

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

Кафедра Обліку і фінансів

І.А. Юр'єва

Текст лекцій з курсу «Соціальна відповідальність бізнесу та бізнес-соціальний аналіз»

Текст лекцій з курсу “ Соціальна відповідальність бізнесу та бізнес-соціальний аналіз”
/Уклад. І.А. Юр’єва. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2023. – 53 с. – Укр. мовою.

Укладачі: Юр’єва Ірина Анатоліївна

Текст лекцій включає основні питання, пов'язані з теорією соціальної відповідальності бізнесу, з точки зору застосування принципів соціального управління на різних рівнях. Навчальна дисципліна є однією з основних нормативних у блоці гуманітарної та соціально-економічної підготовки, які викладаються магістрам на п'ятому курсі. Вона призначена для формування у студентів теоретичних знань про соціальну відповідальність бізнесу, соціальні системи, організаційні рівні соціальної відповідальності, типи, структури та закономірності функціонування корпоративної соціальної відповідальності. Дисципліна містить два блоки змістовних модулів: теоретичні засади соціальної відповідальності бізнесу, регулювання та управління формуванням концепції бізнес-соціального аналізу..

УДК 340 Г85

Рецензент д.е.н., проф. Міщенко В.А.

Навчальне видання

ЗМІСТ

ВСТУП.....
1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ТА БІЗНЕС-СОЦІАЛЬНОГО АНАЛІЗУ.....
1.1 Сутність поняття «соціальна відповідальність» та «бізнес-соціальний аналіз».....
1.2 Система соціальної відповідальності.....
1.3 Рівні соціальної відповідальності.....
1.4 Моделі соціальної відповідальності та бізнес-соціального аналізу.....
1.5 Методологія бізнес-соціального аналізу.....
Контрольні запитання
Список рекомендованої літератури.....
2. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА
2.1 Характеристика державних соціальних стандартів та гарантій.....
2.2 Міжнародний стандарт «Соціальна відповідальність» (SA8000)
2.3 Підходи до регулювання соціальною відповідальністю на мікро та макрорівні.....
2.4 Моделі взаємодії людини в рамках соціальної відповідальності.....
2.5 Державне регулювання відносин соціальної відповідальності.....
Контрольні запитання.....
Список рекомендованої літератури
3.ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ.....
3.1 Сутність та специфіка корпоративної соціальної відповідальності.....
3.2 Специфіка внутрішньої корпоративної стратегії.....
3.3 Характеристика зовнішньої корпоративної соціальної відповідальності.....
3.4Поняття корпоративної політики участі в житті суспільства.....

4. ФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН РОБОТОДАВЦІВ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....

4.1 Механізм регулювання соціально-трудо­вих відносин на засадах від­повідальності.....

4.2 Формування соціальної відповідальності персоналу підприємств

4.3 Сучасний стан і характеристика соціальної відповідальності підприємницької діяльності

4.4 Співпраця бізнес-структур із неурядовими організаціями.....

Контрольні запитання.....

Список рекомендованої літератури

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Останнім часом в Україні спостерігається ускладнення суспільних відносин, особливо пов'язаних з мінливим навколишнім середовищем, погіршенням економічного становища, нестабільністю зовнішньої ситуації, а також ускладненням процесів вирішення цих проблем карантинними обмеженнями тому традиційний підхід до вирішення соціальних проблем уже не спрацьовує. З огляду на це, виникає необхідність у новітньому адаптивному інструментарію різного рівня соціальної політики із застосуванням бізнес-соціального аналізу. Теоретична частина дисципліни включає уявлення про соціально відповідальні аспекти бізнесу та бізнес-соціального аналізу, їх сутність і природу, організаційну та функціональну структуру і основні підходи до побудови моделей соціальної відповідальності, загальне уявлення про соціальне управління організацією як соціальною системою. В теоретичній частині детально розглядаються еволюція понять, визначення, проблеми створення соціально відповідального бізнесу, ефективного бізнес соціального аналізу та забезпечення їх належного функціонування і розвитку згідно з визначеними цілями та обраною стратегією їх досягнення. Істотне місце у змісті навчальної

дисципліни посідають питання організації соціальної відповідальності бізнесу, рівнів соціальної відповідальності, вітчизняних та закордонних моделей бізнес-соціального аналізу, їх відповідності міжнародним стандартам .

В основі теорії соціальної відповідальності бізнесу лежить теорія систем. Система - це ціле, створене із частин і елементів для цілеспрямованої діяльності. Іноді систему визначають як сукупність взаємозалежних діючих елементів. Ознаками системи є безліч складових її елементів, єдність головної мети для всіх елементів, наявність зв'язків між ними, цілісність і єдність елементів, наявність структури та ієрархічності, відносна самостійність і наявність управління цими елементами. Соціальне підприємництво найповніше відповідає постулатам сталої економіки та принципам соціальної відповідальності. Тому його застосування в сучасних умовах господарювання на теренах України є необхідним, доцільним та актуальним.

1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ТА БІЗНЕС-СОЦІАЛЬНОГО АНАЛІЗУ

1.1 Сутність поняття «соціальна відповідальність» та «бізнес-соціальний аналіз»

1.2 Система соціальної відповідальності

1.3 Рівні соціальної відповідальності

1.4 Моделі соціальної відповідальності та бізнес-соціального аналізу

1.5 Методологія бізнес-соціального аналізу

Контрольні запитання

Список рекомендованої літератури

1.1 Сутність поняття «соціальна відповідальність» та «бізнес-соціальний аналіз»

Наведемо перелік термінології соціальної відповідальності:

Соціальна відповідальність - свідоме відношення суб'єкта соціальної діяльності до вимог соціальної необхідності, громадянського обов'язку, соціальних завдань, норм і цінностей, розуміння наслідків здійснюваної діяльності для певних соціальних груп.

Соціальна відповідальність - відносини між особистістю і соціальною групою, суспільством, які базуються на усвідомленому виконанні ними взаємних зобов'язань і своїх обов'язків, що впливають із нормативних актів, що регулюють соціальні відносини, а також із традицій.

Соціальна відповідальність - принцип, який повинен полягати в основі бізнесу для забезпечення благополуччя суспільства, а не тільки для максимізації прибутків.

Соціальна відповідальність - (social responsibility). Зобов'язання перед родиною, друзями і суспільством у цілому.

Соціальна відповідальність бізнесу - соціальна відповідальність бізнесу відповідальність суб'єктів бізнесу за дотримання норм і правил, неявно певних або невизначених законодавством (в області етики, екології, доброчинності і т.і.)

Відповідальність - форма саморегуляції особистості, яка виражається в усвідомленні себе причиною вчинків і їх наслідків і в усвідомленні і контролі своєї здатності виступати причиною змін (або протидії змінам).

Бізнес- соціальний аналіз - це набір завдань і методів, використовуваних у роботі для встановлення і подальшої підтримки взаємозв'язків між стейкхолдерами, регламентними документами і операційною діяльністю соціально орієнтованої організації. Бізнес – соціальний аналіз пропонує рішення, які дозволять організації досягти її бізнес соціальних цілей.

