

DRUŽBENA ODGOVORNOST – POGOJ ZA OBSTOJ SEDANJE CIVILIZACIJE

Zasl. prof. dr., dr. Matjaž Mulej

UM EPF in IRDO, Maribor

Posvet v Državnem svetu RS

LJ, 01.02.2018

Izbrani problem in vidik obravnavanja – družbena odgovornost kot pogoj za preživetje človeštva

- Družbena odgovornost (DO) = odgovornost človeka in organizacije za vplive na družbo = ljudi in naravo
- DO = značilnost vrednot, ne le znanja in vednosti, osebna
- Vrednote = usmerjajo uporabo znanja, vednosti, virov
- Vrednote → kultura → etika (in morala) → norme → vrednote (VKEN); **A LE DOPOLNJUJEJO PRAVO**
- Poslovna etika = VKEN, ki prevladujejo v poslovanju
- DO (do) ljudi = poštenost in zanesljivost, ker je cenejša od ne-varnega in ne-zdravega odnosa (stavke + ... vojne)

Bistvo ISO 26000 – 1: vsebine = vse prakse življenja

7 vsebin:

2. Človeške pravice

4. Naravno okolje

6. Odjemalci

1. Upravljanje organizacij

3. Delovna razmerja

5. Poslovne prakse

7. Vključevanje v širšo družbo in njen razvoj

2 skupna imenovalca (pogoja prakse DO), bistvo poleg odgovornosti vsakogar za vplive:

1. Celovitost

2. Soodvisnost

DO = družbeno-ekonomska invencija → inovacija → obstoj

Bistvo ISO 26000 – 2: Načela – podpora za odgovornost, soodvisnost in celovitost

- (Uradna) odgovornost za vpliv;
- Transparentnost – preglednost podatkov;
- Etično obnašanje (poštenost, enakovrednost, celovito upoštevanje deležnikov);
- Spoštovanje interesov deležnikov;
- Spoštovanje vladavine prava;
- Spoštovanje mednarodnih norm obnašanja;
- Spoštovanje človekovih pravic.

R Slovenija: Strategija DO

RS – med zamudniki glede strategije DO med članicami EU

Zasnovana v 2017 in predložena Vladi RS

Vladni posvet 29.6.2017

Zasnova predstavljena na 12. konferenci IRDO 28.9.2017

www.irdo.si

(Za nadaljnje prosojnice ni več časa, vsebujejo naš model za uveljavitev DO, ekonomska merila in izbor publikacij IRDO)

HVALA ZA POZORNOST, ZASKRBLJENOST IN AKCIJO

Naš model za uresničitev DO pri (za)poslovanju

Vodenje 5. stopnje (Collins, Porras) – vizionarska podjetja in pot do njihove dolgoročne odličnosti +

Sodelovalno namesto ukazovalno vodenje (Creech) +

Mondragonsko zadružno organiziranje in lastništvo +

Floridov 3T – Vzpon ustvarjalnega razreda +

Sachsovo opozorilo na ‚ceno civilizacije‘ v ZDA +

ISO 26000 +

Dolgoročna podlaga za plače menedžerjev + drugih vplivnih

Ekonomski kazalci družbene odgovornosti - 1

- (1) normalne in redno izplačane bruto plače,
- (2) normalni investicijski skladi in ukrepi,
- (3) poslovna odličnost po merilih EFQM,
- (4) toliko visoke direktorski in lastniški prejemki, da se ob njih ljudje ne bi začudeno spraševali, 'za katere namene jih potrebujejo zares, namesto za razkazovanje, kot da se grejo kompenzacije za frustracije tistih z manjvrednostnimi kompleksi',
./.

Ekonomski kazalci družbene odgovornosti - 2

- (5) stalen krog poslovno odličnih in družbeno odgovornih nabavnih in prodajnih poslovnih partnerjev,
 - (6) nič pravno spornih poslov,
 - (7) prevlada dolgoročnih in širokih meril poslovnega uspeha nad kratkoročnimi in ozkosrčnimi,
 - (8) nobenih zlorab vpliva na ljudi in naravne pogoje za obstoj človeštva, vključno z veliko skrbmi za preventivne ukrepe za zdravje sodelavcev in drugih ljudi v vsej poslovni verigi,
- ./.

