и их семей, так и общества в целом» [11, с. 817].

В российском законодательстве прописывается взаимодействие персонала и работодателя с точки зрения социального партнерства, где последнее рассматривается как механизм «обеспечения согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования

трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». Кроме того, соглашения, которые заключаются в рамках социального партнерства, рассматриваются как документы, нацеленные «на установление общих принципов регулирования социально трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений» [7, с. 16].

Большинство исследований российской корпоративной действительности определяют организацию как прогрессивную только тогда, когда ее руководство проводит в жизнь кадровую политику, ориентированную на долгосрочные отношения с персоналом и его развитие, реализует программу эффективного использования потенциала своих сотрудников, создавая условия для максимально успешного взаимодействия в условиях организационной деятельности [5]. Можно обратить внимание, что больше говорится об эффективности и успешности, чем об ответственности или моральных обязательствах.

Как отмечает С.Е. Руженцев, ответственное отношение коренным образом связано с моральными обязательствами [4]. Отношение руководителей к целям и формам организационной деятельности затрагивает коллективные интересы и согласованные действия, требуя соблюдения существующих нормативных и социальных установок. Это подчеркивает Н.Ф. Шаров, говоря о том, что именно социальная ответственность позволяет справляться с расхождениями во взглядах, установках, позициях, которые существуют у разных взаимодействующих сторон [9].

Важно рассмотреть само понятие «обязательства». Толковый словарь С.И. Ожегова дает такое определение: «официально данное обещание, обычно в письменной форме, требующее безусловного выполнения». «Психологический словарь определяет обязательства как будущие действия или наборы действий для осуществления сознательно выбранных целей или каких-либо задач» [3, с. 26].

Говоря об особенностях социального взаимодействия в пределах организации, Р. Чалдини впервые ввел понятие «моральные обязательства», он определял их как долг, который выступает предшествующим этапом самого обязательства. Надо всегда учитывать тот факт, что между участниками организационного взаимодействия существуют права и обязанности по отношению друг к другу, и именно это взаимодействие должно носить моральные обязательства.

Моральные обязательства, проявляющиеся через социально ответственное управление персоналом, начинаются с документационного обеспечения, а именно – с трудового договора и должностной инструкции. В этих документах прописываются такие компоненты ответственного отношения работодателей к сотрудникам, как качество трудовой деятельности, мотивационные составляющие, обучение и развитие сотрудников, карьерное обеспечение, возможность участия в акционерной деятельности, премиальная политика и т. д. Вместе с тем организация, характеризующаяся социально ответственным

отношением, информирует работников о положении организации на рынке, ее возможных путях развития, принципах социальной ответственности, возможном участии в этом процессе работников, включает эти вопросы в программу внутреннего коучинга.

В исследовании Е.С. Ребриловой, выявлены особенности взаимных ожиданий руководителей и подчиненных. Данные ожидания включают взаимоотношения в коллективе, профессиональную карьеру, справедливое отношение и др. Автор отмечает, что в рамках организационного взаимодействия ожидания характеризуются справедливыми, морально-этическими и профессиональными отношениями и со стороны сотрудников, и со стороны работодателей. «Максимальная картина расхождений у исследуемых групп наблюдается в оценке личностного и карьерного развития, принятия активного участия в жизни организации и контроле. Установлено, что руководители в меньшей степени ожидают от своих подчиненных карьерного роста и личностного развития в рамках организации, контролирования своей деятельности, чем подчиненные, а вот организационной активности – значительно более высокой, чем подчиненные от руководителей» [2, с. 149].

Анализ обязательств показал, что сотрудники более всего ценят поддержку здоровых отношений в организации, развитие в карьерном и профессиональном плане, следование организационным нормам и правилам, а также выполнение всех пунктов трудового договора. При этом выявлена низкая лояльность организации и отсутствует заинтересованность в долгосрочной занятости. Руководители высоко ценят все свои обязательства перед наемными работниками, кроме занятости в организации и контроля за деятельностью подчиненных [2].

В связи с этим в рамках ведения организационной деятельности руководству необходимо учитывать принципы социально ответственной политики в виде соответствия предъявляемых запросов к персоналу, целям и задачам самой организации. Такое соответствие требует диагностических мероприятий в выявлении квалификационного состава персонала, мобилизационных и адаптивных возможностей, степени инновационной и мотивационной направленности персонала, вертикальных и горизонтальных коммуникаций, социально-психологического климата в коллективе, степени конфликтности и доверия, групповой сплоченности, характеристик организационной культуры, степени эффективности существующей системы стимулирования и т. д.

