

Materijal 2.2.4m

Uloga menadžmenta ljudskih resursa (HRM) u društveno odgovornom poslovanju (DOP)

Veza između HRM i DOP

- HRM je ključ za uspešan razvoj i implementaciju DOP
- HRM može da obezbedi adekvatan menadžerski okvir koji može da podrži organizacione napore u prevođenju DOP strategija u praktične menadžerske akcije i rezultate, posebno u unutrašnjem organizacionom okruženju
- Na nivou kompanije, društveno odgovorne prakse uključuju prvenstveno zaposlene i odnose se na pitanja kao što su ulaganje u ljudski kapital, zdravlje i bezbednost i upravljanje promenama (GreenPaper).
- Porast DOP-a ima značajne implikacije na praksu upravljanja ljudskim resursima. U rasponu od etičkih standarda u ophođenju sa važnim zainteresovanim stranama, preko praksi zapošljavanja koje privlače zaposlene u društveno uključivanje u vidu volontiranja zaposlenih, uloga upravljanja ljudskim resursima sadrži zadatke vezane za društveno odgovorno poslovanje. (Lockwood 2004). (Preuss et al.)



Model partnerstva za strateško upravljanje ljudskim resursima (Jamali et al. 2015, p. 130)

Domeni doprinosa (Jamali et al., 2015, p. 135)

Kao strateški partner: Pomaže u definisanju i izvršavanju DOP-a

- Doprinos razvoju DOP-a
- Predlaže obim DOP-a sa stanovišta upravljanja ljudskim resursima
- Integriše DOP u misiju i funkcije upravljanja ljudskim resursima
- Razvija planove za prikupljanje informacija o DOP-u iz perspektive zainteresovanih strana sa posebnim fokusom na zaposlene

Kao agent promene: Pomaže u stvaranju DOP promene

- Razumevanje kako će promena društveno odgovornog poslovanja uticati na druge zainteresovane strane (kupce, investitore, zajednicu)
- Povećanje osetljivosti i spremnosti zaposlenih za promene kako bi se inkorporiralo DOP
- Uvođenje inicijativa koje promovišu ciljeve društveno odgovornog poslovanja i prevazilaze otpor promenama i drugim preprekama
- Podizanje svesti menadžera o promeni DOP-a kroz obuku i razvoj

Kao podrška zaposlenima: Pomaže u povećanju doprinosa zaposlenih društveno odgovornom poslovanju

- Povećanje angažovanja i motivacije zaposlenih za društveno odgovorno poslovanje
- Deljenje i saopštavanje vrednosti DOP-a zaposlenima od ranih faza zapošljavanja do upravljanja učinkom do kompenzacije i nagrađivanja do planova za zadržavanje zaposlenih
- Unapređenje znanja zaposlenih i svesti o društveno odgovornom poslovanju
- Pokretanje inicijativa koje pomažu zaposlenima da služe zajednici, kao što su programi volontiranja
- Prikupljanje/razmena informacija sa zaposlenima u vezi sa DOP-om
- Proslavljanje uspešnih DOP aktivnosti zaposlenima
- Izrada i primena kodeksa ponašanja zaposlenih

Kao administrativni stručnjak: Pomaže u efikasnoj isporuci DOP

- Postavljanje indikatora učinka DOP-a i rezultata praćenja prema ciljevima učinka u okviru sistema upravljanja učinkom HRM
- Bavljenje društvenim i pravnim pitanjima povezanim sa DOP praksama kada budu primenljive iz perspektive upravljanja ljudskim resursima i u zavisnosti od stručnosti i sposobnosti HRM-a
- Merenje i izveštavanje o performansama DOP i krajnjem rezultatu kroz alate za upravljanje ljudskim resursima i procenu
- Merenje i izveštavanje o pokazateljima ljudskog kapitala kao što su fluktuacija, zdravlje i bezbednost, razvoj zaposlenih i raznolikost kao deo šireg merenja društvenog učinka u celoj organizaciji

DOP u praksama upravljanja ljudskim resursima (Jamali et al., 2014)

Regrutacija i selekcija

- Zapošljavanje novih zaposlenih sposobnih da doprinesu društveno odgovornom poslovanju
- Proveranje novih zaposlenih o znanju i svesti o DOP-u
- Zapošljavanje novih zaposlenih sposobnih da učestvuju u DOP-u i na primer, sa prethodnim iskustvom u volonterskim aktivnostima
- Uključivanje pitanja i studije slučaja o DOP-u u fazama intervjua sa kandidatima
- Uključivanje odeljaka o DOP aktivnostima u priručnike za zaposlene i programe orijentacije (Jamali et al., 2015)

Procena učinka

- Definisane učinka zasnovano ne samo na ishodima i rezultatima već i na društvenim ciljevima
- Uključivanje doprinosa zajednici i učešće i uključenosti i doprinos društvenim inicijativama kao deo ocene učinka i povezivanje sa nagradama kao što su bonusi
- Razgovor sa zaposlenima o DOP-u i uključivanje DOP-a u akcione planove
- Motivacija zaposlenih da se više angažuju u DOP-u tokom redovnih sastanaka za evaluaciju učinka
- Omogućavanje zaposlenima da doprinesu formulisanju indikatora učinka DOP-a i uključivanje u projekte DOP (Jamali et al., 2015.)

