

Υλικό 2.2.4m

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ HRM ΣΤΗΝ ΕΚΕ

Σχέση ΕΚΕ και ανθρώπινου δυναμικού

- Το HR είναι το κλειδί για την επιτυχημένη ανάπτυξη και εφαρμογή της ΕΚΕ
- Το ανθρώπινο δυναμικό μπορεί ενδεχομένως να παρέχει ένα πολλά υποσχόμενο διοικητικό πλαίσιο που μπορεί να υποστηρίξει τις οργανωτικές προσπάθειες για τη μετατροπή των στρατηγικών ΕΚΕ σε πρακτικές διαχειριστικές ενέργειες και αποτελέσματα, ειδικά εντός του εσωτερικού οργανωτικού περιβάλλοντος
- Σε επίπεδο εταιρείας, οι κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές αφορούν κυρίως τους εργαζόμενους και σχετίζονται με θέματα όπως η επένδυση του ανθρώπινου κεφαλαίου, η υγεία και η ασφάλεια και η διαχείριση της αλλαγής (Πράσινη Βίβλος).
- Η άνοδος της ΕΚΕ έχει σημαντικές επιπτώσεις στην πρακτική του HRM. Αυτά κυμαίνονται από τα ηθικά πρότυπα και των πρακτικών απασχόλησης που προσελκύουν τους εργαζόμενους στην κοινωνική συμμετοχή με τη μορφή εθελοντισμού. Ακόμα ο ρόλος του HRM είναι γεμάτος με καθήκοντα που σχετίζονται με την ΕΚΕ (Lockwood 2004). (Preuss et al.)



Μοντέλο συνεργασίας στρατηγικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (Jamali et al. 2015, σελ. 130)

Τομείς Συνεισφορών (Jamali et al., 2015, σελ. 135)

Ο στρατηγικός εταίρος βοηθά στον καθορισμό και την εκτέλεση της ΕΚΕ μέσα από:

- Τη συμβολή στην ανάπτυξη της ΕΚΕ
- Το να προτείνει τα πεδία ΕΚΕ από την άποψη του HRM
- Το να ενσωματώσει την ΕΚΕ στην αποστολή και τις λειτουργίες του HRM
- Τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τους προσανατολισμούς της ΕΚΕ από την οπτική των ενδιαφερομένων με ιδιαίτερη εστίαση στους εργαζόμενους

Ο παράγοντας της αλλαγής βοηθά στην ΕΚΕ μέσα από:

- Την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η αλλαγή της ΕΚΕ επηρεάζει άλλα ενδιαφερόμενα μέρη (πελάτες, επενδυτές)
- Την αύξηση της ευαισθησίας και της ετοιμότητας των εργαζομένων που αλληλοεπιδρούν με την αλλαγή και την ενσωμάτωση της ΕΚΕ
- Την εισαγωγή πρωτοβουλιών που προωθούν τους στόχους της ΕΚΕ και ξεπερνούν την αντίσταση στην αλλαγή και άλλα εμπόδια
- Την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης των στελεχών σχετικά με την αλλαγή της ΕΚΕ μέσω εκπαίδευσης και ανάπτυξης

Οι managers βοηθούν στην αύξηση των συνεισφορών των εργαζομένων στην ΕΚΕ μέσα από:

- Την αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων και των κινήτρων τους για την ΕΚΕ
- Την κοινή χρήση και κοινοποίηση της αξίας της ΕΚΕ στους εργαζομένους από τα πρώτα στάδια πρόσληψης, τη διαχείριση της απόδοσης, την αποζημίωση και την επιβράβευση.
- Την ενίσχυση της εκπαίδευσης και της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σχετικά με την ΕΚΕ
- Την παροχή πρωτοβουλιών που βοηθούν τους εργαζόμενους να υπηρετήσουν την κοινότητα, όπως προγράμματα κοινωνικού εθελοντισμού
- Την συγκέντρωση/κοινή χρήση πληροφοριών με τους εργαζομένους σε σχέση με την ΕΚΕ
- Τον εορτασμό των επιτυχημένων δραστηριοτήτων ΕΚΕ με τους εργαζομένους

