



Družbena odgovornost managerja se začne pri zaposlenih

Brez dobička ni družbene odgovornosti. Brez razumevanja korporativne družbene odgovornosti pa ni prihodnosti.

Aleš Hauc

je univerzitetni diplomirani ekonomist, generalni direktor Pošte Slovenije in habilitirani visokošolski učitelj s področja ekonomike, bančništva in financ.

1. Kaj v resnici žene podjetje k povečani družbeni odgovornosti? Je to ustrezno razviti čut uprave podjetja, ki sprejema poslovne odločitve, katerih posledica je povečana družbena odgovornost? Ali pa uprava podjetja s tem, ko se navzven izkaže kot družbeno odgovorna, hlepi samo po priznanju in odobravanju javnosti, torej tudi sedanjih in potencialnih kupcev? Je blišč žarometov in izjave za medije ob dajanju donacij in predaji čekov v solidarne namene res tisto, kar upravo podjetja motivira, da sprejema tovrstne poslovne odločitve?

Pravzaprav bi morali zapisati, da se družbena odgovornost uprave podjetja prične najprej v podjetju samem. To pomeni, da naj bi podjetje poleg skrbi za kupce in zunanje poslovne partnerje poskrbelo najprej za svoje zaposlene. Pa ne v prvi vrsti s plačo, ampak s primernimi delovnimi pogoji in z nastavitvijo kompetentnih vodij, ki znajo poskrbeti ne samo za odlično vodenje poslovnega procesa, ampak tudi za pozitivno vzdušje med zaposlenimi in motivacijo.

Stil vodenja podjetja je lahko trši, vsekakor pa je ta veliko boljši kot anarhija pretirane demokracije, ki s seboj ponavadi prinese slabe navade, ki jih poznamo iz preteklosti. A če je način vodenja



že trd, naj bo tudi pravičen do zaposlenih. Zaposleni raje vidijo, da v podjetju vladata red in disciplina, kot ohlapnost pretirane popustljivosti. Predvsem pa je pomembno, da se delo nagraduje pošteno. Nihče nima rad pretiranega omejevanja ob slabi plači.

Poslovne odločitve, kot so uvedba etičnega kodeksa zaposlenih, anonimnega telefona v primeru mobbinga, dnevov odprtih vrat uprave podjetja za vse zaposlene, so vsekakor topla greda za odlične odnose med zaposlenimi v podjetju. Vsak posamezni zaposleni ima pravico do svojega dostojanstva, mnenja in izražanja stališč, osnovno pravilo takšne demokracije pa je, da najprej temeljito opravi delo, ki mu je

zaupano. V Pošti Slovenije smo v etični kodeks zapisali celo ugovor vesti. Zaposlenemu ni potrebno izvršiti navodila nadrejenega, če meni, da bo izvedba navodila prinesla negativne posledice za podjetje, bila nemoralna ali kakorkoli škodljiva. O pritožbi posameznika pa odloča poseben odbor na ravni podjetja.

Tu se začne družbena odgovornost, preden se uprava podjetja odloči, da pahljačo družbene odgovornosti razpre tudi izven podjetja. Pri zaposlenem in obojestranski gradnji zaupanja, spoštovanja in sodelovanja. Kratkovidni bi dejal, da vlaganje v zaposlenega ne prinese nič drugega kot nižji dobiček pod črto. Tisti, ki vidijo do obzorja, vedo,

da s takim ravnanjem polagajo temeljni kamen družbeno odgovorne kulture podjetja, saj pomagajo razvijati zadovoljnega in odgovornega posameznika, ki vrednote medsebojnih odnosov nosi s seboj v okolje svoje družine in širše skupnosti.

Na dolgi rok pa tak pristop vendarle prinaša podjetju tudi rast. Zavzeti in motivirani zaposleni so tudi ustvarjalni in produktivni. Dobiček namreč ni nepomembna kategorija in osnovno pravilo razširitve družbene odgovornosti izven podjetja je seveda najprej izpolnjevanje vseh načrtovanih ciljev poslovanja, vsaj generalno gledano. Neumno bi najbrž bilo, da bi podjetje v izgubi, ki je pravkar zmanjšalo plače svojim delavcem, sponzoriralo velik družabni dogodek, pa četudi bi bil podpisan s humanitarno noto. Družbeno odgovorno podjetje je zato lahko samo uspešno podjetje. To bi bila lahko ena bolj mejnih, pa še kako resničnih opredelitev korporativne družbene odgovornosti. Uspeh pa se začne in konča pri zaposlenih. ■

1. Ugovor vesti v etičnem kodeksu: zaposlenemu ni potrebno izpolniti navodila nadrejenega, če meni, da bi bilo to škodljivo ali nemoralno za podjetje.

Spoštujemo naravo



ZAGORJE



www.igm.si