Бізнес- соціальний аналіз містить у собі розуміння того, як організації, які впроваджують соціальні проекти функціонують для досягнення своїх результатів, визначає можливості організацій для забезпечення продуктами і послугами зовнішніх стейкхолдерів. Це містить у собі визначення

організаційних соціальних цілей, які пов'язані зі специфічними об'єктами, що визначають курс розвитку і дії організацій, які необхідно прийняти для досягнення цих цілей. Бізнес – соціальний аналіз визначає наскільки варіативними або універсальними повинні бути організаційні соціальні одиниці та стейкхолдери, які взаємодіють із соціальною організацією "усередині" і "зовні".

Бізнес- соціальний аналіз може бути застосований, щоб зрозуміти поточний стан організації або послужити як основа для наступної ідентифікації потреб бізнесу. У більшості випадків, однак, бізнес- соціальний аналіз виконується для визначення й перевірки рішень, які відповідають не тільки бізнес потребам, а й завданням або цілям соціально орієнтованої організації.

Феномен і значення соціального бізнесу в сучасному світі все більше привертає уваги науковців, політиків та суб'єктів господарювання всіх рівнів. Сутність та умови здійснення соціального підприємництва досліджено у працях закордонних і вітчизняних учених і характеризуються плюралізмом підходів. Так, сутність і значення соціального підприємництва досліджували С. Алворд, Б. Дрейтон, Т. Лайонс, Дж. Кікал, Г. Діз (G. Dees). Зазначимо, що не має єдиного підходу до визначення категорії «соціальне підприємство». Умови та перспективи розвитку соціального підприємництва в різних країнах світу досліджували С. Захра, Х. Роухаузер, Н. Бхейв, Д. Нойбаум, Дж. Гейтон (S. Zahra, H. Rawhouser, N. Bhawe, D. Neubaum, J. Hayton) [3], М. Річардсон (M. Richardson), Ч-Ч. Хуанг, Б. Доннер (Ch.-Ch. Huang, B. Donner), Кудлай та інші. Серед науковців України, які досліджували соціальне підприємство та його особливості в національній економіці, слід відмітити З. Галушку, О. Кіреєва. У їхніх працях розкриваються різні особливості становлення соціального підприємництва в Україні. Дослідженням теми соціального підприємництва займалися також такі українські науковці: А. Свинчук, А. Корнецький, М. Гончарова, В. Смаль, В. та ін. Мета статті полягає в дослідженні ролі соціального підприємництва в розвитку соціально-

економічних відносин України, визначенні проблем його розвитку та окресленні шляхів їх подолання.

Наведемо історію розвитку концепції соціальної відповідальності у формах. Перша форма — колективна відповідальність у первісному суспільстві, що мала примітивний характер і була наслідком потреби людей у самозбереженні як родової сутності. Колективна відповідальність породжує сім'ю, рід, клан, плем'я.

Друга форма — етнічно-класова відповідальність у доіндустріальних суспільствах, в період розподілу праці, виникнення і розвитку приватної власності та держави. Етнічно-класова відповідальність породжує таку форму організації суспільства, як народність.

Третя форма — національно-класова відповідальність в індустріальних суспільствах.

Характеризується розширенням відповідальних зв'язків, чому сприяло створення світового капіталістичного ринку. Породжує нову форму організації суспільства — націю.

Четверта форма — загальнонаціональна відповідальність в умовах постіндустріального суспільства, яка удосконалюється на власній основі та приймає всезагальний характер взаємовідповідальності всіх суб'єктів діяльності в масштабах суспільства. Створюється в інтересах збереження цілісності соціальної системи та забезпечення умов для прогресивного розвитку всього суспільства і кожної людини.

П'ята форма — загальнолюдська відповідальність в умовах подальшого розвитку цивілізації.

В якості загального фактору соціальної самоорганізації відповідальні зв'язки та залежності створюють структуру суспільства за вертикаллю (суспільство — соціальна спільність — особистість) і за горизонталлю (екологія, економіка, політика, право, мораль, естетика, релігія).

1.2 Система соціальної відповідальності

Під системою соціальної відповідальності розуміють сукупність функцій та повноважень, які необхідні для здійснення управлінського впливу, у тому числі і соціального. Система соціального управління повинна будуватися з врахуванням таких основних принципів:

- функціональної інтеграції - соціальне управління не може бути ефективним, якщо воно спиратиметься тільки на розв'язування оперативних та тактичних завдань; необхідно увесь менеджмент підприємства, усі його функції орієнтувати на соціальну відповідальність, а в разі виникнення ознак кризового стану - їх локалізацію;

- професіоналізму, що передбачає наявність спеціальної підготовки осіб, які приймають на собі відповідальність за дієвість соціального управління, опанування певних знань та навичок для безпосереднього проведення або управління цією роботою;

- відповідальності за наслідки рішень, що приймаються, саме в цій функціональній підсистемі управління необхідна розвинута та збалансована система відповідальності за наслідки реалізації соціальної програми, насамперед фінансові;

- оптимального співвідношення централізму та децентралізму в прийнятті відповідних рішень, максимальне залучення персоналу підприємства, яке опинилося в кризовому стані, до розробки та впровадження соціальних заходів.

Система соціальної відповідальності являє собою сукупність дій держави, організації, підприємців, особистості, що впливають на якість життя членів суспільства.

Для того щоб визначити площину охоплення своєї соціальної відповідальності, виявити проблеми та установити свої пріоритети, організації слід розглянути основні аспекти системи соціальної відповідальності:

Системі соціальної відповідальності притаманні:

- організаційне управління;

- права людини;
- трудові практики;
- навколишнє середовище;
- сумлінні ділові практики;
- проблеми, пов'язані зі споживачами;
- участь в [житті] співтовариств і їх розвиток.

1.3 Рівні соціальної відповідальності

Залежно від мотивації та зв'язку заходів соціальної відповідальності з економічними результатами діяльності підприємства можна узагальнено виділити основні рівні заглиблення організації в соціально відповідальні процеси. При цьому більш високий рівень характеризується більшим обсягом зобов'язань, що приймає підприємство. Перший рівень – базовий. Він містить у собі початкові передумови для подальшого формування соціально відповідальної поведінки. На цьому етапі головним принципом є повне виконання компанією усіх зобов'язань у рамках вимог сформульованих законодавством. Рівні соціального забезпечення (соціальний захист) — це рівень державних, місцевих, організаційних, як системи суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення населення від соціальних ризиків (хвороба, інвалідність, старість, втрата годувальника, безробіття, нещасний випадок на виробництві тощо).

Другий рівень соціальної відповідальності у якості головного пріоритету передбачає проведення заходів соціальної відповідальності, що позитивно відобразяться на економічних результатах підприємства. Цей рівень передбачає забезпечення персоналу компанії не тільки належними умовами праці, але і адекватними умовами існування. При цьому зберігаються зобов'язання попереднього рівня і додаються зобов'язання, які включають забезпечення співробітників підприємства певним набором соціальних послуг та пільг. Реалізація соціальних ініціатив на цій стадії

проходить за двома напрямками:

- ініціативи, які спрямовані на розвиток потенціалу персоналу підприємства, підвищення професійних якостей та кваліфікації, підвищення охорони праці, турбота про здоров'я робітників;

- більш широкі ініціативи, пов'язані з покращенням житлових умов робітників, пенсійні програми, заходи спрямовані на піклування про сім'ї співробітників компанії, розвиток об'єктів соціальної сфери. Також другий рівень соціальної відповідальності включає зовнішні аспекти діяльності підприємства. Третій рівень соціальної відповідальності передбачає заходи, економічна вигода від яких не є очевидною, а саме такі суспільно значущі форми соціальної активності, як підтримка історичних пам'яток, культурних та спортивних заходів. Залежно від того, наскільки системно підприємство займається соціальними заходами, і залежно від глибини зв'язку між соціальними ініціативами та основними бізнес-процесами компанії, можна виділити два підходи до соціальної діяльності: благодійний та комерційний. При благодійному підході переважають філантропічні заходи, в ході виконання яких компанія виділяє частину прибутку на корисні для суспільства ініціативи, проте ці заходи не обов'язково мають безпосередній зв'язок з основними бізнес-процесами.

