

# ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ БИЗНЕСА СИСТЕМЫ КСО В НАПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛА

Выполнили

обучающиеся группы 15.03Д-М01/196

очной формы обучения

факультета менеджмента

Смурыгина Елизавета Константиновна

Вычугжанина Наталья Андреевна

# ВВЕДЕНИЕ

- В современном мире корпоративная социальная ответственность бизнеса (КСО) является одной из наиболее значимых составляющих стратегического целеполагания любого бизнеса. КСО является важным фактором, предопределяющим оптимальное использование ресурсов для устойчивого развития организации.
- **Целью исследования** является анализ выявления преимуществ корпоративной социальной ответственности для бизнеса в направлении персонала.
- **Объект исследования** - концепция корпоративной социальной ответственности бизнеса в социальном управлении.
- **Предмет** - внутренняя корпоративная социальная ответственность как механизм управления персоналом.

# ВИДЫ КСО

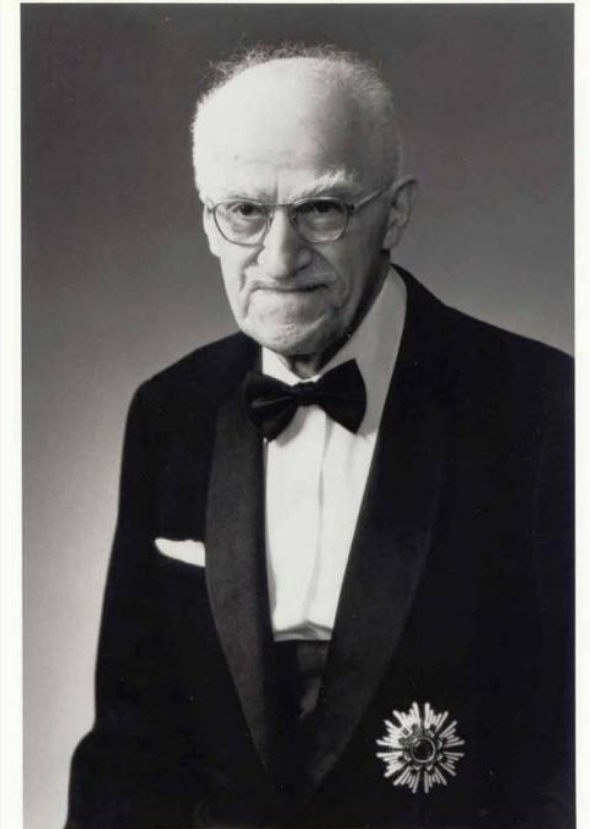


Основным фактором, по которому идет разделение КСО на виды является ее направленность на третьих внешних или внутренних лиц. Соответственно, двумя основными видами социальной ответственности бизнеса есть внешняя и внутренняя ответственность

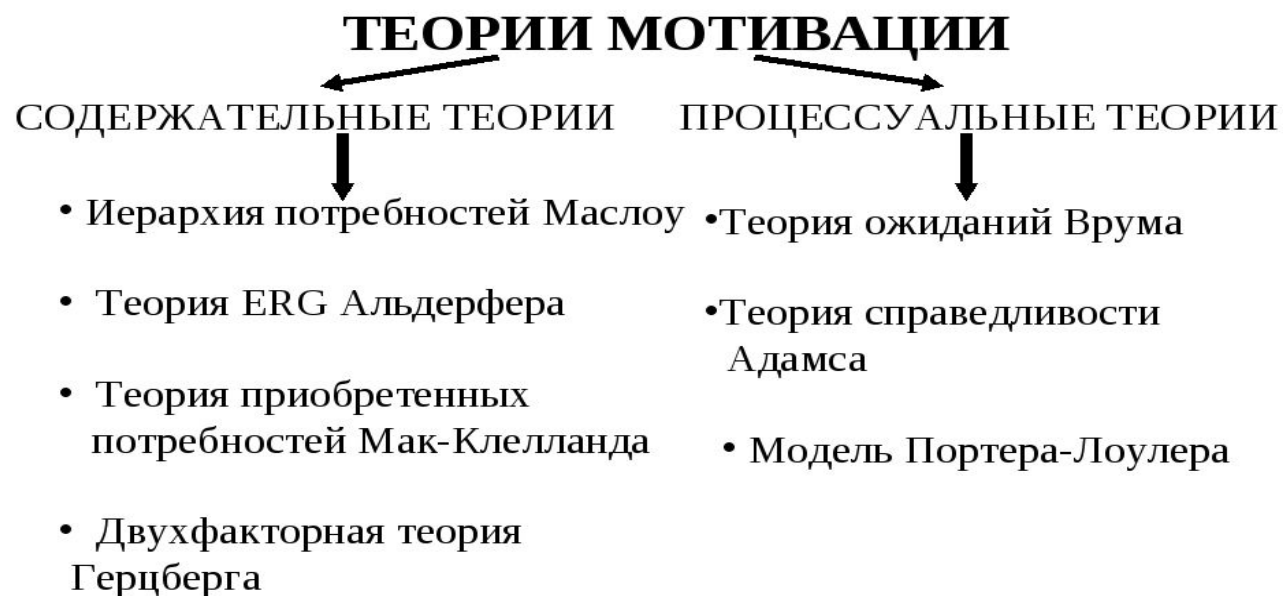
# ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Основатель школы человеческих отношений – Э. Мейо. Смог доказать, что материального стимулирования недостаточно для эффективной мотивации сотрудника.

