

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Розглянуто різні аспекти і прояви відповідальності в управлінській діяльності. Досліджено структуру соціальної відповідальності менеджера та вимоги до компетенції менеджера з соціальної відповідальності.

Ключові слова: соціальна відповідальність, інстанція відповідальності, менеджер, управління, організація.

Kolyanko O.

SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE MANAGEMENT OF ORGANIZATION

Different aspects and manifestations of responsibility in management. The structure of social responsibility manager and requirements for the competence of the manager of social responsibility.

Keywords: Social responsibility, responsible authority, manager, management, organization.

Вступ. Одним із найбільш важливих аргументів на користь необхідності впровадження соціальної відповідальності у практику діяльності впровадження соціальної відповідальності підприємства є те, що традиційно соціальна відповідальність визначається як активний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства та, водночас, як ефективна стратегія зростання добробуту населення та досягнення збалансованого розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У зарубіжній літературі широко висвітлюються питання корпоративної соціальної відповідальності, на відміну від вітчизняної. Зокрема можна відзначити Джорж Р. Т., Котлер Ф., О. М. Петроє, В. М. Колот та низку нормативно-законодавчих актів.

Постановка завдання. Метою статті є визначити різні аспекти та прояви корпоративної відповідальності в управлінській діяльності, дослідити структуру соціальної відповідальності менеджера та визначити вимоги до компетенції менеджера з соціальної відповідальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідальність – це усвідомлення індивідом, соціальною групою, народом свого обов'язку перед суспільством, людством, розгляд крізь призму цього обов'язку суті і значення своїх вчинків, діяльності, узгодження їх із обов'язками і завданнями, що виникають у зв'язку з потребами суспільного розвитку. У діяльності керівника відповідальність проявляється як:

- прийняття належності, необхідності, зобов'язання, обов'язку з-поміж різних варіантів внутрішньої позиції та поведінки;
- добір, оцінювання, відсіювання засобів досягнення цілей, виконання зобов'язань;
- зміна або зміщення цілей;
- призупинення діяльності, поведінки, незважаючи на її успішне здійснення.

Відповідальність трактують і як покладене на кого-небудь чи взяте ким-небудь зобов'язання звітувати про свої дії і визнати себе винним за можливі їх наслідки. В управлінській діяльності відповідальність має різні аспекти і прояви.

Психологічний аспект відповідальності базується на можливості вибору, тобто свідомої переваги певної лінії поведінки. При цьому вибір може здійснюватися як в умовах співпраці, взаєморозуміння, так і в умовах конфронтації, конфлікту, де стикаються у протиборстві інтереси особистості, групи або й організації.

Певні стратегії поведінки, які формуються залежно від цього, називають локусом контролю. Локус (лат. locus – місце, місцеположення) контролю (фр. controle – перевірка) – це якість, яка характеризує схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам чи власним здібностям і зусиллям. За своїми спрямованістю та функціями він буває зовнішнім і внутрішнім. Зовнішній локус контролю означає, що людина сприймає своє життя як контрольоване зовнішніми силами, випадком, а внутрішній локус контролю – це контроль ізсередини за допомогою власних зусиль і дій. Наскільки компетентним і ефективним почуває себе керівник, залежить від того, як він ставиться до своїх невдач. Керівник, який встигає все вчасно зробити, найімовірніше, оцінює їх як випадковість і пропонує новий підхід або варіант розв'язання управлінської проблеми. А той, хто вважає себе жертвою обставин, як правило, перекладає відповідальність за свою невдачу на інших людей чи зовнішні сили.

Юридична відповідальність в управлінській діяльності виражається у неприємних, небажаних, невідповідних для особи наслідках, у застосуванні до неї, якщо вона порушила закон, державних санкцій та заходів громадського осуду, примусового обмеження або позбавлення певних благ.

Усвідомлення учасниками спільної діяльності своєї відповідальності визначається різноманітними психологічними чинниками: мотиваційними, пізнавальними, характерологічними, ситуативними та ін.

Мотиваційну сферу відповідальної поведінки керівників-підприємців з погляду ієрархії потреб утворюють такі групи мотивів:

1. Прагматичні мотиви (намагання розглядати свою поведінку, управлінські вчинки крізь призму користі, насамперед для себе; виявляється у задоволенні власних потреб).

2. Соціальні мотиви (оскільки робота керівника є однією з відповідальних у суспільстві, то багато управлінців прагнуть діяти відповідально, дбаючи про наслідки своїх учинків для суспільства, намагаються поведінкою, справами принести користь державі).

