

Корпоративная социальная ответственность

Доцент к.э.н. Шаринова Галина
Анатольевна

Сущность ответственности

Деятельность человека только тогда и является деятельностью, когда она определенным образом организована.

Организация деятельности — это ее упорядочение по функциональному содержанию, распределению в пространстве времени, ориентации на достижение определенных результатов и целей.

Ответственность, как и многие другие категории, можно определить различным образом, акцентируя внимание на те или иные факторы ее проявления и роли в деятельности человека.

Сущность ответственности проявляется в том, что она представляет собой понимание, осознание и учет последствий деятельности по критериям ее необходимости эффективности, возможности порицания или поощрения.

При этом существует мера порицания за невыполнение или плохое выполнение работы и поощрение за хорошее ее выполнение.

продолжение

Ответственность — это организационное положение, обеспечивающее дисциплинированность и максимально эффективное отношение человека к его обязанностям.

Именно поэтому ответственность является средством управления, одним из рычагов воздействия на деятельность человека и коллектива в целом.

Устанавливая определенные меры и виды ответственности, ее контролирования, менеджер воздействует на деятельность человека и коллектива, ограничивая их общими интересами, ценностями и необходимостью учета существующих условий.

Организация ответственности как фактор эффективности менеджмента

- Ответственность должна быть соответствующим образом организована. В основе ее организации лежит система, под которой можно понимать совокупность взаимосвязанных видов ответственности, представляющих собой целостное образование по критериям цели организации, ее внутренней и внешней среды.
- Эта система должна иметь организационное оформление, т.е. каждый из видов ответственности должен обладать определенным организационным статусом.
- Организационный статус* вида ответственности — это закрепление его в положении обязательного требования и реализация в процессах менеджмента.
- Организационные статусы — замечание, наказание (множество видов), поощрение, накопление (фактов порицания), отстранение (в частности от должности) и др.
- Как система ответственности, так и ее организационное оформление оказывают существенное влияние на эффективность менеджмента, которую в общем плане можно рассматривать как степень достижения целей организации,

продолжение

От системы ответственности не могут не зависеть пути достижения цели и тенденции движения к ней.

Ведь ответственность характеризует степень организованности деятельности, минимальные отклонения, а следовательно, и темпы развития. Из этих факторов складывается эффективность менеджмента, в них она находит свое реальное отражение.

Но можно рассматривать влияние ответственности на эффективность менеджмента и в плане его *экономических параметров*.

Система и организация ответственности требуют определенных экономических затрат, и реализация этой системы и организации проявляется и в экономических параметрах менеджмента. Отсюда сопоставление экономических результатов и затрат на формирование, поддержание и развитие ответственности выражает экономическую оценку эффективности менеджмента.

Со всей уверенностью можно утверждать, что укрепление и развитие системы ответственности в организации (компании, корпорации и пр.) способствует повышению эффективности менеджмента.

Источники ответственности

Полезно задуматься над тем, из каких факторов деятельности человек происходит необходимость ответственности, как формируется потребность ответственности ее содержание.

Ответственность перед собой возникает из интересов человека и возможностей предвидения последствий его деятельности.

В какой мере эти последствия соответствуют интересам человека?

Здесь определенную роль играет и система ценностей.

Те интересы, которые имеют исключительную и очень важную для человека ценность, определяют и повышенную ответственность в его деятельности, да и в поведении вообще.

Могут быть интересы не столь важные, они сопровождаются заниженной ответственностью для конкретного человека.

Не исключено, что они могут быть весьма важными для коллектива.

В этом случае возникает противоречие интересов, и это влияет соответствующим образом на общую систему ответственности.

Так или иначе, но формирование ответственности зависит от возможностей и даже искусства предвидеть последствия деятельности и оценивать их по существующей системе ценностей.

продолжение

От чего зависят предвидение и оценка?

Здесь действует множество факторов.

Опыт, интуиция, аналитические способности.

