

Anna Vallušová pôsobí ako odborná asistentka na Katedre ekonómie Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, kde sa venuje výučbe ekonomickej teórie. Vo svojej vedeckej činnosti sa zameriava na problematiku spoločenskej zodpovednosti podniku v podmienkach strednej Európy.



9 788055 710723

ISBN 978-80-557-1072-3

UNIVERZITA MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI
EKONOMICKÁ FAKULTA



Anna Vallušová

**SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉ RIADENIE
ĽUDSKÝCH ZDROJOV V PODNIKU**

Anna Vallušová

2016

ELIANUM

SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉ RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V PODNIKU

Schválila redakčná rada Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela
v Banskej Bystrici ako vedeckú monografiu.

Editorka

prof. Ing. Viera Marková, PhD.

Recenzenti

prof. Ing. Viera Marková, PhD.

Ing. Mgr. Zuzana Joniaková, PhD.

Jazyková korektúra

PhDr. Margita Malinovská

Autor © Anna Vallušová, 2016

Prvé vydanie.

Všetky práva vyhradené.

Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' bez súhlasu
majiteľa práv.

Printed in Slovakia

ISBN 978-80-557-1072-3

OBSAH

ÚVOD	7
1. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉHO RIADENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV...11	
1.1. Najvýznamnejšie koncepcie spoločenskej zodpovednosti podniku v historickej genéze	11
1.2. Obsahové vymedzenie spoločenskej zodpovednosti	19
1.2.1. Inštitucionálna úroveň spoločenskej zodpovednosti... 20	
1.2.2. Organizačná úroveň spoločenskej zodpovednosti podniku.....	23
1.2.3. Individuálna úroveň spoločenskej zodpovednosti podniku.....	26
1.2.4. Spoločenská zodpovednosť v kontexte riadenia podniku.....	29
1.3. Personálna práca ako predpoklad a súčasť spoločenskej zodpovednosti podniku.....	32
1.3.1. Vývoj pohľadov na personálnu prácu	32
1.3.2. Obsah, úlohy a subjekty personálnej práce.....	35
1.3.3. Nové úlohy riadenia ľudských zdrojov v kontexte spoločenskej zodpovednosti podniku.....	40
1.4. Model spoločensky zodpovedného a udržateľného riadenia ľudských zdrojov	45
1.4.1. Architektúra podniku	46
1.4.2. Personálna politika.....	49
1.4.3. Procesy, programy a prax riadenia ľudských zdrojov... 51	
2. UPLATŇOVANIE SPOLOČENSKEJ ZODPOVEDNOSTI V PERSONÁLNEJ PRÁCI V PODMIENKACH SLOVENSKÝCH PODNIKOV	55
2.1. Riadenie ľudských zdrojov a spoločenská zodpovednosť podnikov v angloamerickom a európskom kontexte	55
2.2. Metodika skúmania.....	59

2.3. Spoločensky zodpovedné riadenie ľudských zdrojov v slovenských podnikoch.....	63
2.3.1. Architektúra podniku	63
2.3.2. Personálna politika, procesy a prax riadenia ľudských zdrojov	69
3. NOVÉ VÝZVY PRE SPOLOČENSKÚ ZODPOVEDNOSŤ V RIADENÍ ĽUDSKÝCH ZDROJOV	80
3.1. Zodpovednosť a udržateľnosť podniku (CSR 2.0).....	80
3.2. Tvorba spoločnej hodnoty (Creating shared value – CSV)...	82
3.3. Sociálne inovácie.....	83
3.4. Dôsledky nových trendov v spoločenskej zodpovednosti pre riadenie ľudských zdrojov	85
3.4.1. Paradigmy riadenia ľudských zdrojov	86
3.4.2. Procesy a prax podporujúce spoločenskú zodpovednosť	90
3.5. Návrh programu implementácie princípov spoločenskej zodpovednosti do riadenia ľudských zdrojov v podniku.....	92
ZÁVER	105
SUMMARY	108
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	111

CONTENT

INTRODUCTION	7
1. THEORETICAL BACKGROUND TO SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT... 11	
1.1. The most important concepts of corporate social responsibility in historical genesis.....	11
1.2. Specification of corporate social responsibility	19
1.2.1. Institutional level of social responsibility	20
1.2.2. Organisational level of social responsibility	23
1.2.3. Individual level of social responsibility	26
1.2.4. Social responsibility in the context of business management	29
1.3. Personnel work as an assumption and a part of corporate social responsibility	32
1.3.1. Development of perspectives on personnel work	32
1.3.2. Content, tasks and subjects of personnel work	35
1.3.3. New tasks of human resources management in corporate social responsibility context.....	40
1.4. Model of socially responsible and sustainable human resources management.....	45
1.4.1. Business architecture.....	46
1.4.2. Personnel policy	49
1.4.3. Processes, programmes and practices of human resources management	51
2. APPLICATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN PERSONNEL WORK IN SLOVAK BUSINESSES 55	
2.1. Human resources management and corporate social responsibility in Angloamerican and European context....	55
2.2. Research methods	59
2.3. Socially responsible human resources management in Slovak businesses	63

