

## СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КАДРІВ – ІМІДЖ ОРГАНІЗАЦІЇ

Більшість спостерігачів, які не мають професійної підготовки, звикли вважати, що на імідж організації в першу чергу впливає виконання нею своїх зобов'язань по відношенню до споживача (тобто, дотримання якості і термінів виконання замовлень), потім – відношення до працівників, партнерів (своєчасні розрахунки). І досить часто спостерігається певне протиріччя, бо якість результату не може бути без якісного виконання обов'язків кожним членом колективу на своєму робочому місці. Однак більшість працівників не усвідомлюють або не бажають враховувати, що кожен особисто і є складовою іміджу організації. Тому важливо використовувати світовий досвід і формувати кадрову стратегію розвитку соціальної відповідальності колективу як джерела формування стійкого іміджу організації.

Користуючись світовим досвідом в цьому питанні, звернемо увагу на підготовчий процес. Для того, щоб робітник розумів рівень своєї власної соціальної відповідальності, важливо, на наш погляд, для кожного робочого місця або функції сформувані наочний механізм їх впливу на результат діяльності організації та альтернативні негаразди в разі відсутності соціальної відповідальності на будь-якому кроці реалізації планів. Кожен робітник повинен бути ознайомлений – як саме він, його діяльність впливає на результат, якість. І, головне – які ризики може отримати користувач, громадськість, суспільство при порушенні правил поведінки робітником, при відсутності в нього соціальної відповідальності.

Другою складовою впровадження соціальної відповідальності колективу, на наш погляд, яку треба включати в кадрову стратегію, є формування відповідальності кожного робітника за стан власного здоров'я та саморозвиток. В умовах кризового середовища додаткові ризики в організації при відсутності робітника на робочому місці з причин безвідповідального ставлення до себе стають проблемою колективу. Тож важливо і в цьому випадку наочно доводити втрати організації, інших співробітників від такої не свідомої поведінки колег. Це дозволить нівелювати «лозунг» «кожен має право захворіти і хворіти скільки треба». Відношення буде розділене на хворобу з причини обставин і хворобу очікувану з причини халатного ставлення до свого організму. Так само саморозвиток, горизонтальна кар'єра дозволять організації швидко реагувати на зміни середовища та на можливі невиходи окремих робітників. Тож соціально відповідальний працівник повинен розвивати не тільки основні професійні якості, але й супутні, необхідні організації в період кризи та її майбутніх змін в діяльності.

В сучасному світі набирає значущості циркулярна економіка. Сьогодні провідні світові лідери в окремих галузях не будуть мати справ з компанією, яка не вміє поводитись з відходами, загрожує довкіллю. Тож соціально відповідальний колектив на кожному робочому місці повинен впроваджувати відповідальну поведінку щодо використання всіх (а не окремих) ресурсів, формувати в себе свідому поведінку з відходами та створювати нові технології мінімізації витрат та максимального повторного використання ресурсів. Тож соціальна відповідальність робітника сьогодні – це вагома складова іміджу організації та її місця в колі партнерів.