

Προσέλκυση, ευαισθητοποίηση και διατήρηση προσωπικού

Μελέτες της Cone/Roper επίσης καταδεικνύουν ότι η συμμετοχή μιας εταιρείας σε κοινωνικές πρωτοβουλίες μπορεί να έχει θετική επίδραση στο μελλοντικό και ήδη υπάρχον προσωπικό της, καθώς και στους πολίτες και τα εταιρικά στελέχη. Σύμφωνα με έρευνα του Μαρτίου του 2001, το 38% των εργαζομένων σε εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε κοινωνικά προγράμματα δηλώνουν ότι νιώθουν υπερήφανοι για τις αρχές που προάγει η εταιρεία τους, σε σύγκριση με τους εργαζομένους σε εταιρείες που δεν διαθέτουν τέτοιου είδους προγράμματα. Ακόμα και πριν από την 11η Σεπτεμβρίου, το 48% των ερωτηθέντων υποστήριζαν ότι η αφοσίωση μιας εταιρείας σε έναν κοινωνικό σκοπό αποτελούσε σημαντικό παράγοντα για την απόφασή τους να εργαστούν σε αυτή, ενώ μετά την 11η Σεπτεμβρίου αυτό το ποσοστό έφτασε το 76%.³⁹ Σύμφωνα με την έρευνα Citizenship Study της Cone/Roper το 2002, σε εθνικό δείγμα 1.040 ενηλίκων, το 80% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι πιθανώς να απέρριπταν μια θέση σε κάποια εταιρεία η οποία ασκεί αρνητικές πρακτικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.⁴⁰

Αντιστοίχως, μια αξιοσημείωτη έρευνα του μη κερδοσκοπικού οργανισμού Net Impact κατέδειξε ότι περισσότεροι από τους μισούς από τους 2.100 ερωτηθέντες μεταπτυχιακούς φοιτητές στη διοίκηση επιχειρήσεων θα αποδέχονταν χαμηλότερο μισθό, προκειμένου να εργαστούν σε μια κοινωνικά υπεύθυνη εταιρεία. Δύο ακόμα έρευνες που πραγματοποιήθηκαν από το Ινστιτούτο Παγκό-

σιμων Πόρων (WRI) και την πρωτοβουλία του World Resources Institute and the Initiative for Social Innovation Through Business, επίσης με αντικείμενο τους μεταπτυχιακούς φοιτητές της διοίκησης επιχειρήσεων, συμπεραίνουν ότι οι απόφοιτοι, εκτός από τον επιθυμητό μισθό, το είδος της εργασίας και τις δυνατότητες ανέλιξης, εξετάζουν και τη φιλοσοφία της εταιρείας ως προς το κοινωνικό πρόσωπο που αυτή παρουσιάζει.⁴¹

Η Timberland, για παράδειγμα, στις ΗΠΑ δίνει στους εργαζομένους της πλήρους απασχόλησης 40 ώρες άδεια μετ' αποδοχών το χρόνο για δραστηριότητες κοινωνικής προσφοράς και στους εργαζομένους μερικής απασχόλησης 16 ώρες το χρόνο αντίστοιχα. Αυτό το πρόγραμμα με την ονομασία *Path of Service* ξεκίνησε στις ΗΠΑ το 1992 και μέχρι το 2000 σχεδόν το 95% των εργαζομένων της Timberland συμμετείχαν σε αυτό. Η πρωτοβουλία έτυχε ευρείας αναγνώρισης, ενώ το περιοδικό *Fortune* κατατάσσει τα τελευταία τρία χρόνια την Timberland στον κατάλογο «100 Best Company to Work for», των καλύτερων εργοδοτών. Ένας από τους παράγοντες για την επιλογή της εταιρείας ήταν αυτό το πρόγραμμα κοινωνικής προσφοράς.⁴²