2.3.1. Business architecture.....	63
2.3.2. Personnel policies, processes and practices of human resources management.....	69
3. NEW CHALLENGES FOR SOCIAL RESPONSIBILITY IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT.....	80
3.1. Corporate responsibility and sustainability (CSR 2.0)	80
3.2. Creating shared value (CSV).....	82
3.3. Social innovations.....	83
3.4. Consequences of new trends in corporate social responsibility for human resources management	85
3.4.1. Paradigms of human resources management	86
3.4.2. Processes and practices supporting social responsibility	90
3.5. Programme of implementing corporate social responsibility principles to human resources management.....	92
CONCLUSION	105
SUMMARY	108
BIBLIOGRAPHY.....	111

ÚVOD

„Najvzrušujúcejšie zvraty v dvadsiatom prvom storočí sa uskutočnia nie zásluhou techniky, ale zásluhou čoraz širšej predstavy o tom, čo znamená byť človekom.“
(Ján Pavol II)

Zodpovednosť sa stáva ústredným pojmom ekonomickej teórie. Žijeme v dobe, keď sa po rokoch prudkého ekonomického rastu začínajú prejavovať dôsledky (ne)zodpovednosti rozhodnutí nás a našich predkov. Hovorí sa o zodpovednosti v oblasti hospodárenia štátu, o zodpovednosti k životnému prostrediu, o zodpovednosti voči budúcim generáciám. Zodpovednosť podniku k zamestnancom možno považovať za jeden z kľúčových postojov, ktoré sú východiskom pre ďalší rozvoj človeka, podniku i celej ekonomiky.

Pri spätnom pohľade do 20. storočia môžeme pozorovať, že k určitému oslabeniu zodpovednosti vo vzťahu podnik – zamestnanec došlo rozvojom metód vedeckého manažmentu, v rámci ktorého sa zamestnanec stal len určitým technickým parametrom vo výrobnom procese. Behaviorálne manažérske teórie opäť vrátili tomuto parametru ľudské vlastnosti, no zamerali sa na podriaďovanie týchto vlastností záujmom podniku. V rámci rozvoja koncepcie spoločenskej zodpovednosti podniku sa jednotliví autori pokúšajú zmeniť spôsob nazerania na zamestnanecký pomer. Zdôrazňujú predovšetkým partnerský prístup k zamestnancom a rozmer rôznorodosti pohľadov považujú za príležitosť, z ktorej môžu prameniť kvalitatívne nové riešenia.

Spoločenská zodpovednosť podniku predstavuje jeden z najrozporupľnejších pojmov v manažérskej teórii i praxi. Hoci sa explicitne objavuje v literatúre už viac ako šesťdesiat rokov, stále nemožno hovoriť o jednotnej definícii, ustálenom chápaní či aspoň prevládajúcom trende v nazeraní na tento pojem. V akademickej diskusii, ako aj v praxi sa stretávame s poňatím spoločenskej zodpovednosti ako manažérskeho trendu, rámca na reguláciu činnosti podnikov či mechanizmu, ktorým podniky prispievajú k sociálnemu a ekonomickému rozvoju z globálneho hľadiska. Crane a kol. (2008)

poukazujú na skutočnosť, že definovať spoločenskú zodpovednosť by znamenalo najprv stanoviť kritériá, na základe ktorých je možné hodnotiť aktivity podnikov, ďalej určiť, za čo majú byť podniky zodpovedné v spoločnosti a zároveň navrhnúť, ako má byť organizovaná spoločnosť, aby nedochádzalo zo strany podnikov k zneužívaniu moci, ktorá vyplýva z ich ekonomickej sily. Vo všetkých prípadoch však ide o mimoriadne komplexné otázky, ktoré sú predmetom skúmania mnohých vedných disciplín od ekonómie a manažmentu, cez filozofiu, etiku, právo, sociológiu, politológiu, ekológiu až po rozvojové štúdie a geografiu, a preto je takmer nemožné dospieť k určitej zjednocujúcej koncepcii. Títo autori navrhujú, že užitočnejšie, ako vymedzovať, kategorizovať či unifikovať spoločenskú zodpovednosť, je chápať ju ako oblasť výskumu, ktorý sa zaoberá vzťahom podnikov a spoločnosti (tiež Baumann-Pauly a kol., 2013).

