

SZAKDOLGOZAT ÖSSZEFOGLALÁS

(Szövegszerkesztővel töltendő ki! Benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Hallgató neve: Polocz Zsuzsanna
Neptun kódja: XW6FQQ
Munkarend: esti
Képzés: szakirányú továbbképzés
Szak: Üzleti és HR menedzser
Értesítési címe: 1116 Budapest, Hunyadi Mátyás út 32.
Telefon (mobil) 06202312591
e-mail címe: zspolocz@gmail.com

A szakdolgozat címe: A vállalati önkéntesség hatása a vállalatokra, a munkavállalókra és a munkahelyi kultúrára

Belső konzulens
Neve: Dr. Gyóri Zsuzsanna
Külső konzulens
neve: Farkas Emese

Az önkéntesség, ezen belül pedig a vállalati önkéntesség az a téma, amelynek a vizsgálatára vállalkozom e dolgozat keretein belül. A vállalati önkéntesség a vállalati társadalmi felelősségvállalás egyik eleme. A vállalati társadalmi felelősségvállalás maga pedig évek, évtizedek óta a magukra valamit is adó vállalatok zászlajára tűzött hangzatos eleme a stratégiájuknak. Alkalmazottak, szakemberek, osztályok dolgoznak azon, hogy a részvényesek, a hatóságok, a kormányok és a civil szervezetek felé megfelelően vonzó felelősségvállalási programokat prezentáljanak. A CSR köntösbe bújtatott célok, amelyek fenntarthatósági elemeket, egyenlőséget, rászorulókat támogatását is tartalmazzák, tényleges sikerei nehezen mérhetők. Pedig erősen visszahatnak a vállalat imázsára, részét képezik az employer brandingnek, hatással vannak az egyes munkavállalókra, de az egész szervezeti kultúrára is.

Azt, hogy a vállalati önkéntesség, egy szervezett önkéntes program bevezetése milyen hatással van egyes vállalatokra, azok résztvevő és nem résztvevő csoportjaira, az egyes munkavállalókra, a szervezeti kultúrára, milyen módon gyakorol hatást a vállalati arculatra, változik-e a vállalat külső megítélése, hoz-e számszerűsíthető eredményt (bevételt, nyereséget) kvalitatív módszerekkel aligha lehet vizsgálni. Munkámban olyan vállalatok felelős vezetőivel készült interjúk értékelését fogom bemutatni, amelyek a CSR egyik elemét, nevezetesen vállalati önkéntes programot hívtak életre. Igyekszem arra is kitérni, vajon az elkötelezettség vagy az elvárás indította útjára a programot, hogy kin vagy min múlik a program sikere?

Az bizton állítható, hogy a CSR terület mára olyan jelentőségűvé nőtte ki magát, hogy erre szakosodott szakemberek nélkül nem lehet lépést tartani a megnövekedett elvárásokkal. Még egy KKV esetében sem. Ennek csak egyik oka a vállalkozásoktól állami, partneri, intézményi szinten elvárt felelősségvállalási feladatoknak való megfelelési kényszer. Másik és egyre fontosabb oka a munkavállalói oldalról érkező elvárás. Ebben az esetben is több pontra érdemes kitékinteni: az egyre tudatosabbá váló munkavállalók (fiatalabb generációk belépésével) sürgetik az felelősségvállaláshoz kapcsolódó, környezetünk állapotának változtatását célzó, akár önkéntes akciókat. De a saját jólét érzetük is nagyon fontos a számukra, aminek teljesítésében a munkavállalói oldal jócskán le van maradva. Ez alól a multinacionális vállalatok jelentek kivételt.

Az önkéntes programok sikerességét firtató kérdésre kapott válaszok is teljesen egy irányba mutattak. Habár fontos az anyagi keret és fontos a vezetői elkötelezettség és annak személyes részvételben realizálódó mintája, végső soron minden siker az önkéntes tevékenységet vállaló, arra energiát áldozó munkavállalón múlik. A legfontosabb kérdés, amely bennem ezen a ponton megfogalmazódott (és a választ nem ebben a munkában kell keresni, hiszen az jóval túlmutat a kereteimen), hogy a munkavállalók önkéntességhez való viszonya hogyan alakítható? Elhangzott persze, hogy a munkahelyi kultúra ebben meghatározó, de vajon a munkahelyek, a munkáltatók kizárólagos felelőssége csupán, hogy felnyissák dolgozók szemét a világra, az abban történő erősen negatív változásokra, hogy utat mutassanak ezek kijavítására?

Az önkéntes programok vállalatoknál jelentkező előnyeként a szakirodalom a dolgozói elköteleződést, a dolgozók megtartásának könnyebbséget azonosítja. Ezeket a megkérdezett szakemberek ugyan egytől-egyig visszaigazolták, meg számomra meglepő módon ezzel kapcsolatos komolyabb felmérést egyik vállalat sem készített. Az egyes akciókat megelőző felmérések fontosak a minél magasabb önkéntesi létszám alakulásához, az azt követő kérdőíves megkeresések pedig nyilvánvaló útmutatást nyújtanak a további programok tervezéséhez. Ugyanakkor vagy a CSR aktivitások, azon belül pedig az önkéntes programok számszerűsített hatásai véleményem szerint elengedhetetlenül fontosak volnának ahhoz, hogy az üzleti élet azon szereplői (tulajdonosok, részvényesek, vezető tisztségviselők), akik számokból dolgoznak, lássák ennek a tevékenységnek a nyilvánvaló hasznát.

A jövőre nézve a kormányzatok, nemzetközi és hazai civil szervezetek, környezeti hatásokkal foglalkozó szervezetek és tudósok sokkal nagyobb mértékű tudatosító kampányaira, oktató tevékenységére volna szükség ahhoz, hogy a vállalati szektor komolyabban vegye társadalmi felelősségvállalási szerepét.

Véleményem szerint igencsak fontos volna az egyes szakmai szervezetek bevonása is a CSR elvárások szektorhoz igazodó megfogalmazásához vagy éppen azért, hogy a kisebb vállalkozások CSR tevékenységben, önkéntes programokban való részvételét összefogja, támogassa, koordinálja.

Összességében az egyenitől a vállalatin át egészen a kormányzati szintekre jutva, mindenki előtt nagyon sok feladat áll azért, hogy felelősségünket felismerjük, magunkban tudatosítsuk és felvállaljuk az ehhez tartozó feladatokat.

A fenti pár ajánlás vélhetően nagyon messzire mutató, de a társadalmi felelősségvállalás, amelynek egyik megnyilvánulási formája az önkéntes programok által végzett társadalmi munka, is akkora feladat, amely kapcsán érzésem szerint csak nagyban érdemes gondolkozni. Nem szeretnék megfélelkezni a mindenki által mindenkor megtehető apró lépésekről sem, mert azoknak is megvan a helye és ereje. De a Föld órája vészesen ketyeg, így a kis tettek mellett szükség van nagyléptékű és bizonyos értelemben sokak számára fájdalmas lépésekre is ahhoz, hogy világunk égető problémáira megoldásokat találjunk.