Но, пожалуй, главным фактором является общий уровень образования человека и профессионализм. Чем выше образовательный уровень работника, тем больше возможности проявления его ответственного отношения к работе и понимания системы ответственности.

Конечно, к этому следует добавить и проявление чувства долга — особого качества личности.

продолжение

Чувство долга может быть в противоречии с интересами человека. Оно является проявлением воли, но должно быть выше личных интересов.

Только в этом случае реализация чувства долга ведет к реализации ответственности.

Но самый лучший вариант — это гармония интересов и чувства долга, их соответствие и единство.

Как рождается эта гармония? Отчего зависит ее существование? Это проблема индивидуальных качеств человека, проблема образования и реализации менеджмента.

Ведь для такой гармонии нужны соответствующие условия.

Истоки ответственности существуют не только в социально-психологических качествах человека и коллектива.

Типы организации деятельности, управления должны опираться на ответственность. В противном случае они могут затруднять ответственное отношение сотрудников к делу. Иногда такое управление создается искусственно.

Построение системы ответственности и ее реализация являются важными факторами оценки менеджмента.

Интересы и ценности в формировании ответственности

При самом простом наблюдении за функционированием системы менеджмента не трудно увидеть, что понимание ответственности и ее реализация в значительной степени зависят от комплекса интересов и ценностей человека.

При этом надо иметь в виду, что интересы и ценности присущи не только отдельному человеку, но и целым коллективам, и даже отдельным организациям.

В каждой организации могут господствовать и быть определяющими в ее функционировании те или иные интересы и ценности. Они проявляются в приоритетах, деловых и не деловых отношениях между людьми, в выделении главного и второстепенного.

Система интересов и ценностей не может не накладывать отпечаток на систему ответственности, как в формальном ее существовании, так и в неформальном проявлении, поэтому при построении системы ответственности надо учитывать господствующие в организации интересы и ценности.

продолжение

А для этого их надо знать, исследовать и видеть динамику изменений. Это одна из важнейших задач менеджмента.

Ее можно реализовать посредством социометрического анализа, тестирования, целенаправленного наблюдения, изучения организационной документации.

Интересы и ценности — это также один из источников формирования ответственности, определяющий все ее характеристики.

Влияние образовательного уровня человека на реализацию ответственности

Еще одним источником является образование. Чем выше образовательный уровень человека, тем больше вероятность объективного понимания событий окружающей среды, видения последствий изменений в ней, оценки ее характера и особенностей. Разве может это не влиять на проявление ответственности?

Но не только уровень образования определяет отношение человека к ответственности за определенные виды его деятельности. Образование даже достаточно высокого уровня тоже может быть различным: техническим, экономическим, социальным и пр. Понимание ответственности не всегда укладывается в характер образования. Человек узкотехнического образования не всегда достаточно адекватно может оценить, скажем, экономические или социальные явления. И наоборот.

Проблема ответственности предъявляет свои требования к построению системы образования, корректированию образования в процессах должностного роста человека, потребностей повышения и осознания его ответственности.

Образование очень чувствительный фактор общего повышения уровня ответственности в организации и в обществе в целом.

Чувство долга как один из источников ответственности

Одной из важнейших характеристик каждого человека является обладание чувством долга. Это одна из категорий этики, которая находит свое выражение в любой деятельности человека. Чувство долга имеет прямое отношение к проявлению ответственности.

Ведь даже понимание ответственности не всегда находит свое отражение в ее реализации. Иногда где можно наблюдать стремление к минимизации тем или иным способом ответственности или стремление избежать ответственности, находя для этого объективные или псевдо объективные причины.

В этом случае используется механизм, получивший на практике название «спихотехника».

Чувство долга, если оно достаточно развито, не позволяет уходить от ответственности. Это позиция человека относительно ответственности за свое дело, свои функции, свою работу. И это также касается не только отдельной личности. Можно рассматривать обобщенное проявление чувства долга в организации. Оно характеризует состав персонала, является одной из характеристик человеческого капитала организации.