

Estera Machowska

Streszczenie pracy doktorskiej

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU W WYBRANYCH ASPEKTACH ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI (studium socjologiczne)

W literaturze przedmiotu przyjęto założenie, iż idea społecznej odpowiedzialności jako jeden z filarów etyki prowadzenia działalności gospodarczej była odpowiedzią na zmieniające się otoczenie biznesu. W społeczeństwach panowało i panuje przekonanie, iż interes gospodarczy nie pokrywa się z interesem społecznym. Aby zmieniać postrzeganie świata biznesu, powinien on przekonywać, iż jest nieodłączną częścią społeczeństwa- może tego dokonać i dokonuje zmieniając sposoby myślenia i działania w kierunku prospołecznym. Firmy powinny nieustannie podejmować działania w celu udowodnienia, iż są przydatne dla całego społeczeństwa, dla budowy silniejszej gospodarki i pozycji społeczeństw. Opisana w dysertacji strategia społecznej odpowiedzialności biznesu (*Corporate Social Responsibility/ CSR*) obejmuje całą politykę firmy, zarówno zewnętrzną jak i wewnętrzną. Od wielu lat zmienia się definicja odpowiedzialności biznesu. Współczesne firmy podejmują działania na rzecz społeczeństwa i środowiska, ponieważ przynosi im to korzyści finansowe.

Autorka niniejszej pracy, poprzez zastosowanie triangulacji metod, łącząc techniki kwestionariusza ankiety, wywiadów standaryzowanych oraz analizy treści chciała poznać jak koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu wpływa na wybrane obszary zarządzania zasobami ludzkimi. Praca jest próbą połączenia tematyki z zakresu socjologii organizacji, socjologii gospodarki, etyki biznesu oraz praktyki gospodarczej.

Dysertacja została podzielona na trzy części: teoretyczną, metodologiczną oraz empiryczną. Praca rozpoczyna się od omówienia rodowodu koncepcji CSR. W rozdziale „Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw jako jedno z podstawowych zagadnień etyki działalności gospodarczej” autorka podjęła próbę omówienia zagadnień etycznych w prowadzeniu działalności gospodarczej, ich podziału oraz omówienia klasycznych koncepcji teoretycznych w których można znaleźć odniesienia dla współczesnego CSR.

Kolejny rozdział to opis obecnego podejścia świata gospodarczego do odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. W rozdziale tym zawarto również informacje o jednym ze sposobów komunikowania działań CSR tj. opracowywaniu raportów dotyczących danych pozafinansowych.

W trzecim rozdziale pracy opisano jedno z dwóch tytułowych zagadnień dysertacji- obszar zarządzania zasobami ludzkimi, który jest wyrazem realizacji funkcji personalnej

w przedsiębiorstwie. Autorka starała się w nim podkreślić rolę jaką w każdej organizacji spełniają pracownicy, oraz jak strategicznym działaniem firmy jest budowanie odpowiedzialnych relacji z tą właśnie grupą interesariuszy. Ponieważ zarządzanie zasobami ludzkimi jest szerokie zakresowo autorka zdecydowała o przeanalizowaniu wybranych trzech obszarów: doboru kadr, warunków zatrudniania i wynagradzania oraz szkoleń i rozwoju pracowników.

W drugiej części pracy zostały opisane metodologiczne założenia własnych badań. Autorka zdecydowała o kilkietapowym przeprowadzeniu badań, wychodząc od analizy treści publikowanych przez wybrane firmy na stronach internetowych, poprzez analizę zawartości raportów społecznych spółek samodzielnych lub ich podmiotów nadrzędnych po uchwyceniu perspektywy pracowników rozumienia działań społecznie odpowiedzialnych podejmowanych przez firmy. Zebrany materiał empiryczny został przeanalizowany i opisany w części empirycznej pracy.