Nagrađivanje i kompenzacija

- Nagrađivanje zaposlenih za ponašanje u skladu sa vrednostima DOP kako bi ih motivisali i naglasili važnost DOP za organizaciju

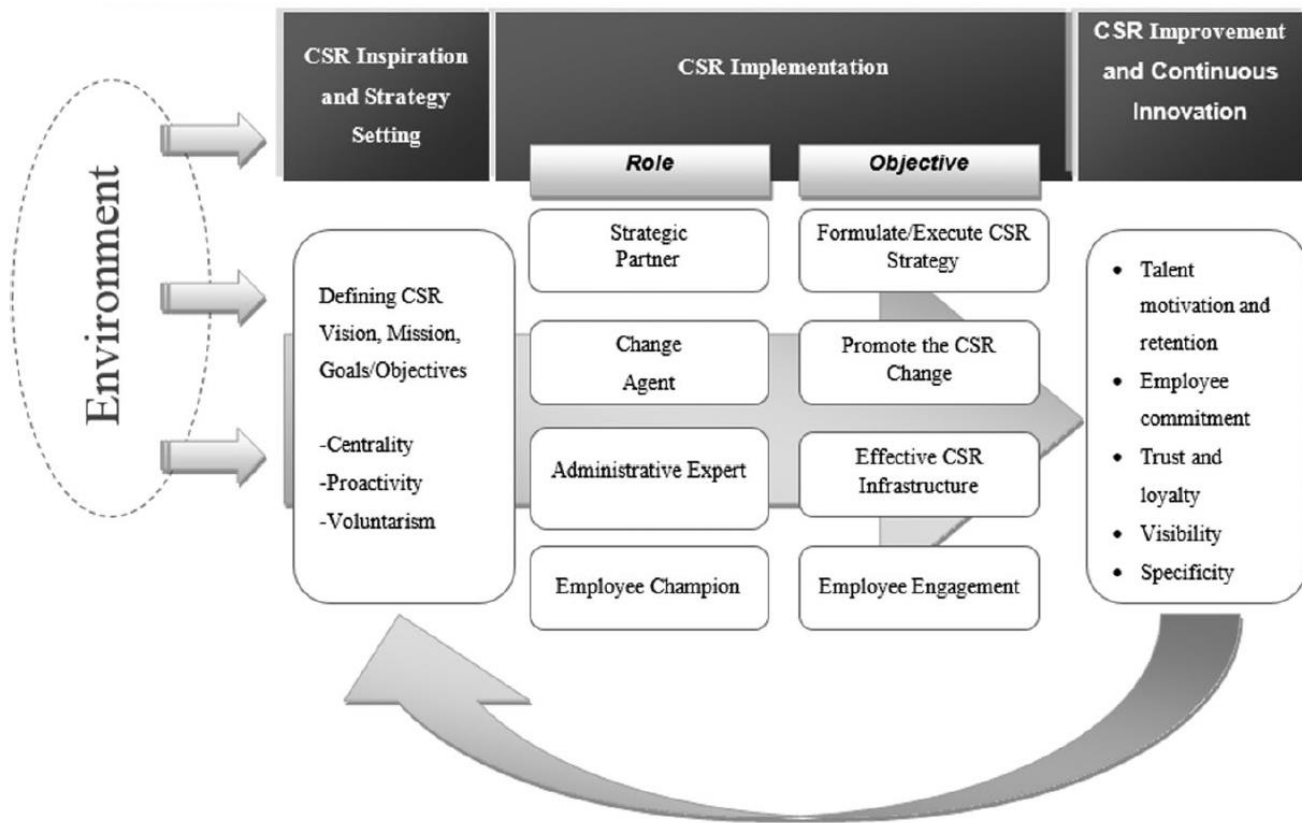
- Priprema materijalnih i nematerijalnih nagrada za učešće zaposlenih u DOP
- Priprema podsticaja koji promovišu društvene ciljeve
- Komunikacija o takvim šemama sa spoljnim zainteresovanim stranama radi poboljšanja reputacije kompanije i tržišne atraktivnosti (Jamali et al., 2015)

Obuka i razvoj

- Obuka i podizanje svesti zaposlenih o društveno odgovornom poslovanju, na primer, prakse održivosti kao što su zelene prakse i reciklaža unutar, kao i van organizacije
- Održavanje redovnih seminara i radionica o DOP-u i povezivanje pojedinih podsticaja i nagrada sa učešćem zaposlenih u njima
- Programi obuke i razvoj veština mogu biti i za niže i za više nivoe zaposlenih
- Pozivanje predstavnika NVO da podele iskustva sa zaposlenima u vezi sa zajedničkim DOP projektima (Jamali et al., 2015)

DOP-HRM model zajedničkog stvaranja

- Model mapira uloge upravljanja ljudskim resursima preko tri važne prekretnice tipičnog strateškog životnog ciklusa društveno odgovornog poslovanja
 - (1) faza početka i postavljanja strategije
 - (2) implementacija DOP-a
 - (3) angažovanje u učenju i usavršavanju kroz kontinuiranu procenu ishoda



Source: Jamali et al., 2015, p. 133