3. Мотиви самопізнання, саморозвитку, самоаналізу, саморегуляції, самореалізації (зумовлені потребою реалізувати у конкретній спільній справі свої управлінські можливості й здібності, пов'язані з необхідністю пізнати себе, оцінити свої сили і вміння).

4. Мотиви морального самоствердження (зумовлені прагненням утвердити себе в статусі керівника – моральної особистості).

5. Правові мотиви (погляд на свою управлінську діяльність і відповідальність з позицій закону).

6. Мотиви спілкування і взаємодії (вони є однією з передумов спільної управлінської діяльності).

7. Мотиви егоїстичного самоствердження (викликані намаганням привернути до себе увагу, продемонструвати свою перевагу над іншими).

8. Мотиви, пов'язані із специфічними особливостями особистості керівника (залежність керівника від вищого управлінського апарату, який нав'язує свій варіант розв'язання управлінської проблеми; намагання уникнути критики, покарання, осуду тощо).

Домінують у цій структурі соціальні й прагматичні мотиви, вони свідчать, що більшість керівників у спільній управлінській діяльності діють відповідально тоді, коли одночасно задовольняють власні потреби і потреби суспільства.

Існує принаймні чотири мотиваційних джерела осмислення відповідальності в управлінні:

1. Завдяки здатності й можливості пізнання вічних і конкретно-історичних цінностей особистість у структурі управління осмислює свої обов'язки, завдання, доручення.

2. Система моральних цінностей, норм і принципів, совість як внутрішні спонуки і цінності, сформовані в ранньому віці завдяки сім'ї та найближчому соціальному середовищу, задають напрям осмислення відповідальності.

3. Задоволення учасниками спільної діяльності актуальних потреб у самостверженні, самовираженні й самореалізації в процесі виконання завдань сприяє поглибленню особистісного сенсу обов'язків у управлінні.

4. Актуальні та потенційні впливи інших людей (груп, організацій), управлінської культури.

Існує інстанція відповідальності, перед якою суб'єкт звітує про свої дії та виконання свого обов'язку. Йдеться про зовнішню (суспільство, група, конкретна людина) та внутрішню (власне сумління, совість) інстанції.

До важливих складників відповідальності належить совість. Совість – здатність особистості здійснювати моральний самоконтроль, самостійно формулювати для себе моральні обов'язки, вимагати від себе їх виконання і здійснювати самооцінку вчинків. Вона є одним із виявів морального аспекту відповідальності керівника та його підлеглих і набуває як форми раціонального усвідомлення моральної значущості здійснених вчинків, так і форми емоційних переживань.

Відповідальність керівників і підлеглих в організації виявляється в таких сферах:

- відповідальність особистості за власні дії і вчинки, за становлення і саморозвиток, професійне і духовне зростання;

- відповідальність керівника за дії та вчинки персоналу;

- відповідальність керівника за дії та вчинки організації загалом;

- відповідальність працівників за стан справ в організації.

Усвідомлення відповідальності – це відображення в суб'єкті буття соціальної необхідності, тобто розуміння смислу і значення дій і їх наслідків. Усвідомлення відповідальності є життєвою необхідністю оцінювати результати діяльності з погляду норм, правил, законів.

Загалом *соціальна відповідальність менеджера* відображає правовий аспект відповідальності, тому що регулюється певними правовими нормами та низкою обов'язків, які часто безпосередньо вказуються у кваліфікаційних характеристиках цієї професії. Права та відповідальність менеджера є більш універсальними ознаками кар'єри, ніж посада. Рухаючись у ході кар'єри від однієї посади до іншої, менеджер фактично рухається від одного обсягу прав та відповідальності до іншого. У випадку успішної кар'єри, новий обсяг прав буде більшим, ніж попередній. Водночас юридична відповідальність менеджера не обмежується лише декларуванням відповідальності за результати керування. Керівник, як і всі громадяни, не звільнений від кримінальної та цивільної відповідальності на загальних підставах.

На сьогодні існують дві протилежні точки зору щодо сутності соціальної відповідальності менеджера організації. Одна з них проголошує, що коли менеджер дотримується принципу отримання максимального прибутку, не порушуючи при цьому законів та норм державного регулювання, то він є соціально відповідальним. В цьому випадку сутність соціальної відповідальності нівелюється, вона зводиться до елементарної юридичної відповідальності. Інша позиція розуміє поняття соціальної відповідальності менеджера як врахування не тільки економічних та правових норм, але й людських та

соціальних аспектів професійної діяльності менеджера. Кожна організація є частиною суспільства, тому відповідальний керівник повинен дбати, щоб його організація активно діяла у таких сферах, як захист навколишнього середовища, соціальне забезпечення та допомога малозабезпеченим верствам населення, благоустрій навколишньої території тощо. Отже, основна різниця між юридичною та соціальною відповідальністю полягає в тому, що остання розуміється як добровільний відгук на соціальні проблеми своїх працівників, жителів міста, країни, світу.