Відповідно до комерційного підходу, соціальна діяльність підприємства пов'язується з досягненнями її бізнес-цілей. Усі соціальні заходи, які фінансуються компанією, повинні мати відношення до основної діяльності фірми. Відповідно до цього обираються такі напрямки соціальної діяльності: освіта та охорона здоров'я співробітників, покращення екологічної безпеки виробництва, розвиток інфраструктури території присутності і т.і. Цей підхід поступово стає популярним серед великих промислових підприємств, які намагаються сформулювати довгострокові цілі і стратегії розвитку. Особливістю комерційного підходу є обов'язковий перегляд всієї діяльності компанії з метою встановлення

відповідності усіх процесів принципам соціальної відповідальності, а також розробка механізмів контролю за результативністю соціальних заходів

1.4 Моделі соціальної відповідальності та бізнес-соціального аналізу

Існує декілька національних моделей соціальної відповідальності, кожна з яких відповідає національним традиціям, напрямкам розвитку економіки, стилям управління, суспільно-економічному укладу, особливостям функціонування громадських інститутів та правовим нормам конкретних країн. Розглянемо основні національні моделі соціальної відповідальності. Основною особливістю американської моделі є значна ініціатива бізнес-спільноти, відносно слабке регулювання з боку держави і другорядна роль громадських організацій. Американський уряд переносить рішення великої кількості соціальних проблем на місцевий рівень. У таких умовах місцева влада вимушена активно взаємодіяти з місцевим бізнесом. У США розповсюджена практика використання корпоративних фондів, за допомогою яких вирішуються соціальні проблеми по визначених напрямках. Основними напрямками соціальної діяльності є пенсійні, освітні, медичні програми. Соціальні ініціативи знаходять підтримку з боку держави у вигляді податкових пільг. Дана модель соціальної відповідальності передбачає свободу підприємств у визначенні рівня залучення до вирішення соціальних проблем. Разом з цим використовуються законодавчо закріплені механізми, що стимулюють підприємства і дозволяють зменшити державне втручання. Таким чином можна окреслити специфічні риси цієї моделі :

- має місце добровільний характер участі бізнесу у вирішенні соціальних проблем;

- втручання держави відбувається шляхом заохочення соціально відповідальної діяльності;

- соціальна діяльність компанії має чітко окреслені напрями;
- пріоритетом є вирішення соціальних проблем на рівні місцевої громади та окремого регіону;
- компанії контролюють цільове використання витрачених коштів та очікують на конкретні результати заходів.

Головна риса європейської моделі соціальної відповідальності полягає у значному державному регулюванні. Компанії не займаються самостійним вирішенням соціальних проблем, а активно взаємодіють з державними органами, некомерційними організаціями та іншими громадськими інститутами.

Основні особливості цієї моделі такі:

- спостерігається високий рівень інтеграції соціальної діяльності у загальну стратегію розвитку компанії;
- держава виступає у ролі інституту, який визначає правила поведінки і слідкує за їх виконанням;
- існує високий рівень уваги з боку громадськості;
- має місце проведення економічного обґрунтування соціальних заходів і контроль за їх ефективністю;
- благодійні заходи не є поширеними, що обумовлено високим рівнем податків, відсутністю пільг та інших стимулів.

Основним фактором розвитку японської моделі соціальної активності є культурні традиції країни. Соціальна відповідальність пов'язана з колективною взаємодією всередині підприємства та діловою взаємодією між корпораціями. Характерними особливостями японської моделі є:

- значний вплив держави, яка довгий час приймала участь у стратегічному плануванні розвитку промисловості;
- поширеність соціально-побутових ініціатив, що спрямовані на задоволення потреб працівників;
- забезпечення соціально-побутових благ на колективній основі;

— розповсюдження серед компаній практики володіння об'єктами соціальної інфраструктури.

Існує низка інших національних моделей, зокрема скандинавська, німецька, британська. Однак визначальним фактором формування національної моделі є ступінь участі держави в процесах соціалізації бізнесової діяльності, а отже можна виділити три типи моделей соціальної відповідальності:

— модель активного втручання держави, характеристикою якої є надання соціальних благ на загальній основі та урахуванням інтересів усіх сторін (західноєвропейські країни);

— модель обмеженого втручання держави у вирішення соціальних проблем, що характеризується другорядним впливом уряду, при цьому основна роль відводиться компаніям (Японія);

— модель реактивного втручання держави, що характеризується мінімальною участю владних інститутів у вирішенні соціальних питань (США). Функції держави полягають у мінімальних правових вимогах і системі стимулів. Активне втручання можливе як реакція на неспроможність економічної системи до вирішення окремих питань.

Базовим правовим документом, який регламентує права та обов'язки держави і громадянина, є Конституція України. Вона визначає нашу країну суверенною і незалежною, демократичною, соціальною та правовою державою (ст. 1), а людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку – найвищою соціальною цінністю. Підкреслюється також, що держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав та свобод людини є головним її обов'язком (ст. 3).

Важливим для розуміння ролі соціальної відповідальності в управлінській діяльності, що має сприяти всебічним процесам модернізації в Україні, є аналіз основних стратегічних і програмних документів, які регламентують ці процеси сьогодні. На глобальному рівні соціальна

відповідальність окреслює пріоритети світового розвитку, людської цивілізації завдяки міжнародним домовленостям щодо запровадження сталого розвитку (м. Ріо-де-Жанейро, 1992 р., м. Йоганнесбург, 2002 р., м. Ріо-де-Жанейро, 2012 р.). Разом з тим світова спільнота розробила систему стандартів та рекомендацій, реалізація яких сприяє запровадженню сталого розвитку, а саме: стандарт ISO 14000 в галузі систем екологічного менеджменту, GRI – рекомендації щодо звітності в галузі сталого розвитку, міжнародний стандарт із соціальної відповідальності ISO 26000, ISO 9001:2000 тощо. Сталий розвиток визначено ООН як основний напрям розвитку цивілізації на XXI століття, а Україна має зайняти активну позицію для започаткування процесу змін, що забезпечить перехід до сталого розвитку держави.