Ekonomski kazalci družbene odgovornosti - 3

(9) plačevanje vplivnih na **dolgoročni podlagi**, vključno s plačilom v delnicah,

(10) **organizacijski in lastniški odnosi, ki so kar najbolj blizu združnemu modelu iz Mondragona,**

(11) kadrovanje na vplivna delovna mesta po modelu dolgoročnih najboljših podjetij sveta, kakršnega sta odkrila Collins in Porras v **knjigah o 'vizionarskih podjetjih' in 'poti od povprečnih do odličnih'**, tako da v praksi

./.

Ekonomski kazalci družbene odgovornosti - 4

(12) velja Creechev model **petih stebrov popolne kakovosti in sodelavcev, ki uporabljajo**

(13) **metode ustvarjalnega sodelovanja**, kot so '6 klobukov razmišljanja' E. De Bona in Nastje Mulej, naš USOMID, njuna sinergija in podobne, in

(14) prenavljajo svoje poslovanje po modelu iz vprašalnika za **Horus**, ter dobijo

(15) **plače po modelu inovativnega poslovanja**, pri čemer

(16) država ustvarja in vzdržuje pogoje, da je vabljava, po **modelu 3T, in so regije inovativne.**

Collins: Pet stopenj pri vodenju

5. stopnja: vodja 5. st.: Gradi trajno odličnost s presenetljivo mešanico osebne skromnosti in poklicnega dokazovanja
4. stopnja: učinkovit vodja: Poln energije usmerjen v jasno in privlačno vizijo; spodbuja višje standarde za izvedbo
3. stopnja: kompetenten menedžer: organizira ljudi in vire za vnaprej določene cilje
2. stopnja: sodelujoči član tima: prispeva, kar zmore, pri delu s celotnim timom
1. stopnja: zelo sposoben, talent, znanje, delovne navade OK

Dve strani vodenja 5. stopnje - 1

Poklicna volja

Ustvarja izjemne dosežke,
usmerja iz dobrega v odlično

Povsem odločen opraviti vse
potrebno za najboljše dolgo-
ročne izide

Postavlja standard za dolgo-
trajno odličnost; le odličnost
je dovolj

Osebna skromnost

Očarljivo skromen, zavrača
laskanje, ni bahav

Deluje s tiho, umerjeno odloč-
nostjo; motivira s standardi,
ne z osebno priljubljenostjo

Usmerja ambicije v podjetje,
ne v sebe

Dve strani vodenja 5. stopnje - 2

Nastavlja naslednike, da bo v naslednji generaciji podjetje še bolj uspešno

Odgovornost za neuspeh išče pri sebi, ne pri drugih; ne izgovarja se na slabe okoliščine
(Collins, 2001)

Zasluge za uspeh pripisuje drugim in okoliščinam, ne sebi

Strokovnost in celovitost vodij – 1

Vodja – strokovnjak specialist neke stroke **ali** za izgradnjo podjetja (ne izdelka)

Vodja – strokovnjak za **interdisciplinarno ustvarjalno sodelovanje** in vir informacij **ali** za ukazovanje

Vodja – **sodelovalen in vzor PO in DO** (zoper zlorabo vpliva na sodelavce, partnerje, širšo družbo in naravo, **ne le za dobrodelnost**) **ali** ‚tajkun‘

Vodja – avtor zamisli **ali** sinergij le-teh

Strokovnost in celovitost vodij – 2

- preseči samozadostnost + slepoto
- preseči neprilagodljivost
- preseči meje posamične stroke
- preseči nestvarna pričakovanja
- uporabiti soodvisnost
- uporabiti jasno opredelitev
- življenjsko povzeti spoznanja
- povezati vse (in zgolj) bistveno
- povezati faze postopka

v odnosu do sodelavcev

Metoda sodelovanja: USOMID + ,6 klobukov razmišljanja' - 1

KLOBUKI = IZBRANI VIDIKI; VSI HKRATI ISTI VIDIK

beli = nevtralna, objektivna, dejstva brez interpretacije, kot računalnik

rdeči = občutja, čustva, intuicija, neracionalno, nedokazani občutki, brez upravičevanja

črni = pozornost, previdnost, črnogledost, iskanje nevarnosti, dvom, kritika, kar dobro učinkuje zoper napake in slabosti predlogov

rumeni = optimizem, iskanje prednosti predlogov, iskanje poti za izvedbo v praksi, čut za koristnost zamisli, konstruktivno

Metoda sodelovanja: USOMID + ,6 klobukov razmišljanja' - 2

zeleni = energija, novost, ustvarjanje, inoviranje, da bi zmogli premagati ovire

modri = organizacija, obvladovanje, nadzor poteka, razmislek o razmišljanju

USOMID-NOVOST

Koraki: nabor – opis – vrednotenje podatkov – odločitev – sprememba – trajnost

Faze znotraj korakov: posamično pisno – kroženje za dopolnitev – ustna razprava – skupni sklepi

Sklep o DO (tudi pri zaposlovanju)

DO = nova globalna pot, da se omogoči sistemsko ravnanje z vsem = **ISO 26000** – tri osnovne lastnosti:

odgovornost za vplive na družbo, tj. na ljudi in naravo;
soodvisnost in **celovitost**.

