

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В ИСТОРИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ АСПЕКТЕ

Е. С. ЛУЧЕНКОВА

Витебский государственный технологический университет,
Витебск, Беларусь
elena.stepanovna@tut.by

Концепция социальной ответственности бизнеса зародилась в 20-е гг. XX в. в виде идеи служения обществу. Появлению этой концепции предшествовал длительный период развития «нравственного» капитализма, процесс которого мы можем рассматривать на примере разных государств.

В Европе капитализм зародился в недрах феодального общества и долгое время сохранял его нравственные формы. Великая французская революция, с одной стороны, определила ограничения для богатых людей, с другой, выделила формы некоторой социальной ответственности перед людьми. Поэтому люди, занимающиеся бизнесом, стремились и к обеспечению порядка, но и к определенной свободе действий. Исторически в Европе, в том числе и во Франции, к бизнесменам сформировалось отрицательное отношение. Они находились в противоречивой ситуации. Аристократы сравнивали их с людьми, пробившимися в высшее общество с помощью денег, а рабочие – с теми, кто не трудом добывает средства к существованию, а получает их благодаря финансовым махинациям. Вследствие этого наиболее способные люди не хотели идти в бизнес. Поэтому французскому бизнесмену приходилось сосредотачивать свои усилия не на развитии своего предприятия, организации, а на личном контроле над положением дел.

Для американского капитализма была свойственна политика нерегулируемого рынка, но с середины XIX в. дальнейшее развитие капитализма шло по пути законодательного регулирования норм цивилизованного бизнеса. Государство стало разумно регулировать рынок. Это означало, что государство, прежде всего, защищало общество от злоупотреблений свободным рынком.

В становлении и развитии бизнеса в Японии прослеживается единство нравственно-идеологических и социально-психологических основ, на которых строились отношения людей во всех сферах.

Исходя из исторического опыта, стала постепенно вырабатываться идеология бизнеса. Идеология бизнеса – это система представлений класса бизнесменов о своем месте и роли в обществе, о принципах на которых строятся деловые отношения. Идеология бизнеса отражает и оценку его роли со стороны государства и общества. Это, в свою очередь, создает ту социальную и нравственную атмосферу, которая или тормозит, или поощряет развитие бизнеса.

В конце 70-х гг. XX в. концепция социальной ответственности бизнеса получила новое звучание вначале в США, а затем и в других странах.

Интерпретацию социальной ответственности бизнеса можно представить в следующем виде:

1. Соблюдение законов, регулирующих социальные функции бизнеса и бизнесменов.

2. Признаки социальной ответственности бизнесмена:

а) действия, отвечающие общественным ожиданиям;

б) действия, превосходящие общественные ожидания.

3. Высший уровень социальной и нравственной ответственности через формирование общественных ожиданий в процессе ведения бизнеса.

Современному бизнесмену предлагается не только отвечать на запросы общества, но и формировать их. Поэтому концепция социальной ответственности бизнеса постепенно трансформируется в доктрину просвещенной выгоды. Интересы бизнеса в соответствии с этой доктриной связаны с общим благосостоянием общества и выражаются в социально-психологических, экономических и политических условиях, которые общество создает для бизнеса.

Исходя из этого, интересы бизнеса уже связаны, во-первых, с выполнением прямых обязанностей, то есть обеспечением экономической стабильности, во-вторых, с обеспечением социальной и политической стабильности общества; в-третьих, с повышением уровня образованности общества, развитием культуры и т. д., в-четвертых, с возможностью управления человеческими ресурсами. Таким образом, доктрину просвещенной выгоды можно представить в виде взаимосвязанных блоков: интересы бизнеса → благосостояние общества, которые вырабатывают концепцию социальной ответственности бизнесмена, осуществляющего действия, превосходящие общественные ожидания, и руководствующегося не только своими экономическими соображениями, но и ценностями, интересами общества в целом. В этой связи особое внимание следует обратить на особенности управления человеческими ре-

сурсами. Особенности управления человеческими ресурсами можно рассматривать через смену управленческих парадигм и через основные периоды в развитии управления человеческими ресурсами.

Если рассматривать смену основных парадигм в управлении человеческими ресурсами, то можно остановиться на трех основных.

1. Экономическая парадигма. Для этой парадигмы характерно рассмотрение человека через его трудовую функцию. Причем это функция измеряется с помощью затрат рабочего времени. Основная задача управления сводится к организации и экономии общественного труда, выплате заработной платы.

2. Организационная парадигма. Сформировалась в крупных промышленных корпорациях. В ее рамках роль человека в организации определяется должностью, поэтому управление сводится к формированию подразделений организации, подбору и отбору кадров, аттестации сотрудников, планированию карьеры руководителей и т. д. Главной задачей этой парадигмы является повышение качества персонала, которое становится главным конкурентным преимуществом.

3. Гуманистическая парадигма. В этой парадигме человек считается главным субъектом организации и особым объектом управления. Меняется установка в управлении: теперь не человек существует для организации, а организация для человека.

Управление человеческими ресурсами модно рассматривать и через призму основным исторических периодов развития этого понятия.

Понятие «управление человеческими ресурсами» впервые появилось в американском менеджменте как процесс изменения роли и места человека в труде и утвердилось в научной терминологии в 70-е годы XX в., до этого пройдя сложный исторический отрезок времени.

I период относится к концу XIX в. – началу XX в. В этот период были разработаны принципы и приемы консультирования и тестирования работников в организации. Было внедрено научное управление организациями труда. Были созданы первые структурные подразделения по управлению человеческими ресурсами.