- Την σύνταξη και εφαρμογή κωδίκων δεοντολογίας των εργαζομένων

Ο εμπειρογνώμονας διαχείρισης βοηθά στην αποτελεσματική υλοποίηση της ΕΚΕ μέσα από:

- Τον καθορισμό δεικτών απόδοσης ΕΚΕ και παρακολούθηση των αποτελεσμάτων σε στόχους απόδοσης στα συστήματα απόδοσης και διαχείρισης HRM
- Την αντιμετώπιση κοινωνικών και νομικών θεμάτων που σχετίζονται με πρακτικές ΕΚΕ εφόσον ισχύουν από την οπτική γωνία του ανθρώπινου δυναμικού.
- Την μέτρηση και την αναφορά της απόδοσης της ΕΚΕ και των αποτελεσμάτων που αποδίδονται μέσω των εργαλείων αξιολόγησης
- Την μέτρηση και την αναφορά των μετρήσεων ανθρώπινου κεφαλαίου όπως ο κύκλος εργασιών, η υγεία και η ασφάλεια, η ανάπτυξη των εργαζομένων και η ποικιλομορφία ως μέρος της ευρύτερης μέτρησης της κοινωνικής απόδοσης σε ολόκληρο τον οργανισμό

Η ΕΚΕ ενσωματωμένη στις πρακτικές HRM (Jamali et al., 2014)

Πρόσληψη και επιλογή

- Πρόσληψη νέων ικανών ατόμων να συνεισφέρουν στην ΕΚΕ
- Οι νέες προσλήψεις πρέπει να έχουν γνώση, ευαισθητοποίηση και εκτίμηση για την ΕΚΕ
- Ακόμα θα πρέπει να μπορούν να συνεισφέρουν στην ΕΚΕ και έχουν για παράδειγμα, προηγούμενη εμπειρία σε εθελοντικές δραστηριότητες
- Συμπερίληψη ερωτήσεων και περιπτώσεων σχετικά με την ΕΚΕ στα στάδια της συνέντευξης με τους υποψηφίους
- Συμπερίληψη ενοτήτων για δραστηριότητες ΕΚΕ στο εγχειρίδιο εργαζομένων και προγράμματα προσανατολισμού

Αξιολόγηση απόδοσης

- Καθορισμός απόδοσης με βάση όχι μόνο αποτελέσματα αλλά και τους κοινωνικούς στόχους
- Συμπερίληψη της υπηρεσίας στην κοινότητα, τη συμμετοχή και τη συνεισφορά σε κοινωνικές πρωτοβουλίες ως μέρος της αξιολόγησης απόδοσης και συνδέστε την με ανταμοιβές όπως μπόνους
- Παρακολούθηση των εργαζομένων για την ΕΚΕ και συμπεριλάβετε σχέδια δράσης ΕΚΕ και παρακινήστε τους εργαζόμενους να ασχοληθούν περισσότερο με την ΕΚΕ κατά τη διάρκεια τακτικών συναντήσεων αξιολόγησης απόδοσης
- Να επιτρέπεται στους εργαζομένους να συμβάλλουν στη διαμόρφωση δεικτών απόδοσης ΕΚΕ και να τους εμπλέκουν σε έργα ΕΚΕ