Podejmowanie działań społecznie odpowiedzialnych wobec pracowników jest wymownym przykładem reakcji na zachodzące zmiany demograficzne, cyfryzację, globalizację i zmianę wartości społecznych dotyczących aspiracji zawodowych ludzi. Przedsiębiorcy coraz częściej podejmują nowe inicjatywy w zakresie CSR, ale również ulepszają istniejące procesy. Obszar zarządzania zasobami ludzkimi podlega obecnie gruntownym zmianom. Przeprowadzona przez autorkę analiza materiału empirycznego jest tego dowodem. Analiza treści publikowanych przez wybrane podkarpackie przedsiębiorstwa oraz analiza raportów pozafinansowych ukazała szeroki wachlarz podejmowanych działań społecznie odpowiedzialnych wobec pracowników. Potwierdzeniem zachodzących zmian nie tylko w świadomości pracowników ale i pracodawców, oraz państw jest wdrażanie obowiązku raportowania (przez określone przedsiębiorstwa) informacji niefinansowych.

W dobie rozwoju przemysłu 4.0, automatyzacji i cyfryzacji wielu dziedzin gospodarki, koncepcje zarządzania zasobami ludzkimi stają się mocno zorientowane na wszelkie przedsięwzięcia związane z doбором wartościowych pracowników, doskonaleniem i doksztalcaniem kadr, tworzeniem ścieżek kariery, określaniem programów rozwoju, wszelkimi aktywnościami maksymalizującymi wykorzystywanie potencjału pracowniczego. W takim podejściu do zarządzania zasobami ludzkimi koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu nabiera szczególnego znaczenia. Wobec pracowników postrzeganych jako grupa interesariuszy firmy (podobnie jak akcjonariusze czy klienci) w strategii CSR powinny być zawarte standardy budowy relacji. Zarządzanie zasobami ludzkimi ma za zadanie realizację funkcji personalnej przedsiębiorstwa podczas gdy realizacja strategii społecznej odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika podkreśla znaczenie ich obustronnego wpływu na siebie i obopólną satysfakcję ze współpracy.

Przeprowadzone badania pozwalają na stwierdzenie, iż organizacje podejmują i będą podejmować coraz to więcej działań społecznie odpowiedzialnych wobec pracowników. Jest to podyktowane (co zostało potwierdzone w badaniach) chęcią budowania marki pracodawcy, zwiększania zadowolenia pracowników z miejsca pracy, zwiększaniem ich motywacji a także, kreowaniem pozytywnego wizerunku zarówno w społeczności lokalnej jak i wśród pracowników. Autorka w założeniach przyjęła, iż podkarpackie przedsiębiorstwa są na początku drogi ku „dojrzałej” realizacji strategii CSR.

Zachodzące zmiany demograficzne w całej populacji, mają ogromny wpływ na rynek pracy. Przedsiębiorstwa muszą przygotować się do nowych wyzwań podyktowanych procesami globalizacji i zmian na rynku pracy. Stąd kluczową rolę będą stanowiły działania mające na celu personalizację programów rozwojowych, planowanie sukcesji oraz inicjatywy wspierające zachowanie wiedzy i doświadczenia.

Jak każda strategia CSR również podlega etapom ewolucji. Autorka po przeprowadzeniu analizy materiału empirycznego wyraża przekonanie, iż postrzeganie CSR przez większość badanych firm można określić jako „dojrzałe” ze względu na miejsca zajmowane przez podmioty z próby badawczej w rankingu strategicznych dla Podkarpacia przedsiębiorstw. Podczas przeprowadzonych analiz zaobserwowano korelację pozycji przedsiębiorstw w rankingu strategicznych Podkarpacia firm oraz ilością podejmowanych działań CSR. Korelacja, której istnienie zaobserwowała autorka wymaga przeprowadzenia dodatkowych badań, potwierdzając publikowane przez firmy na stronach internetowych działania CSR z wykorzystaniem innych technik badawczych. Niemniej jednak przeprowadzone badania skłaniają do przyjęcia założenia, iż realizacja strategii CSR zarówno w wymiarze wewnętrznym (którego wybrane elementy były przedmiotem opisanych w niniejszej dysertacji badań) jak i zewnętrznym jest dodatnio skorelowana z wzrostem pozycji rynkowej firm.