Napriek tomu, že sa jednotlivé prístupy a pohľady značne líšia, všetky smerujú k spoločnému cieľu, ktorým je trvalo udržateľný rozvoj. Ten však možno chápať z hľadiska podniku ako udržateľnosť ekonomickej výkonnosti a trhovej hodnoty v čase, z hľadiska lokálnej komunity ako oprávnenie dlhodobo pôsobiť danom regióne, ale z hľadiska budúcnosti planéty ako zachovanie prírodných zdrojov pre budúce generácie. Bez ohľadu na uhol pohľadu zabezpečovanie udržateľného rozvoja predpokladá dve úlohy: pochopenie vzájomnej prepojenosti ekonomického, sociálneho a environmentálneho systému a stanovenie relevantných cieľov, ktoré povedú k zlepšeniu (Sachs, 2014). Preto má skúmanie spoločenskej zodpovednosti kombinovať deskriptívny prístup (charakterizovať a vysvetľovať správanie podniku, opisovať vzájomnú interakciu medzi podnikom a spoločnosťou), normatívny prístup (interpretovať význam podniku v spoločnosti a udávať normy a stanovovať hranice slobodnej ekonomickej aktivity podniku) a inštrumentálny prístup (hľadať také nástroje riadenia podniku, ktoré prispievajú k udržateľnému rozvoju podniku a jeho okolia) (Donaldson, Preston, 1995).

Vo vedeckej monografii sa zaoberáme úzkym výsekom uvedenej komplexnej problematiky, a to vzťahom medzi podnikom a jeho zamestnancami. Zameriavame sa na manažérske súvislosti integrácie princípov spoločenskej zodpovednosti so stratégiou podniku a

jej transformácie do činnosti riadenia ľudských zdrojov. Cieľom monografie je špecifikovať možnosti implementácie princípov spoločenskej zodpovednosti podniku do riadenia ľudských zdrojov, a to tak na základe teoretickej identifikácie týchto princípov, vytvorenia uceleného modelu spoločensky zodpovedného riadenia ľudských zdrojov, ako aj na základe analýzy ich uplatňovania v riadení ľudských zdrojov v slovenských podnikoch. Monografia má ambíciu prispieť k rozvoju poznatkov v oblasti ekonomiky a manažmentu podniku s dôrazom na problematiku riadenia ľudských zdrojov.

Prvá kapitola sumarizuje poznatky z oblasti spoločenskej zodpovednosti podniku. Opisuje jej vývoj a najdôležitejšie medzníky od polovice minulého storočia až po súčasnosť. Obsah spoločenskej zodpovednosti vymedzuje na troch úrovniach – inštitucionálnej, organizačnej a individuálnej. Zaoberá sa otázkou, aká je úloha podniku ako inštitúcie v spoločnosti vo všeobecnom zmysle, aké sú úlohy podniku v konkrétnej spoločnosti či lokálnej komunite a aká je zodpovednosť jeho manažérov. Ďalej sa zameriava na manažérske súvislosti spoločenskej zodpovednosti. Hľadá taký model riadenia podniku, ktorý by umožňoval spoločensky zodpovedné riadenie ľudských zdrojov. Využíva pritom historicko – logickú metódu, metódu analýzy a syntézy a metódu analógie.

Druhá kapitola prezentuje osobitosti riadenia ľudských zdrojov a uplatňovania koncepcie spoločenskej zodpovednosti v kontexte slovenských podnikov. Vychádza pri tom z výsledkov výskumu realizovaného v roku 2013 v stredných a veľkých podnikoch pôsobiach na území SR, ktoré dopĺňa o analýzu sekundárnych údajov. Opisuje postoje personálnych manažérov v slovenských podnikoch k implementácii koncepcie spoločenskej zodpovednosti v riadení ľudských zdrojov. Poukazuje na možnosti, ale aj úskalia implementácie princípov spoločenskej zodpovednosti do riadenia ľudských zdrojov v architektúre podniku, v personálnej politike a vo vybraných personálnych činnostiach. Kombinuje pritom metódy kvalitatívneho a kvantitatívneho skúmania.

Tretia kapitola analyzuje aktuálne smerovanie výskumu v oblasti spoločenskej zodpovednosti podniku a jeho dôsledky pre riadenie ľudských zdrojov. Zameriavame sa predovšetkým na koncepciu

tvorby spoločnej hodnoty (Creating shared value), koncepciu CSR 2.0. a koncepciu sociálnych inovácií, na ktorej je postavená stratégia Enterprise 2020. Na záver prináša návrh programu implementácie princípov spoločenskej zodpovednosti do riadenia ľudských zdrojov v podniku, ako syntézu teoretických poznatkov a zistení o uplatňovaní spoločenskej zodpovednosti v personálnej práci v skúmaných podnikoch.

Monografia je určená predovšetkým odborníkom v oblasti riadenia ľudských zdrojov a manažmentu, ale aj širokej odbornej verejnosti. Publikované výsledky môžu rovnako predstavovať východisko ďalšieho skúmania v tomto odbore, napr. v oblasti analýzy uplatňovania princípov spoločenskej zodpovednosti v dlhom období, kvantifikovanie jej finančných efektov a súvislostí s ďalšími javmi, ako je napríklad fluktuácia zamestnancov, pracovná spokojnosť zamestnancov a podobne.

Moja vďaka patrí kolegom z Katedry ekonómie Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela za ich pripomienky a rady a tiež personálnym riaditeľom analyzovaných podnikov za ich čas a skúsenosti. Špeciálna vďaka patrí mojej rodine a priateľom za ich podporu.