1.5 Методологія бізнес-соціального аналізу

Аналіз національних моделей розвитку соціального підприємництва та особливостей його нормативно-правового регулювання дозволяє зробити висновок, що для ефективного розвитку в Україні соціального підприємництва доцільно впровадити наступні положення: врахування такого показника, як соціальна користь (Великобританія); введення «соціальних консультантів», експертів (Великобританія, Канада); законодавче врегулювання юридичних зобов'язань уряду будувати партнерські відносини з некомерційним сектором (Австрія, Бельгія, Великобританія, Іспанія); створення рад соціальних підприємств (Канада); делегування повноважень державного управління (Ірландія); встановлення процедур щодо здійснення певних проектів і відповідальності за корупційні дії (США, Словенія); децентралізації системи соціального забезпечення (Італія) тощо. Бізнес-соціальний аналіз може бути застосований, щоб зрозуміти поточний стан соціальних аспектів організації або послужити основою для наступної ідентифікації соціальних потреб бізнесу. У більшості

випадків, бізнес – соціальний аналіз виконується для визначення і перевірки рішень, які відповідають соціальним бізнес потребам, завданням або цілям.

Бізнес - соціальні аналітики повинні (на законодавчому рівні даного документа :)) аналізувати та синтезувати інформацію, представлену більшим числом людей, які взаємодіють із соціальним бізнесом (клієнти, співробітники, it-робітники,- професіонали і керівники). Бізнес- соціальний аналітик відповідає за виявлення актуальних потреб зацікавлених сторін (реальні потреби необхідно відокремлювати від тих бажань, які вони висловлюють). У багатьох випадках, бізнес- соціальний аналітик також буде працювати для полегшення комунікацій між підрозділами однієї організації. Особливо , бізнес – соціальні аналітики дуже часто відіграють центральну роль в узгодженні соціальних потреб бізнес - підрозділів для можливостей, наданими інформаційними технологіями, тим самим вони можуть служити в якості "перекладачів" між групами фахівців цієї організації. В Україні можливі наступні підходи до розуміння практики соціального підприємництва: соціальне підприємництво як спосіб соціальної підтримки певних груп населення; соціальне підприємництво як механізм сприяння економічному розвитку, підтримки підприємництва; соціальне підприємництво як альтернативний державному механізм вирішення соціальних проблем; соціальне підприємництво як соціально орієнтований бізнес .

Контрольні запитання

1. Дайте визначення сутності понять «соціальна відповідальність» та «бізнес-соціальний аналіз».
2. Охарактеризуйте систему соціальної відповідальності.
3. Охарактеризуйте складові елементи моделей соціальної відповідальності.
4. Охарактеризуйте рівні соціальної відповідальності.
5. Охарактеризуйте методологію діяльності бізнес-соціального

аналітика.

Список рекомендованої літератури

1. Гусєва О.Ю., Воскобоева О.В., Хлевицька Т.Б. Соціальна відповідальність бізнесу: навчальний посібник. Київ - 2020. Державний університет телекомунікацій, - С.. 222

2. Галушка З. Феномен соціального підприємництва: поняття та перспективи розвитку в Україні / З. Галушка // Вісник КНУ ім. Т.Шевченка. Серія «Економіка». Київ – 2013. – Вип. 148. – С. 16-17.

3. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносинами: навч. посіб. / В. М.Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К.: Знання, 2017. – 310 с.

4. Social Enterprise Solutions for 21st Century Challenges. The UK Model of Social Enterprise and Experience // Publications of the Ministry of Employment and the Economy. – 2010. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tem.fi/files/26789/TEM_25_2010_netti.pdf.

5. Впровадження інструментів бізнес-планування як механізму забезпечення економічної безпеки підприємства Дослідження та оптимізація економічних процесів в готельно-ресторанному бізнесі: кол. монографія / Т. С. Шовкопляс [та ін.] ; [ред.: Н. В. Якименко-Терещенко, Є. М. Строков] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХП", 2019. – 100 с.

2. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА

2.1 Характеристика державних соціальних стандартів та гарантій

2.2 Міжнародний стандарт «Соціальна відповідальність» (SA8000)

2.3 Підходи до регулювання соціальною відповідальністю на мікро та макрорівні

2.4 Моделі взаємодії людини в рамках соціальної відповідальності

2.5 Державне регулювання відносин соціальної відповідальності

Контрольні запитання

Список рекомендованої літератури

2.1 Характеристика державних соціальних стандартів та гарантій

Процес формування соціальних стандартів та створення системи соціальних стандартів, гарантій та нормативів розпочався в державі із прийняттям Закону України “Про прожитковий мінімум” (1999 р.) та Закону України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” (2000р.).

У Законі України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” дається визначення понять „державні соціальні стандарти”, „державні соціальні гарантії”, „прожитковий мінімум”, „соціальні норми і нормативи”, „нормативи витрат”. Принципами формування державних соціальних стандартів і нормативів є: забезпечення визначених Конституцією України соціальних прав та державних соціальних гарантій достатнього життєвого рівня для кожного; законодавче встановлення найважливіших державних соціальних стандартів і нормативів; диференційований за соціально-демографічними ознаками підхід до визначення нормативів; наукове обґрунтування норм споживання та забезпечення та ін.

У зазначеному законі державні соціальні стандарти визначені як „встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних соціальних гарантій”. Закон також стверджує, що базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сфері доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Прожитковий мінімум, в свою чергу, в законі визначено як „вартісну величину достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а

також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості”.

Соціальні стандарти встановлюються і гарантуються державою. Саме вона зобов’язана забезпечити всім громадянам достатній життєвий рівень. Це зазначено в ст. 48 Конституції: „кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім’ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло”.

2.2 Міжнародний стандарт «Соціальна відповідальність» (SA8000)

Це - уніфікований стандарт визначає вимоги щодо соціального захисту, які дають можливість компанії:

— розробляти, підтримувати і запроваджувати політику і методи управління питаннями, які компанія може контролювати або на які вона може впливати;

— демонструвати зацікавленим сторонам, що її політика, методи і дії відповідають вимогам даного стандарту.

Вимоги даного стандарту є універсальними щодо географічного місцезнаходження, галузі промисловості та розміру компанії.

Компанія повинна дотримуватися національного законодавства і інших законів, що застосовуються, а також виконувати інші вимоги, стосовно яких вона бере на себе зобов’язання, а також даний стандарт.

Компанія також повинна поважати принципи наступних міжнародних документів:

Конвенції МОП 29 (993_136) і 105 (993_013) (примусова праця);

Конвенція МОП 87 (993_125) (свобода об'єднань);

Конвенція МОП 98 (993_004) (право на колективний договір);

Конвенції МОП 100 і 111 (993_161) (рівна оплата чоловікам і жінкам за рівноцінну роботу; дискримінація);

Конвенція МОП 135 (993_186) (представники працівників);

Конвенція МОП 138 і Рекомендація 146 (993_054) (мінімальний вік);

Конвенція МОП 155 (993_050) і Рекомендація 164 (993_151) (охорона праці);

Конвенція МОП 159 (993_065) (професійна реабілітація та зайнятість інвалідів);

Конвенція МОП 177 (993_327) (надомна праця);

Конвенція МОП 182 (найгірші форми дитячої праці) (993_166);

Всесвітня Декларація з прав людини (995_015);

Конвенція ООН про права дитини (995_021);

Конвенція ООН про усунення всіх форм дискримінації жінок (995_207).

Компанія повинна встановлювати, документувати, підтримувати і поширювати серед персоналу і інших зацікавлених сторін політику і методи сприяння здобуттю освіти дітьми відповідно до Рекомендації МОП 146 (993_077) та молодими працівниками, які підпадають під місцеве законодавство про обов'язкову освіту або відвідують школу.

