

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

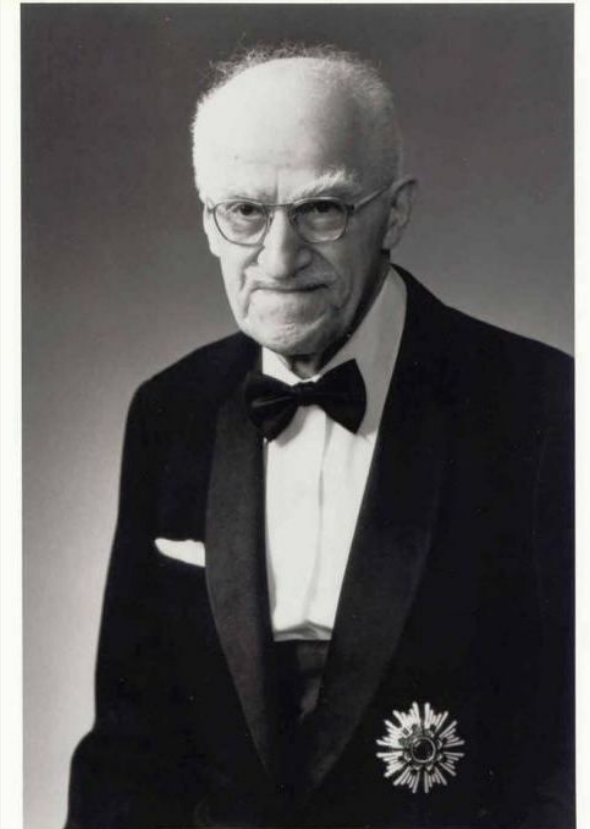


Основным фактором, по которому идет разделение КСО на виды является ее направленность на третьих внешних или внутренних лиц. Соответственно, двумя основными видами социальной ответственности бизнеса есть внешняя и внутренняя ответственность

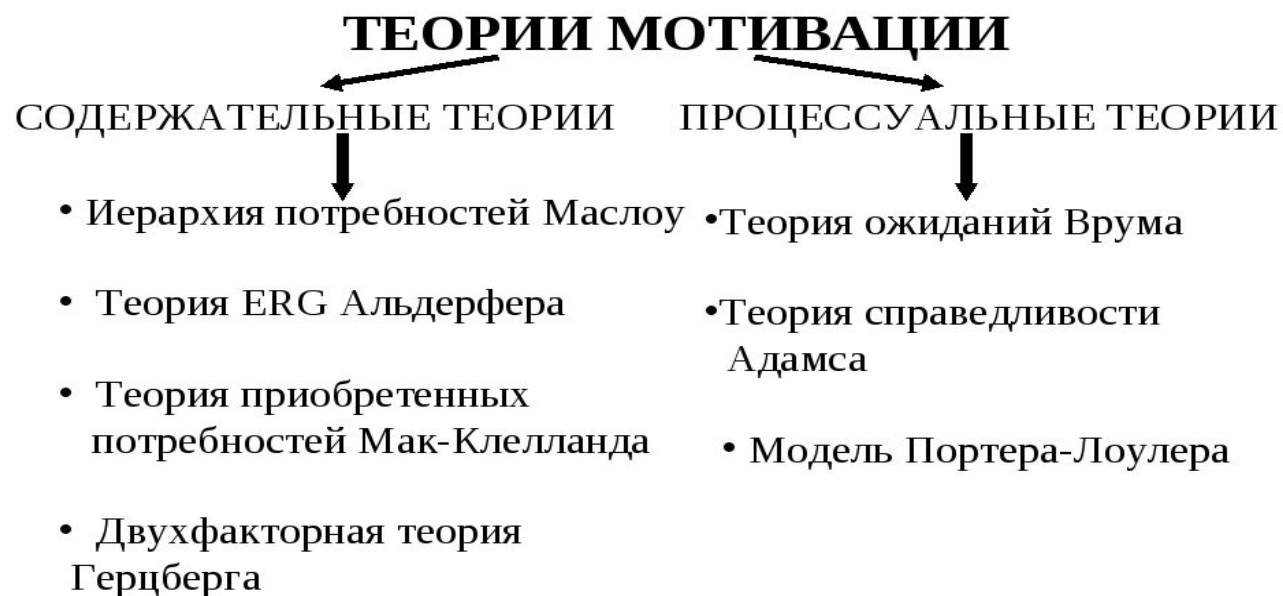
ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

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

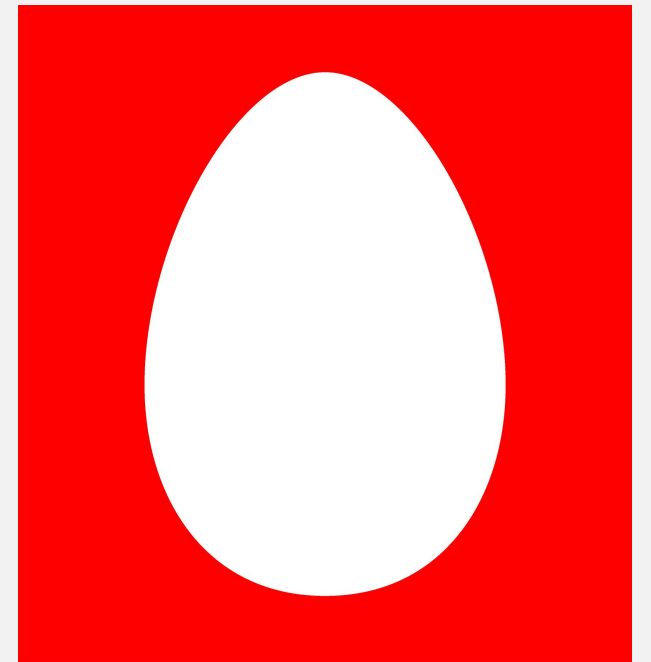
Вовлеченность – это отношение сотрудника к компании, ее руководству, обязанностям и условиям труда, при котором он проявляет неподдельный интерес к успехам компании и стремится выполнять свои обязанности, превосходя установленные стандарты.

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