Анализ соответствующих источников выявил направления социально ответственной деятельности организации в рамках управления персоналом: подбор и отбор персонала в соответствии с целями и миссией компании; обеспечение безопасных условий продолжительности найма; обучение и развитие человеческих ресурсов, использование их в соответствии с корпоративными задачами развития; обеспечение эффективной системы мотивации и поощрения сотрудников; обеспечение понимания сотрудниками своей индивидуальной

ответственности, а также осознание организационной, социальной и законодательной ответственности; обеспечение необходимого количества и качества персонала для удовлетворения интересов организации в краткосрочном и долгосрочном периодах; обеспечение возможности для саморазвития сотрудников и максимального удовлетворения трудом; обеспечение безопасных условий труда для сотрудников; эффективное использование знаний, навыков и способностей персонала; развитие и поддержка эффективных отношений с профессиональными союзами; обеспечение оценки индивидуальных потребностей и приведение в соответствие с потребностями организации; обеспечение таких условий труда, при которых к работникам реализовывалось бы справедливое, ответственное и беспристрастное отношение.

Парадокс заключается в том, что потенциальных работников прежде всего интересует уровень заработной платы, наличие социальных гарантий, потенциальные возможности профессионального и карьерного роста, удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе и с руководством, и социально ответственная деятельность организации по управлению персоналом не повысит привлекательности организации как работодателя на рынке труда. Данным вопросом задалась европейская компания Ipsos MORI, анализирующая результаты исследований во всем мире: в случае если политика корпоративной социальной ответственности, как можно предполагать, напрямую не влияет на уровень и качество жизни наемных работников, то можно ли говорить о том, что она выступает значимым мотивационным фактором для этих сотрудников [6].

Результаты опроса показали, что для британских, американских и российских работников социально ответственное поведение компании перед своим персоналом имеет значение. При прочих равных условиях, в том числе оплаты труда, выбирая работу, они скорее предпочтут социально ответственную компанию в отношении развития собственного кадрового потенциала.

Центральными областями, требующими усилий со стороны организационной деятельности в применении политики социально ответственного управления персоналом, выступают следующие: разработка и распространение программ, которые позволяют внедрять и реализовывать управление персоналом на практике в контексте социально ответственной политики; реализация эффективной коммуникационной структуры внутри организации для повышения мотивационного потенциала работников компании; разработка критериев и процедур оценки деятельности сотрудников в целях повышения эффективности системы управления персоналом.

В результате благодаря социально ответственному отношению к своим сотрудниками и взаимности моральных обязательств происходит становление основ для долгосрочного и прочного сотрудничества, а организация получает дополнительные неоспоримые преимущества: формируется более привлекательный образ организации в обществе, как

следствие – возрастает доверие и лояльность к организации; появляется возможность привлекать, мотивировать и сохранять потенциально эффективных работников; увеличивается число клиентов, повышается товарооборот; появляется возможность получения выгодных заказов и т. д.

Список литературы

1. Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса: учеб. пособие. М., 2004. 400 с.
2. Ребрилова Е.С. Особенности психологического контракта в диаде организационного взаимодействия «руководитель – подчиненный» // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. Педагогика и психология. 2017. Выпуск 3. С. 146–153.
3. Ребрилова Е.С. Феноменологический план психологического контракта // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. Педагогика и психология. 2014. № 3. С. 17–28.
4. Руженцев С.Е. Моральные идеалы и социальная ответственность политики // Новая наука: опыт, традиции, инновации. Уфа. 2016. № 6-2(89). С. 226–228.
5. Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 2 / под ред. А.Л. Журавлева, Л.Г. Дикой. М.: Изд-во ИП РАН, 2010. С. 421–431.
6. Строганов Р. Корпоративная социальная ответственность и привлекательность компании как работодателя // Управление персоналом. 2007. № 18. С. 80–83.
7. Трудовой Кодекс Российской Федерации. М., 2006. С. 35.
8. Философский словарь / под ред. И.Т. Фролова. М.: Республика, 2001. 719 с.
9. Шаров Н.Ф. Ответственность как социальная проблема // Вектор науки Тольяттинского гос. ун - та. 2009. № 5. С. 133–138.
10. Business for Social Responsibility / Overview of Corporate Social Responsibility. Geneva, 2003. URL: <https://orca.cf.ac.uk/55309/1/Article%2053.pdf> (дата обращения: 16.04.2019).
11. Corporate Social Responsibility In The United States And Europe: How Important Is It? The Future Of Corporate Social Responsibility // Intern. Business & Economics Research J. July 2013. V. 12. № 7. P. 815–824.

PRINCIPLES OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN EVALUATING OF ORGANIZATION'S ACTIVITIES TO PERSONNEL MANAGEMENT

Yu.Yu. Chechurova

Tver State Technical University, Tver

Presents an theoretical analysis of the basics of functioning of the principles of social responsibility in the framework of the organization through the prism of moral obligations in relation to its staff. Based on existing studies, the importance of the moral and ethical side of social interaction in personnel management is shown, and the corporate social responsibility policy, while not directly affecting the quality of life and well-being of employees, nevertheless acts as a significant motivating factor in the framework of professional activities. The areas of personnel management are described which need to be paid attention to by the management when pursuing a socially responsible policy.

Keywords: *evaluation of the organization's activities, social responsibility of organization, moral obligations, personnel management.*

Об авторе:

ЧЕЧУРОВА Юлия Юрьевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственной технической университет» (170026, Тверь, наб. Афанасия Никитина, 22); e-mail: y.chechurova@gmail.com