Επιβράβευση και αποζημίωση

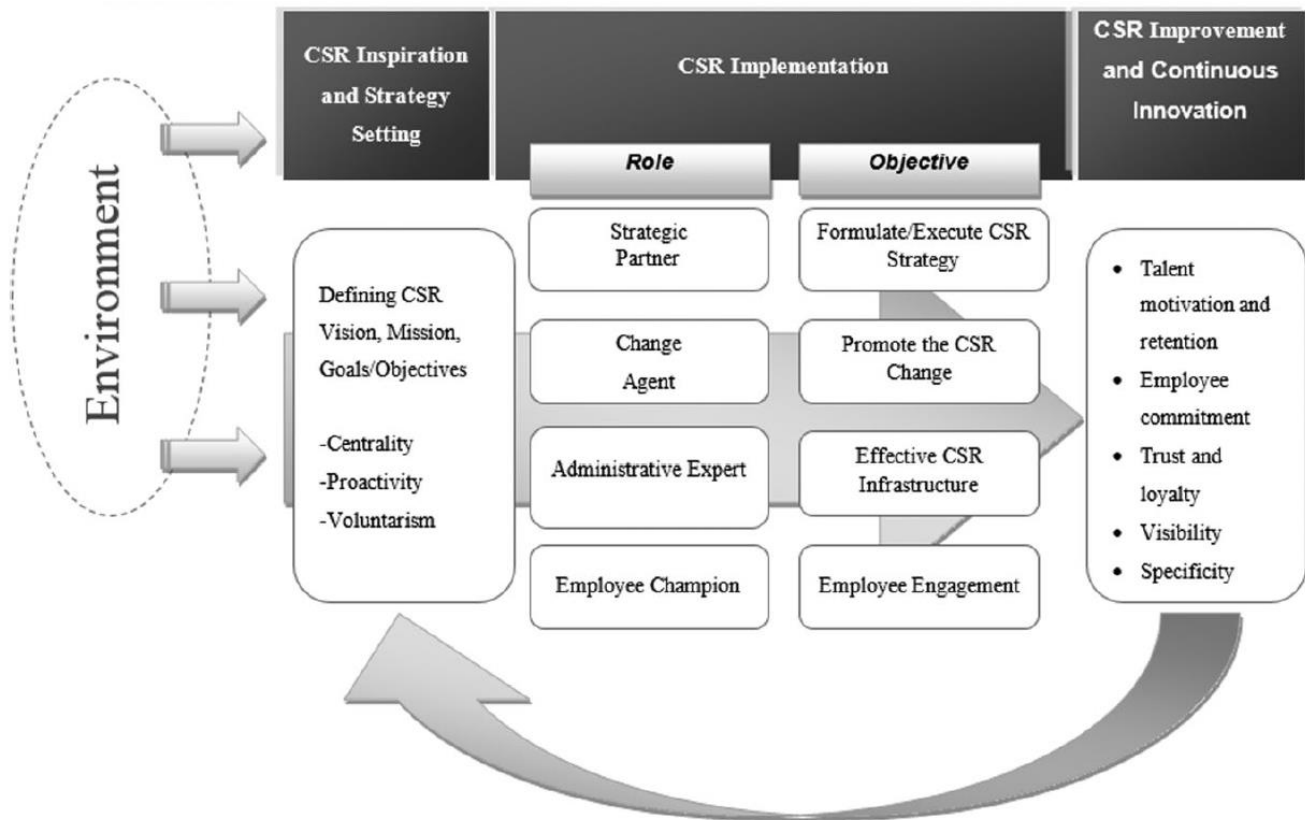
- Επιβράβευση εργαζομένων για συμπεριφορές που συνάδουν με τις αξίες ΕΚΕ
- Προετοιμασία απτών και άυλων ανταμοιβών για τη συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΚΕ
- Προετοιμασία κινήτρων που προάγουν κοινωνικούς στόχους
- Επικοινωνία τέτοιων σχημάτων με εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη για την ενίσχυση της φήμης της εταιρείας και της ελκυστικότητας της αγοράς

Προπόνηση και ανάπτυξη

- Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΚΕ, για παράδειγμα, πρακτικές βιωσιμότητας όπως πράσινες πρακτικές και ανακύκλωση εντός και εκτός του οργανισμού
- Διεξαγωγή τακτικών σεμιναρίων και εργαστηρίων για την ΕΚΕ και σύνδεση ορισμένων κινήτρων και ανταμοιβών με τη συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτά
- Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και η ανάπτυξη δεξιοτήτων θα μπορούσαν να είναι τόσο για χαμηλότερα όσο και για υψηλότερα επίπεδα εργαζομένων
- Πρόσκληση με εκπροσώπους ΜΚΟ να μοιραστούν την εμπειρία με τους εργαζόμενους σε σχέση με κοινά έργα ΕΚΕ

Το μοντέλο συν-δημιουργίας CSR-HRM

- Το μοντέλο χαρτογραφεί τους ρόλους του HRM σε τρία σημαντικά ορόσημα ενός τυπικού κύκλου στρατηγικής ΕΚΕ, συγκεκριμένα,
- (1) η έναρξη και η φάση καθορισμού στρατηγικής.
- (2) θέσπιση εφαρμογής ΕΚΕ.
- (3) εμπλοκή στη μάθηση και τη βελτίωση μέσω της συνεχούς αξιολόγησης των αποτελεσμάτων



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