II период – 30-е гг. XX в. Появляются законы о труде, что способствует увеличению числа профсоюзов и их влияние на организацию труда.

III период – 40–50-е гг. XX в. Появляются новые зоны ответственности, занимающиеся управлением человеческими ресурсами. В число задач кадровых служб добавляются новые сферы: поддержание связей с образовательными учреждениями, и организация корпоративного отдыха.

IV период – 60–70-е гг. XX в. Характеризуется ужесточением законодательных требований к уровню профессионализма персонала организаций. Четко определяется зависимость профессионализма работника и качества

работы предприятия. Появляются первые попытки оптимизации должностных обязанностей работников.

VI период – 80-е гг. XX в. Закрываются заводы, продолжаются структурные перестройки внутри организаций. В связи с чем особую важность стала играть профессиональная подготовка и переподготовка кадров из числа кто оставались работать на предприятиях.

VII период – 90-е гг. XX в. Ключевой сферой в области управления человеческими ресурсами становится работа по выбору наиболее эффективных кадров в условиях многообразия рабочей силы. Происходят технологические изменения в деятельности кадровых служб. Процесс компьютеризации осуществляется даже в небольших организациях.

VIII период – начало XXI в. Наибольшую актуальность в этот период получило развитие стратегического планирования, повышение профессионального уровня сотрудников, обеспечение компьютерной грамотности персонала, создание условий для эффективной работы коллектива.

Исходя из изложенного, можно говорить о том, что в процессе своего исторического развития социальная ответственность бизнеса стала развиваться в направлении психологизации. Поиск путей активизации человеческого потенциала через учет психологических особенностей – один из факторов повышения работы бизнеса.

Основной задачей управления человеческими ресурсами и социальной ответственностью бизнеса является эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества. Этого можно добиться только через четко налаженную систему управления человеческими ресурсами. При этом под системой управления человеческими ресурсами следует понимать систематизированное и сознательное объединение людей, действующих для достижения определенных целей. Поскольку система управления человеческими ресурсами является достаточно сложным образованием, ее можно рассмотреть с точки зрения характеристики ее подсистем. Условно можно выделить 9 подсистем.

Первая подсистема – планирование, прогнозирование и маркетинг персонала. К основным функциям этой подсистемы относятся: разработка стратегии управления персоналом; организация службы управления персоналом; анализ кадрового потенциала; анализ рынка труда; оценка кандидатов на вакантную должность и т. д.

Вторая подсистема – подбор, оформление и учет кадров. Она ориентирована на оформление и учет приема, увольнение, перемещение кадров; профориентацию; обеспечение занятости.

Третья подсистема – обучение и развитие кадров. Основными функциями данной подсистемы являются: оценка потребности в обучении, разработ-

ка и обоснование необходимости выделения бюджета на образования, переподготовка и повышение квалификации; работа с кадровым резервом; профессиональная и социально-психологическая адаптация новых работников.

Четвертая подсистема – стимулирование и мотивирование труда персонала. Функциональные особенности данной системы: нормирование и тарификация трудового процесса; разработка системы оплаты труда; использование средств морального поощрения; управление трудовой мотивацией; разработка и использование социального пакета и т. д.

Пятая подсистема отвечает за условия труда, функционально она выражается в соблюдении психофизиологии труда; соблюдении требований по охране труда и технике безопасности; проведении аттестации рабочих мест и др.

Шестая подсистема – юридические услуги – выражается в решении правовых вопросов трудовых отношений; согласовании распорядительных документов по управлению персоналом; решении правовых споров трудовой деятельности и т. д.

Седьмая подсистема – трудовые отношения – формирует взаимодействие в процессе трудовой деятельности: через анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений; управление трудовыми конфликтами и стрессами; соблюдение этических норм взаимоотношений; системой социального партнерства.

Восьмая подсистема – развитие социальной инфраструктуры. К функциям названной подсистемы относятся: организация общественного питания; развитие культуры и физического воспитания; обеспечение охраны здоровья и отдыха и т. д.

Девятая подсистема отвечает за формирование и поддержание организационной структуры и культуры через анализ сложившейся организационной структуры; разработку штатного расписания и командообразование; формирование, поддержание и изменение организационной культуры и т. д.

Следует заметить, что этих подсистем может быть больше или меньше в зависимости от характера, специфики и масштабов задач организации. Некоторые их систем могут быть определяющими в работе с человеческими ресурсами на конкретном этапе функционирования организации.

Таким образом, управление человеческими ресурсами сегодня становится главной социальной ответственностью бизнеса, поскольку управление человеческими ресурсами – это результат комплекса взаимосвязанных видов деятельности, который данный вид управления объединяет.

Управление человеческими ресурсами включает в себя:

1. Определение потребности в рабочих, инженерах, менеджерах различной квалификации исходя из стратегии деятельности организации.
2. Анализ рынка труда и управления занятостью.

3. Отбор и адаптацию персонала.
4. Управление производительностью труда.
5. Планирование карьеры сотрудников фирмы, их профессионального роста.
6. Разработку систем мотивации эффективной деятельности.
7. Обоснование структуры доходов и систем оплаты труда.
8. Обеспечение рациональных условий труда, создание благоприятного социально-психологического климата.
9. Разработку и осуществление социальной политики организации.
10. Профилактику и ликвидацию конфликтов.

Вышеперечисленное актуально для любой формы собственности и для любого бизнеса. Реализация этих задач сегодня и есть главная ответственность бизнеса.