**Кір’ян О.І., Кір’ян І.С.**

**СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В КОЛЕКТИВІ – ВИМОГИ СПІЛЬНОГО СПІВІСНУВАННЯ**

Беззаперечним є факт, що кожен член суспільства повинен мати соціальну відповідальність. Це стало невід’ємною частиною робочого процесу, і більшість його складових стає майже звичною вимогою, що повинна бути дотримана кожним. Але поступово окремі складові соціальної відповідальності виходять з-під уваги управлінського щоденного процесу, після чого поступово втрачають в очах виконавців значущість і погіршуються, порушуються або зникають. До однієї з таких можна віднести дисципліну та правила поведінки в колективі.

Більшість співробітників дратує спізнення колег (особливо, коли ті, приходячи, здійснюють досить гучні дії, намагаються поділитися враженнями, гучно вітаються та ін.), тоді як власне спізнення – це «склад обставин, на який повинні зважити оточуючі та прийняти як належне». Нажаль, значна частка організацій в своїх співробітників формує цю звичку поведінкою керівництва (затримання в робочий час, затримання початку нарад, перенесення часу, на який назначено зустріч тощо). Другим суттєвим чинником роздратування є окремі звички оточуючих на робочому місці – гучна розмова по телефону (особливо приватна), користування специфічними парфумами та ін.

Визначимо – в чому тут міститься порушення соціальної відповідальності.

Кожен співробітник планує свій час. Затримка одного процесу автоматично

тягне за собою зміщення закінчення інших або потребу витратити власний час на термінове виконання роботи. Тому чим більш напружений графік робіт працівника, тим важливіше для нього своєчасність зустрічей, наявності певних колег на робочих місцях. І соціальна відповідальність буде проявлятися в повазі до робочого часу, планування. В разі неможливості дотриматись графіку відповідальна особа обов’язково проінформує всіх задіяних осіб з тим, щоб вони змогли корегувати свої дії та не витрачати дарма свій робочий час та робочий час інших.

Всі люди – різні за темпераментом, типом особистості, звичками та ін. Тому всі звикли та фізіологічно можуть працювати в різних умовах. Лише незначна частка здатна не відволікатися в процесі роботи на побічні подразники, тоді як більшість або дратується, збивається з робочого ритму та перестає виконувати якісно потрібні дії, або зацікавлюється, приймає участь в посиленні подразника та також припиняє на певний час потрібні дії. В обох випадках людина-джерело подразника зупиняє робочий процес в більшості колег, погіршує його якість, що погрожує появою помилок та подовженням терміну виконання.

Соціально відповідальні особи володіють інформацією про реакцію на різні подразники колег та мінімізують негативний вплив власних бесід, переміщень, інших відволікань на роботу колективу. Те саме стосується певних особистих звичок – соціально відповідальні колеги прямо порозуміються та поінформують одне одного про реакцію на подразник, напрацюють прийнятний для всіх механізм поведінки в певних умовах, що буде забезпечувати високу продуктивність всього колективу та влаштує всіх учасників ситуації (буде компромісним).

Завдання керівника в цьому випадку – виступити первинним джерелом компромісу та скоротити (ліквідувати) подразники соціальної безвідповідальності.