2.3 Підходи до регулювання соціальною відповідальністю на мікро та макрорівні

На рубежі 80- 90-х років минулого століття в менеджменті сформувався концептуальний напрямок, що одержав назва Школа організаційної культури. Вихідною посилкою даного наукового напрямку є наступна теза: підвищення загальної технічної, освітньої культури персоналу, культури міжособистісних відносин приносить більш високий виробничий ефект, ніж будь-які окремі вузькопрофільні інвестиції. У загальному виді сутність даного наукового напрямку зводиться до того, щоб розкріпачити особистість і через її ініціативність забезпечити подальший розвиток економіки країни, але при цьому зберегти її соціальну орієнтацію в максимально можливій мірі.

У соціальному менеджменті:

- висококваліфікована команда менеджерів використовує кризу для перекладу фірми в нову, більш високу економічну якість (оптимізує структуру, переатестовує і переставляє кадри та ін.);

- висококваліфіковані інвестори укрупнюють свої пакети акцій і поліпшують керованість фондами;

- висококваліфікований технічний персонал здійснює реконструкцію виробництва і освоєння нової (нетрадиційної) продукції.

У цілому, концептуальний напрямок організаційної культури являє собою симбіоз наступних трьох найбільш виражені тенденцій у сучасному менеджменті:

- демократизація (посилення демократичних початків у управлінні);

- технологізація (посилення уваги до технічного рівня виробництва);

- інтернаціоналізація (додання керуванню міжнародного характеру, вирівнювання національних відмінностей у менеджменті).

За багатовікову історію людство виробило три принципово різні інструменти управління: ієрархія, ринок, культура. Стосовно до соціального менеджменту кожний з них має наступні специфічні форми. Ієрархія використовується для найбільш швидкого проходження управлінських дій від верху до низу в найбільш гострих кризових ситуаціях і є основною формою соціального управління.

Конкурентно-ринкові важелі соціального управління базуються на рівноправних горизонтальних відносинах власності для економічного примусу суб'єктів внутрішнього й ділового середовища до реалізації рішень із соціальної відповідальності. Управління, що базується на культурі організації, являє собою вищий щабель соціального менеджменту. Воно опирається на розроблювальні, що й визнаються організацією цінності, традиції й пріоритети, які примушують кожного члена колективу діяти так і не інакше, а саме до ініціативних (творчим) діям по технологічному рості організації, виробничо-економічному прогресу (у тому числі соціальної відповідальності й подальшому розвитку). Саме в такому управлінні в

найбільше інтелектуалізованому виді знаходять застосування класичні концепції соціального менеджменту.

2.4 Моделі взаємодії людини в рамках соціальної відповідальності

Кожна людина має своє уявлення про особисту соціальну відповідальність, яка визначається її цінностями, настановами, сформованими завдяки родині, суспільству, державі, освіті, діяльності тощо та вилились у певну соціальну поведінку. Відповідальність за себе та свої дії посіла перше місце через розуміння її впливу на інші складові прояву соціальної відповідальності людини – за роботу, близьких, суспільство та людство – це відповідальність перед Богом, відповідальність за кожне життя, природу, майбутнє покоління, свою країну, моральний образ, дані обіцянки, а також внутрішні переконання та цінності людини. Прояви соціальної відповідальності людини: постійний особистісний розвиток; високий професіоналізм, якості працівника; готовність брати на себе відповідальність за свою сім'ю, розвиток міста (села), регіону, країни; адекватна поведінка, не завдання шкоди, допомога слабким, милосердя; бажання відрізнитися, формування позитивного особистісного іміджу; діяльність, яка відповідає вимогам суспільства і відповідним чином оцінюється самою особистістю; поведінка, яка не завдає шкоди здоров'ю людей та природі, не сприяє скороченню життя; екологічній відповідальності, розумний егоїзм.

Соціальна відповідальність виступає соціальним механізмом контролю, який складається з таких структурних елементів: архаїчний елемент, який включає менталітет, традиції, звичаї, норми; соціальний елемент, який включає зовнішні норми, правила, закони; світоглядний елемент, що складається з цінностей, настанов, моральних принципів та переконань.

2.5 Чинники ініціювання і становлення соціальної відповідальності особистості та суспільства

Соціальна відповідальність має складну ієрархічну структуру. Провідна роль у цій ієрархії належить саме особистісному рівню – людині як головному суб'єкту конкретної діяльності. Проте має бути соціально відповідальним не тільки індивід, а і інші суб'єкти – групи, спільноти, організації, класи, держава тощо. Вибудовується ієрархія відповідальності: перший рівень – індивідуальний, другий – більш високий – суспільний (груповий, колективний). Побудована ієрархія вказує на структурні елементи соціальної відповідальності як системного об'єкта (індивід – родина – суспільство), їх взаємозалежність, самодостатність, непідмінність як на індивідуальному, так і на колективному рівнях. Реальна (внутрішня) соціальна відповідальність особистості є первинною, провідною компонентою цього феномену, адже лише реальна соціальна відповідальність як явище світоглядного характеру, основу якого становлять високі морально-духовні якості, може забезпечити соціальну стабільність. Тому сутність феномену соціальної відповідальності полягає у поєднанні мотивації, норм, настанов внутрішнього походження (як природжених, так і набутих), доповнених зовнішніми (суспільними) настановами, сприйнятими особистістю. Основне функціональне призначення системи соціальної відповідальності – продукувати вчинки і поведінку згідно із соціально значущими цінностями, принципами, нормами, що відповідають інтересам, ідеалам, завданням суспільства і потребам саморозвитку особистості, тому не матеріальне, а духовно-моральне підґрунтя, засноване на внутрішній культурі людини, цінностях, виступає сутнісною ознакою соціальної відповідальності.

Зовнішні фактори колективної відповідальності, соціального регулювання – це, по-перше, стратегії поведінки, вчинки перших осіб держави, звітність, прозорість дій на всіх рівнях управління; по-друге, культура виховання в сім'ї, школі, ВНЗ, спрямована на соціально відповідальну поведінку; по-третє, правова регламентація стимулювання та

підтримки соціально відповідальної поведінки та її реалізація, а також упевненість у своєму майбутньому та майбутньому своєї родини.

Чинники, які зумовлюють втілення соціальної відповідальності: постійна загроза покарання, державний примус; економічні вигоди соціальної відповідальної поведінки; постійна відповідальна поведінка перших осіб держави, прозорість дій на всіх рівнях управління, звітність; культивування яскравих прикладів соціально відповідальної поведінки в ЗМІ, кінофільмах, книгах, інтернеті тощо; зростання довіри, переоцінка цінностей; популяризація суттєвих переваг від соціально відповідальної поведінки (високий імідж та повага до людини, пільгові податки бізнесу, репутація з подальшими позитивними результатами виборів для влади); абсолютний захист прав приватної власності та громадських демократичних свобод; розуміння значущості соціальної відповідальності людини.