Структура соціальної відповідальності менеджера, з огляду на її об'єкт, складається з кількох рівнів:

- відповідальність перед споживачем,
- відповідальність перед підлеглими,
- відповідальність перед суспільством, країною,
- відповідальність перед акціонерами чи компаньйонами.

Вимогами до компетенції менеджера з соціальної відповідальності є:

✓ обізнаність – менеджер повинен бути ознайомлений з ролями різних гравців в суспільстві та внеском, що вони його здійснюють своєю власною справою,

✓ розуміння – менеджер повинен відчувати тенденції в соціальній та економічній сферах та яким чином вони впливають на ведення бізнесу,

✓ застосування – менеджер повинен активно залучатися до справжнього втілення та забезпечення соціальних та екологічних інтересів в бізнесі,

✓ інтеграція – менеджер повинен відповідати за управлінські рішення, які визначають та свідчать про соціальний та екологічний вплив організації,

✓ лідерство – менеджер повинен розробляти бізнес стратегії, які, з одного боку, відповідають законодавству, а з іншого – закріплюють більш суттєві вимоги.

Як справедливо зазначав Генрі Форд, спочатку – користь для суспільства, потім – закономірне підвищення власного добробуту. Менеджмент майбутнього спиратиметься саме на таку філософію, саме на таку систему цінностей.

Поряд із зовнішніми аспектами відповідальності менеджерів (юридична та соціальна відповідальність), внутрішня відповідальність є важливим інтегруючим та регулюючим джерелом її зовнішнього прояву. І якщо обсяг зовнішньої відповідальності менеджера можна виміряти кількісно, наприклад, як можливий розмір збитків, то оцінити рівень відповідальності як особистісної риси можна лише за її стійкого виявлення в процесі виконання професійної діяльності.

Існує така закономірність: чим більший обсяг повноважень надається менеджеріві, тим вищі вимоги ставляться до рівня його внутрішньої відповідальності. Особиста відповідальність завжди пов'язана з мотиваційною сферою особистості, її інтелектуальним потенціалом, морально-етичним світоглядом. Тому у багатьох соціально-психологічних дослідженнях вона розглядається як морально-етична відповідальність, що підкреслює її

внутрішню усвідомлену сутність. Саме відповідальність є інтегральною якістю, яка визначає поведінку та діяльність людини передусім на основі усвідомленості прийняття нею об'єктивного факту залежності індивіда від суспільних цілей та цінностей. Сформованість внутрішньої відповідальності є головним критерієм оцінки рівня моральної зрілості особистості в цілому.

Висновки. Отже, високий рівень професійної відповідальності менеджерів у її правовому, соціальному та морально-етичному аспектах є визначальним чинником забезпечення ефективності роботи організацій в цілому та адекватності управління вимогам соціуму.

Соціально-адекватний менеджмент – це інтегральна характеристика високоефективної моделі управління на основі її адаптованості для функціонування в суспільній системі, з найвищою мірою соціальної відповідальності, врахуванням провідних інтересів суспільного розвитку та найбільш значимих ментальних установок соціуму в цілому та його регіональних складових. Останні дослідження психології менеджерів засвідчили, що лише 38,7 % респондентів назвали відповідальність серед найбільш значущих якостей особистості керівника. Однак, у Гарвардській школі бізнесу, яка є найавторитетнішим навчальним закладом з підготовки менеджерів вищої ланки, центральним завданням базової професійної дисципліни «менеджмент» є саме виховання відповідальності за прийняте рішення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року // Офіційний вісник України від 15.12.2008 р. – 2008. – № 93. – С. 89. – Ст. 3103 [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi_bin/laws/main.cgi?nreg=995_015.

2. Європейська соціальна хартія (переглянута) // ВВР. – 2006. – № 43. – Ст.418.

3. Джордж Р. Т. Деловая этика / Джордж Р. Т.; [пер. с англ. Р. И. Стопера]. – СПб. : “Экономическая школа”, - М. : Издат. группа “Прогресс”, 2001. Т.1. – 406 с.

4. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства [Текст] / Ф. Котлер, Н. Лі. / [пер. з англ. С. Яринич]. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.

5. Петроє О. М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної політики сучасних підприємств в Україні [Текст] : навч. посібник / Петроє О. М. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 60 с.

6. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: розуміння та впровадження [Текст]. – К., 2005. – 48 с.