Делал большой акцент на внутри коллективных отношениях, психологическом климате, на улучшении взаимоотношений между подчиненными и их руководителями в процессе производства. Выделял как самые значимые элементы увеличения эффективности деятельности организации, а именно: межличностную коммуникацию, мотивацию, лидерство, отношение к персоналу, так и активный человеческий ресурс.



# КЛАССИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ



Появляются ставшие классическими теории мотивации, авторами которых являются А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор и другие.

Суть теорий в том, что в основе мотивации всегда лежит удовлетворение потребностей человека.

# КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПО Э. ШЕЙНУ



Американский ученый Э. Шейн выделил три уровня корпоративной (организационной) культуры: поверхностный, внутренний и глубинный. Его модель является одной из самых распространенных и цитируемых в литературе

## КОМПЛЕКС ВНУТРЕННИХ КСО В КОМПАНИИ

В рамках каждого направления конкретная организация разрабатывает и осуществляет свой комплекс мероприятий, создавая большое количество внутренних видов КСО, применяемых на практике:

- социальная защита персонала;
- отсутствие дискриминации в практике найма на работу и при карьерном продвижении;
- обеспечение защиты жизни и здоровья работников, в том числе санаторно-курортное лечение для сотрудников;
- обеспечение для работников возможности повышения квалификации, постоянного обучения;
- уважение семейных обязанностей работников, включая гибкую систему занятости и отпусков и прочее.

## КОМПЛЕКС ВНУТРЕННИХ КСО В КОМПАНИИ

Мотивами для увеличения социальной ответственности бизнеса, которые хорошо сочетаются с достижением целей организации, могут быть следующие результаты внедрения мер КСО:

- развитие собственного персонала позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке;
- растет производительность труда в компании;
- улучшается имидж и репутация компании;
- достигается стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе;



# РЕЗУЛЬТАТЫ УСПЕШНОЙ КСО В НАПРАВЛЕНИИ СОТРУДНИКОВ



Эффект от проводимой КСО:

- Безопасные условия труда,
- своевременные выплаты зарплаты,
- дополнительное медицинское страхование,
- программы подготовки и повышения квалификации,
- организация отдыха,
- программы финансовой помощи работникам в критических ситуациях,
- возможности для профессионального и карьерного роста и формирование корпоративной культуры

# ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

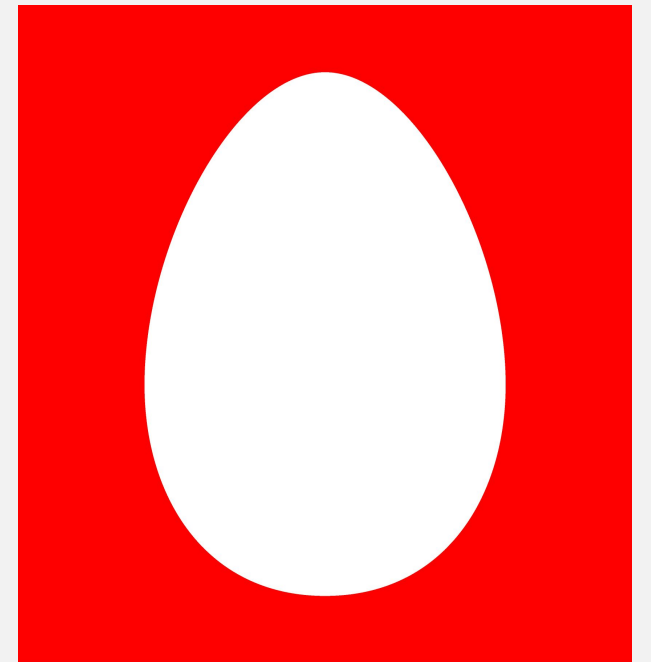
Вовлеченность – это отношение сотрудника к компании, ее руководству, обязанностям и условиям труда, при котором он проявляет неподдельный интерес к успехам компании и стремится выполнять свои обязанности, превосходя установленные стандарты.

Чем выше и полноценнее вовлеченность персонала, тем ниже текучесть кадров, выше социальная репутация компании, соответственно, выше ее экономическая эффективность.

Следовательно, заинтересованный и замотивированный персонал, чувствуя свою ответственность и значимость для компании, будет качественно и добросовестно выполнять свою работу.

# КОМПАНИЯ МТС

- В 2014 году компания была признана лучшим работодателем среди российских компаний в главном рейтинге работодателей кадрового холдинга HeadHunter
- Увеличено количество внутренних программ и дистанционных курсов, появилось больше программ, нацеленных на лидерство, управление эффективностью, управление командами; внедрено обучение с использованием вебинаров
- За 2014 год на вебинарах были обучены свыше 10 тысяч человек
- В компании реализуются профессиональные образовательные проекты для различных групп персонала
- В компании регулярно проводятся социологические исследования, позволяющие соотносить стратегию и тактику работы персонала с реальными ожиданиями сотрудников.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, опираясь на все приведенные данные, можно привести шесть основных причин, по которым компаниям необходимо проводить корпоративную социальную ответственность:

- Инновации
- Экономия
- Перспективное мышление
- Участие клиентов
- Участие сотрудников