2.6 Державне регулювання відносин соціальної відповідальності

Серед десяти загроз національної безпеки, спричинених безвідповідальністю держави, визначили п'ять найбільш вагомих. Як на глобальному, так і на національному рівнях на перше місце серед загроз людству та українському суспільству виходить високий рівень бідності та низький рівень якості життя (60,1%). Це найголовніший показник оцінки ефективності державного управління та соціальної відповідальності держави в межах країни, а відповідно до міжнародних зобов'язань щодо досягнення

Стимулюють соціальну відповідальність держави структури громадянського суспільства. Вони через різні форми взаємодії з державою представляють інтереси людини. Але, за оцінками, позитивний вплив громадських організацій на соціальну відповідальність особистості експерти оцінили як невисокі в межах 15,9%, а профспілок – 10,7%.

Соціальну відповідальність визначено як чинник запровадження сталого розвитку при виявленні основних перешкод, які заважають

виконанню міжнародних зобов'язань України щодо сталого розвитку, що практично стовідсотково є причиною недосконалого безвідповідального державного управління.

Контрольні запитання

1. Яким чином ситуаційний підхід проявляється в аспекті соціальної відповідальності?
2. Які рекомендації концепції соціальної відповідальності стосовно до соціального управління?
3. У чому специфіка проявів школи людських відносин і поведінки з погляду соціальної відповідальності?
4. Чим привабливі методи кількісної школи у соціальному менеджменті?
5. Як відбиваються в соціальному управлінні організацією (фірмою) положення школи організаційної культури?
6. Які прояви в соціальному менеджменті процесуального підходу?
7. Обрисуйте модель організації (фірми) майбутнього як самопідтримуючої системи подолання негативних соціальних явищ і процесів у поступальному розвитку й удосконалюванні соціальної відповідальності.
8. Охарактеризуйте нормативне забезпечення соціальної відповідальності
9. Характеристика державних соціальних стандартів та гарантій
10. Міжнародний стандарт «Соціальна відповідальність» (SA8000)
11. Чим характеризується соціальна відповідальність?
12. Обґрунтуванням пріоритетів та переваг прояву соціальної відповідальності людини
13. Що впливає на розвиток соціальної відповідальності ?
14. Фактори впливу на формування соціально відповідальної поведінки в українському суспільстві
15. Спектр вільних відповідей експертів щодо проявів соціальної відповідальності людини

16. Оцінка пріоритетних дій для перетворення соціальної відповідальності на норму життя українського суспільства
17. Оцінка експертами найсильніших спонукальних мотивів для ініціювання та розвитку соціальної відповідальності в Україні
18. Оцінка основних перешкод у становленні соціальної відповідальності держави в Україні

Список рекомендованої літератури

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 16.01.2023).
2. Про колективні договори і угоди: Закон України зі змінами від 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 12.01.2023).
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / А. М. Колот [та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.
4. Амоша О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу / О. Амоша, О. Новікова // Держава і суспільство. Київ – 2015. – № 2. – С. 122-127.
5. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудова відносинами: навч. посіб. [для дистанц. навч.] / М.М. Матюха – К.: Універ-т, „Україна”, 2017. – 306 с. <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/42097> **(колективна монографія)**
7. Облік, аудит і оподаткування: теорія та практика: навчальний посібник для студентів спеціальностей 071 «Облік і оподаткування» / колектив авторів за заг. ред. проф. Давидюк Т. В. – Харків: НТУ «ХПІ», 2021. – 607 с. 1,74 URI: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/52695>.

3.ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

- 3.1 Сутність та специфіка корпоративної соціальної відповідальності

3.2 Специфіка внутрішньої корпоративної стратегії.....

3.3 Характеристика зовнішньої корпоративної соціальної відповідальності.....

3.5 Поняття корпоративної політики участі в житті суспільства.....

3.1 Сутність та специфіка корпоративної соціальної відповідальності (КСВ).

З точки зору Європейської Комісії КСВ має таке визначення: корпоративна соціальна відповідальність є концепцією, яка відображає добровільне рішення компаній брати участь у покращенні життя суспільства та захисті довкілля. Багато фахівців ототожнюють поняття «корпоративна соціальна відповідальність» і «соціальна відповідальність».

Сутність КСВ (йдеться про власників капіталу та уповноважені ними органи, фізичних осіб-роботодавців) полягає, насамперед, у відносинах із персоналом підприємства, організації, установи шляхом дотримання трудових і соціально-економічних прав працівників та врахування їх інтересів, встановлення додаткових соціальних пільг та гарантій, зокрема включаючи окремі бонуси і для членів сімей працівників, у формуванні соціально прийнятних цін на продукцію та послуги, що надаються населенню, а не тільки у тому, яку разову благодійну допомогу надано територіальній громаді, соціальній установі чи окремій фізичній особі, що нерідко супроводжується гучним піаром у ЗМІ.

Соціальна відповідальність бізнесу - відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем.

- сприяє сталому розвитку, у тому числі здоров'ю і добробуту суспільства;
- зважає на очікування зацікавлених сторін;
- відповідає чинному законодавству і міжнародним нормам поведінки;

— інтегрована у діяльність організації та практикується в її відносинах.

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) — це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, за тих, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рішення впливають. Соціальна відповідальність — це концепція, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, стейкохолдерів, працівників, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах своєї діяльності.

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) — активна позиція компанії, що полягає в постійній взаємодії із суспільством та розв'язанні соціальних проблем. Вона проявляється у відповідальному ставленні компанії до свого продукту та послуг, до споживачів, працівників і партнерів. КСВ вимагає від кожного бізнесу поводитися етично, сприяти економічному розвитку та покращувати якість життя суспільства. Бідність, гендерна нерівність, безробіття, експлуатація дитячої праці, дискримінація, расизм, пандемія, екологічні катастрофи — соціальні проблеми, до розв'язання яких можуть долучатися компанії. Проте йдеться не лише про грошову допомогу: бізнеси можуть інвестувати в різні проекти, надавати інформаційну підтримку ініціативам, забезпечувати певним обладнанням тих, хто не може собі цього дозволити, тощо. Часто КСВ плутають з благодійністю, але це не одне й те саме. У благодійності донором може бути фізична особа чи організація, що спрямовує ресурси певній установі чи особі. При цьому звітність необов'язкова й не очікується вигоди. У КСВ донором є компанія, що на постійній основі спрямовує ресурси на вирішення певного питання. У такому разі завжди має бути звітність про витрати, а вигода закладена у сталу бізнес-модель.

СВБ є добровільною діяльністю компаній приватного і державного секторів, спрямованою на дотримання високих стандартів операційної та виробничої діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє середовище тощо, з метою

вирівнювання наявних економічних і соціальних диспропорцій; створення довірливих взаємовідносин між бізнесом, суспільством і державою; покращання результативності бізнесу та показників прибутковості у довгостроковому періоді.

Основними характеристиками СВБ є добровільність; інтегрованість у бізнес-стратегію організації, компанії; системність; користь для всіх заінтересованих сторін: співробітників, споживачів, акціонерів, громади тощо, а також для самого підприємства; внесок у процес сталого розвитку. Соціальна відповідальність не обмежується благодійністю.

