

REZUMAT

Stadiul de dezvoltare al cunoașterii pe care îl traversează omenirea astăzi, prezintă o caracteristică fundamentală: resursele umane reprezentând un avantaj concurențial pentru că asigură atât atingerea obiectivelor cât și poziționarea organizației pe o anumită piață. Rezultă, deci, necesitatea promovării unui set de strategii din cele mai creative pentru ca organizația să se detașeze de alte organizații concurente și să favorizeze atractivitatea pentru potențialii beneficiari ai produselor organizației.

Din această perspectivă conceptul de responsabilitate socială a organizației prezintă o importanță deosebită dacă avem în vedere evaluarea celor două dimensiuni ale acesteia: dimensiunea internă (angajații, acționarii, sindicate, patronate) și dimensiunea externă (furnizorii, clienții, comunitățile locale, ONG-urile). Acestea dovedesc că responsabilitatea socială a organizației este un concept complex ce se referă la obligațiile unei organizații față de acționari (shareholderilor), salariați, clienți, furnizori, societate (stakeholderi – părți implicate) și față de mediu. Ideea responsabilității și-a pus amprenta asupra manierei de a governa o organizație pentru a-și atinge obiectivele (eficacitate) cu cele mai mici costuri (eficiență).

Definit ca un concept prin care organizația decide să contribuie în mod voluntar la îmbunătățirea comunității în care își desfășoară activitatea RSO se definește ca fiind angajamentul organizației de a contribui la dezvoltarea economică a comunității prin implicarea activă a angajaților, a familiilor acestora, a comunității locale, a societății pe scară largă, precum și realizarea de activități comunitare, cu un impact ridicat asupra societății.

În această lucrare ne-am propus să analizăm modul de manifestare a sentimentului de apartenență al angajaților la o organizație, precum și a organizației la mediul în care funcționează prin înțelegerea obiectivelor acesteia de către angajați cu scopul de a adera la ele.

Studiul realizat se dorește să contribuie la ameliorarea comunicării în interiorul organizației și în exteriorul acesteia, să instituie în cadrul organizației spiritul de autoanaliză prin identificarea obstacolelor în evoluția profesională și personală, atingerea unui grad ridicat de autonomie prin capacitatea de autocontrol și de autoreglare, precum și instaurarea unui climat de muncă favorabil muncii în echipă.

Nu în ultimul rând, prin cumularea acestor informații, prin orientarea managementului organizației spre satisfacerea nevoilor de formare și dezvoltare personală, am evidențiat importanța conceptului și a implementării responsabilității sociale în cadrul organizațiilor.

Astfel, câmpul de studiu al acestui demers se situează în domeniul managementului RSO, interesul pe care organizațiile îl văd în aplicarea RSO fiind efectul de imagine ce-l pot dobândi cu

implicații directe în asigurarea performanței managementului. În acest sens s-au stabilit trei direcții de realizare a strategiilor de RSO: din perspectiva relației dintre dezvoltarea durabilă și RSO; din perspectiva impactului RSO asupra comportamentului organizației și al membrilor acesteia; din perspectiva particularităților fiecărei componente a RSO (responsabilitatea economică, responsabilitatea socială, responsabilitatea societală a organizației).

Pentru a avea o imagine asupra stadiului actual de promovare a conceptului de RSO de către managementul organizațiilor românești, s-au folosit rezultatele unei cercetări de teren proiectată în acest scop. Este de remarcat maniera în care angajatorul își elaborează oferte de locuri de muncă concretizate în practicile și politicile de management al resurselor umane pentru candidații potențiali. Pentru a lua o decizie acesta trebuie să cunoască în detaliu caracteristicile locului de muncă, precum și condițiile de muncă, mai mult sau mai puțin dezvoltate. Considerăm că pentru potențialii candidați este foarte important să cunoască maniera în care angajatorul își elaborează oferta de locuri de muncă, acestea putând fi concretizate în practicile și politicile de management a resurselor umane din cadrul unei organizații. Cunoscând în detaliu caracteristicile locului de muncă, precum și condițiile de muncă (pecuniare sau nu) potențialul candidat fiind astfel în măsură să ia o decizie care să simtă că îl avantajează.

Am urmărit astfel dacă modelul de reziliență propus, MS2RSO, încearcă să caracterizeze, la nivelul practicii manageriale, pașii efectivi de realizat de către o organizație în demersul acesteia de a deveni responsabilă. Astfel, câmpul de studiu al acestui demers s-a situat în domeniul managementului RSO, interesul pe care organizațiile îl văd în aplicarea responsabilității sociale fiind efectul de imagine ce-l pot dobândi cu implicații directe în asigurarea performanței managementului.

Considerăm că elaborarea strategiilor de RSO, în contextul provocărilor actuale, se constituie ca un demers activ și responsabil, din partea managementului organizațiilor. Organizațiile au rol activ în mediul în care acționează în funcție de aspectele care le delimitează și restricționează comportamentele: economice, organizaționale, sociale sau de mediu.

Aspectele economice, au la bază necesitatea organizației de fi competitivă într-un anumit context, economic, politic, geografic și social, și se manifestă în două direcții: diferențierea pe piață și satisfacția clientului.

Referitor la aspectele organizaționale, acestea rezultă din necesitatea fiecărui angajat / reprezentant al organizației să poată participa la procesul de luare a deciziilor și la identificarea valorilor comune care stau la baza comportamentelor individuale. Nevoia de autonomie și de responsabilitate împărtășită de toți aceștia este satisfăcută pe mai multe căi: fixarea obiectivelor pe

termen scurt, mediu și lung; explicarea și înțelegerea obiectivelor organizațiilor de către actorii implicați și mobilizarea întregului personal în jurul acestor organizații.

În ceea ce privește aspectele sociale considerăm importante cunoașterea mobilității actorilor din cadrul organizației, pluralitatea culturală și diversitatea mentalităților, precum și egalitatea de șanse.

Angajamentul față de dezvoltarea durabilă și normele de managementul calității și de managementului mediului sunt cele două aspecte ce trebuie abordate ca aspecte de mediu.

Astfel s-au stabilit trei direcții de realizare a strategiilor de RSO: din perspectiva relației dintre dezvoltarea durabilă și RSO; din perspectiva impactului RSO asupra comportamentului organizației și al membrilor acesteia; din perspectiva particularităților fiecărei componente a RSO (responsabilitatea economică, responsabilitatea socială, responsabilitatea societală a organizației).

Putem concluziona astfel că prin evidențierea relației dintre dezvoltarea durabilă și RSO contribuim la înțelegerea principiului de responsabilitate care trebuie să stea la baza acțiunilor derulate de către o organizație și să se regăsească la toate nivelurile ierarhice ale acesteia. În aceste condiții omul devine motorul dezvoltării durabile prin capacitatea sa de a dezvolta aptitudini de observare a ceea ce se petrece în jurul lui și de a acționa întocmai și responsabil, adică să acționeze asupra mentalităților și să dezvolte resursele necesare mobilizabile și motivante pentru a forma echipe de lucru în jurul unui proiect colectiv.

Societatea cunoașterii impune o profesionalizare a părților implicate în materie de RSO. Organizația devine o legătură socială, în cadrul căreia acționează o multitudine de actori. Din această perspectivă se impune o ameliorare a managementului resurselor umane pentru a fi capabil să se adapteze și să se răspundă multiplelor mize ale perioadei de timp pe care o traversăm.

CUVINTE CHEIE: management, responsabilitatea socială a organizației (RSO), dezvoltare rurală, model de reziliență (MS2RSO)