Načela: pristojnost (ali uradna odgovornost),

preglednost,

etično ravnanje,

spoštovanje do deležnikov,

do **vladavine prava**,

do **mednarodnih norm** in

do človekovih pravic.

ZOPER SEDANJO UNIČEVALNO PRAKSO!

IRDO: publikacije s svetovnimi založniki - 1

‘Social responsibility beyond neoliberalism and charity’ – 4 zvezki/knjige

E-knjiga, 33 poglavij, 48 avtorjev iz 13 držav

Urednika: Matjaž Mulej in Robert Dyck

Predgovor: Danilo Türk

Založnik: Bentham Science (2014)

IRDO: publikacije s svetovnimi založniki - 2

Social responsibility – a new socio-economic order

15 člankov, 32 avtorjev iz 10 držav

Gostujoči urednik: Matjaž Mulej, Anita Hrast, Robert Dyck

Systems Research and Behavior Science

Wiley (2014 in 2015)

IRDO: publikacije s svetovnimi založniki - 3

Social Responsibility – measures and measurement

11 člankov, 19 avtorjev iz 6 držav

Gostujoči ur.: Matjaž Mulej, Anita Hrast, Zdenka Ženko

Systems Practice and Action Research

Springer (2013)

IRDO: publikacije s svetovnimi založniki - 4

Social responsibility and holism in tourism

19 člankov, 47 avtorjev iz 10 držav

Gostujoča ur.: Sonja Sibila Lebe, Matjaž Mulej

Kybernetes

Emerald (2014)

IRDO: publikacije s svetovnimi založniki - 5

Dialectical Systems Thinking and the Law of Requisite Holism Concerning Innovation

Matjaž Mulej s 16 soavtorji

Volume 3 v zbirki 'Exploring Unity through Diversity'; ur.: Prof. Dr. Wolfgang Hofkirchner, Bertalanffy Center for the Study of Systems Science (BCSSS), Vienna, Austria.

Založnik: 'Emergent Publications', Litchfield Park, AZ, USA

12 zbornikov konferenc IRDO o DO: ,Current challenges and social responsibility‘

2006 SR - General, 2007 Managers‘ role,
2008 contribution to long-term success in market,
2009 Work and inter-generational relations,
2010 nature and humans, 2011 youngsters,
2012 innovation of culture,
2013 education and communication, 2014 health
2015 information 2016 new social realities
2017 income

VSE NA ENI ZGOŠČENKI (+ WWW.IRDO.SI)

Nova slovenska knjiga, 2016

Nehajte sovražiti svoje otroke in vnuke

IRDO + Kulturni center Maribor

Ur.: M. Mulej, V. Merhar, V. Žakelj: 1. zvezek: **Družbeno-ekonomski okvir in osebne lastnosti družbeno odgovornih**

Ur.: M. Mulej, A. Hrast: 2. zvezek: **Informacije za odločanje družbeno odgovornih**

Ur.: M. Mulej, B. Čagran: 3. knjiga: **Uveljavljanje družbene odgovornosti v vzgoji in izobraževanju**

3 nedavne knjige s področja HRM (poleg številnih drugih)

- Šarotar Žižek, S. (ur.), Mulej, M., Treven, S. (2015): *Zagotavljanje zadostne in potrebne osebne celovitosti človeka*, (Zbirka Well-being). Maribor: IRDO, Inštitut za razvoj družbene odgovornosti
- Šarotar Žižek, S., Treven, S., Mulej, M. (uredniki). (2016): *Napredno in odgovorno sodelovanje na področju ravnanja z ljudmi pri delu*, (Zbirka Sodobni izzivi managementa človeških virov). Maribor: IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti,
- Šarotar Žižek, S., Treven, S., Mulej, M. (uredniki) (2016): *Napredno in odgovorno sodelovanje na področju ravnanja z ljudmi pri delu*, (Zbirka Sodobni izzivi managementa človeških virov). Maribor: IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti,.