Соціальна відповідальність бізнесу містить у собі процедури і практики компаній з семи аспектів діяльності: організаційне управління; права людини; трудові відносини; етична операційна діяльність; захист навколишнього середовища; захист прав споживачів; розвиток місцевих громад і співпраця з ними

Формування системи КСВ можна представити як чергування низки послідовних етапів (рівнів) КСВ: стадія оборони, базова стадія розвитку КСВ, функціональна стадія розвитку КСВ, стратегічна стадія розвитку КСВ, громадянська стадія розвитку КСВ. Деякі експерти першою виділяють стадію оборони, коли компанія не визнає своєї відповідальності та заперечує провину за негативний вплив на стан навколишнього середовища та суспільство. Неухильне дотримання закону – фундаментальний принцип КСВ, тому перш за все компанія, яка прагне до соціальної відповідальності, повинна проаналізувати свою діяльність та привести її в повну відповідність з законодавством. Це так званий базовий правовий рівень КСВ.

3.2 Специфіка внутрішньої корпоративної стратегії

У якості внутрішніх факторів соціальних процесів підприємства виступають такі особливості функціонування підприємства:

1 Технічні аспекти діяльності підприємства, що обумовлені технологічними процесами виробництва і безпосередньо впливають на

організацію виробництва, структуру та зміст трудових операцій. Зміна цих чинників впливає на соціальні процеси через зміну характеру праці, трудових функцій та навичок, кваліфікації, формування нових контактів між працівниками.

2 Економічні аспекти функціонування організації, що впливають на економічні результати підприємства і характеризують ефективність його діяльності. Від економічних показників залежить можливість фінансування. Організація повинна розробляти стратегії та управляти ними у наступних трьох напрямках: внутрішні ресурси фірми; бізнес-середовище, в якому функціонує організація; спроможність організації створювати додаткову вартість.

3 Соціальні аспекти діяльності компанії, що пов'язані із взаємодією людей всередині колективу з метою досягнення цілей підприємства, і які визначаються наявністю закладів соціальної сфери підприємства та принципами їхньої діяльності.

Чинники впливу на внутрішню сферу корпоративного управління

Внутрішні елементи системи корпоративного управління залежать від:

1 Наявності ефективних норм та процедур взаємовідносин власників та їх впливу на менеджмент підприємства. господарського товариства і не суперечать законодавчо визначеним нормам.

2 Особливостей об'єктів регулювання. Так, у невеликих господарських товариствах, наприклад товариствах з обмеженою відповідальністю, де оптимальною є наявність лише кількох власників, системи корпоративного управління значно відрізняються від системи управління акціонерних товариств з великою кількістю власників.

Основна задача корпоративної стратегії – визначення напрямку розвитку, що відрізняється від інших фірм, з урахуванням існуючих ресурсів, навичок, умінь та обмежень зовнішнього середовища. Іноді корпоративну стратегію організації називають загальною або портфельною.

Ділова, або бізнес-стратегія – це стратегія забезпечення довгострокових конкурентних переваг окремої стратегічної бізнес-одиниці.

Відповідно до такого розуміння до заходів внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу можна віднести діяльність організації, здійснювану в наступних напрямках:

- заходу соціального захисту співробітників організації;
- розвиток людського капіталу організації;
- виявлення і врахування інтересів працівників організації при прийнятті важливих управлінських рішень;
- проведення соціально відповідальної реструктуризації.

До першого напрямку - заходам соціального захисту співробітників організації - можна віднести наступні конкретні її види:

- ліквідацію всілякої дискримінації при найманні на роботу, оплаті роботи, кар'єрному просуванні;
- заходи щодо забезпечення захисту життя і здоров'я працівників, а також надання допомоги працівникам у критичних ситуаціях;
- підтримка гідної заробітної плати - стабільної і при цьому соціально значимої.

Другий напрямок - розвиток людського капіталу організації - відбувається через навчальні програми і програми підготовки та підвищення кваліфікації, що підвищує конкурентоспроможність працівників, знижує залежність від одного роботодавця, зменшує навантаження на державний бюджет у випадку втрати працівником свого місця.

Третій напрямок КСО - система взаємодії із працівниками як основними стейкхолдерами будь-якої компанії. Цей напрямок включає виявлення і врахування інтересів співробітників при прийнятті важливих управлінських рішень.

Четвертий напрямок - соціальне відповідальна реструктуризація. Це напрямок соціальних програм компанії, яке покликано забезпечити проведення реструктуризації соціально відповідальним образом.

У рамках кожного напрямку конкретна організація розробляє й здійснює свій комплекс заходів, створюючи велику кількість внутрішніх видів КСО, застосовуваних на практиці.

3.3 Характеристика зовнішньої корпоративної соціальної відповідальності

Зовнішні фактори розвитку соціальної відповідальності – це сукупність умов соціальної активності організації, визначальним критерієм для яких є те, що окрема організація не має можливості самостійно впливати на них, а здатна лише їх враховувати при плануванні своєї діяльності. Також доцільно розподіляти зовнішні фактори на ті, що формуються на місцевому рівні (фактори пов'язані з територією присутності), та ті, що визначаються особливостями держави (фактори макрорівня).

Спочатку зупинимося на зовнішніх факторах, пов'язаних з територією існування. До місцевих економічних факторів соціального розвитку належать: наявність необхідних ресурсів (сировинних, трудових, інформаційних) для виробництва продукції; ступінь інтегрованості компанії у підприємницьке оточення (конкуренти, постачальники, клієнти, банківські установи); наявність інфраструктури. Географічні фактори впливають на спосіб життя робітників підприємства, особливості побуту, працездатність. З цим типом факторів тісно пов'язана перелік об'єктів соціальної інфраструктури, структура та обсяг споживацького кошика, особливості дозвілля.

Зовнішня КСВ не регулюється чинним законодавством, відбувається на основі існуючих в країні традицій.

- природоохорона діяльність та ресурсозбереження – це програми здійснюються за ініціативою керівників для зменшення шкідливого впливу діяльності людини на довкілля;

- розвиток місцевої територіальної громади – програма, що реалізується на добровільних засадах і спрямована на виявлення вкладу у справи громади;

- добровільна ділова практика – це програми, що спричиняють утвердженню чесних ділових стосунків між постачальниками, бізнес-партнерами і клієнтами компанії

- готовність компанії брати участь у виході з кризових ситуацій

- випуск якісної продукції

Технологія PEST – аналізу

Перелік факторів дальнього зовнішнього середовища досить великий, проте науковцями запропоновано виокремлення чотирьох ключових напрямів, аналіз яких отримав назву PEST – аналіз (від англ. political-legal – політико-правові, economic – економічні, sociocultural – соціокультурні, technological forces – технологічні фактори).

Політичне середовище. Політична стабільність держави є одним з ключових факторів, що дозволяють знизити ризики розвитку підприємства у межах обраної ним стратегії. Для підприємства при розробці стратегії важливо розуміти сталість та узгодженість (відсутність протиріч) законодавчої бази з питань економічної діяльності.

Економічне середовище. В умовах ринкової економіки аналіз економічного середовища включає прогнози змін економіки, що виражені в показниках інфляції, державної політики в області податків та кредитування, рівня зайнятості населення, циклів ділової активності, грошового обігу та ін.

Соціокультурне середовище. При вивченні даного середовища аналізують:

- демографічні ознаки населення.
- розподіл доходів за групами населення.
- зміни в стилі життя, традиціях та устоях.
- рівень освіти населення.
- рівень споживання товарів та послуг, інше.

Технологічне середовище. У процесі аналізу виявляються науково-технічні тенденції, що характерні для галузі (можливості технологічних проривів, виникнення товарів з принципово новими характеристиками та ін.).

Іноді застосовуються і інші формати PEST-аналізу, наприклад, SLEPT-аналіз (додається правовий фактор) або STEEPLE-аналіз, відповідно до якого виокремлюють наступні прошарки аналізу: соціально-демографічний, технологічний, економічний, оточуюче середовище (природні фактори), політичний, правовий та етнічний фактори.

3.4 Сутність зовнішньої сфери корпоративного управління

Корпоративне управління забезпечується на рівні державних органів, які створюють норми і правила корпоративного контролю, відповідальність суб'єктів корпоративного бізнесу. Тому державні органи загальної та спеціальної компетенції є важливим зовнішнім елементом системи корпоративного управління. Другим зовнішнім елементом корпоративного регулювання є механізми ринкового контролю. Для власників важливим наслідком корпоративного управління є отримання частини прибутку, підвищення курсової ціни акцій корпорації. Тому в системі корпоративного управління значну роль відіграють ринки продукції, а також фінансові ринки. Третім елементом зовнішнього корпоративного управління є громадські організації, засоби масової інформації, які впливають на корпоративну стратегію й тактику. Існує досить розвинена система захисту інвесторів-акціонерів, яка крім державних органів представлена громадськими організаціями, що здійснюють певний нагляд за розвитком корпоративного сектору, впливають на прийняття рішень, особливо через засоби масової інформації.

Внутрішнє середовище організації - комплекс змінних параметрів, які характеризують ситуативний стан організації, формуються та контролюються керівництвом або виникають під впливом зовнішнього середовища, процесів усередині організації і вимагають відповідних дій керівництва. Будь яка організація є системою, утвореною певною кількістю внутрішніх змінних елементів. Межі системи залежать від набору елементів, від нього залежить і склад змінних внутрішнього середовища організації. Основні змінні в самій

організації, які потребують уваги керівництва, це мета, структура, задачі, технологія та люди. Основною метою роботи більшості організацій є отримання прибутку. Прибуток це ключовий показник організації. Виділяють три основних типи орієнтації організації на прибуток:

- її максимізацію;
- отримання «задовільного» прибутку, тобто суть складається в тому, що при плануванні прибутку вона вважається «задовільною», якщо буде враховуватися ступінь ризику;
- мінімізацію прибутку. Цей варіант позначає максимізацію мінімуму очікуваних доходів поряд з мінімізацією максимуму втрат.

У неприбуткових організаціях замість максимізації доходу зріст норми прибутку виражений в інших показниках:

- задоволення споживача або користувача послуг;
- позиція на ринку, часто пов'язана з бажанням ринкового лідерства;
- умови добробуту працюючих і розвиток хороших відносин серед персоналу;
- публічна відповідальність та імідж організації;
- технічна ефективність, високий рівень продуктивності праці, надання особливої уваги науковим дослідженням і розробкам;
- мінімізація витрат виробництва і т.і.

Структура організації відображає виділення окремих підрозділів, які склалися в організації, зв'язки між цими підрозділами та об'єднання підрозділів в одне ціле. Структура організації - це логічні співвідносини рівнів управління та функціональних областей, що побудовані в такій формі, яка дозволяє найбільш ефективно досягти цілей організації. Однією з основних концепцій, що має відношення до структури є спеціалізований розподіл праці. У більшості сучасних організацій розподіл праці зовсім не означає випадковий розподіл робіт між наявними людьми. Характерною особливістю є спеціалізований розподіл праці - закріплення даної роботи за спеціалістами, тобто тими, хто здатен виконати її краще за всіх з точки зору

організації як єдиного цілого. Наприклад, розподіл праці між експертами по маркетингу, фінансам та виробництву. Задача - це запропонована робота, серія робіт або частина роботи, що повинна бути виконана заздалегідь установленим способом у заздалегідь обговорений термін. Технологія як чинник внутрішнього середовища має набагато більше значення, чим багато хто думають. Технологія має на увазі стандартизацію та механізацію. Тобто використання стандартних деталей може істотно полегшити процес виробництва та ремонту. Люди є основою будь-якої організації. Без людей немає організації. Люди в організації створюють її продукт, вони формують культуру організації, її внутрішній клімат, від них залежить те, чим є організація. Можна виділити п'ять груп функціональних процесів, які охоплюють діяльність будь-якої організації, і які є об'єктом керування з боку менеджера. Даними функціональними групами процесів є наступні:

- виробництво;
- маркетинг;
- фінанси;
- робота з кадрами;
- екаунтінг (облік та аналіз господарської діяльності).

3.4 Поняття корпоративної політики участі в житті суспільства

Економічний діалог має ґрунтуватися на трьох базових принципах, які мали б бути відкрито декларовані та документально закріплені всіма його сторонами:

1. Бізнес має бути законслухняним та соціально відповідальним.
2. Соціальний діалог має враховувати необхідність створення сприятливих умов для функціонування бізнесу.
3. Держава має бути гарантом стабільних та прозорих умов, в яких працює та отримує прибуток бізнес.

Задля організації та впровадження дієвого та результативного діалогу та створення партнерських відносин державою має бути здійснено низку системних кроків, а саме:

- нормативно-правове врегулювання механізму контролю з боку об'єднань підприємців та громадських об'єднань над розробкою, прийняттям та виконанням рішень органів державної влади усіх рівнів;

- створення нормативно-правової бази для дії механізму цивілізованого лобювання бізнесом власних інтересів;

- формування механізмів надання максимально повної інформації про стан справ в національній економіці, на внутрішніх ринках, забезпечення прозорості відповідних регулюючих і контролюючих органів державного апарату управління для громадських інститутів;

- забезпечення рівних умов діяльності на ринку для всіх представників вітчизняного бізнесу та іноземних компаній, надання рівних можливостей доступу до заохочувальних інструментів державної економічної політики;

- системне здійснення активної конкурентної політики, спрямованої на формування конкурентного середовища, сприятливого для розвитку;

- забезпечення захисту внутрішнього ринку від припливу недоброякісної, небезпечної імпоротної продукції, використання цінового демпінгу тощо;

- здійснення промислової політики, яка передбачає підтримку вітчизняного бізнесу в міжнародно прийнятних формах, активний розвиток державою виробничої і соціальної інфраструктури;

- визначення прозорої стратегії реформування податкової системи з метою поетапного зниження фіскального навантаження, переходу до моделі оподаткування, спрямованої на заохочення економічно ефективного бізнесу, інноваційно та соціально орієнтованого розвитку;

- забезпечення гарантій недоторканності власності для власників підприємств, які ефективно працюють в економіко-правовому полі держави, завершення реформування судової системи з метою покращення захисту від

порушень діючого законодавства з боку як держави, так і суб'єктів підприємництва;

- підвищення якості державних послуг, насамперед - у регуляторній сфері, спрощення регуляторних механізмів, суттєве скорочення термінів реєстрації бізнесу та приведення відповідних вимог до рівня, що відповідають міжнародній практиці, перенесення на державу більшої частини трансакційних видатків у відносинах бізнесу і державних органів;

- встановлення суворого контролю за виконанням антикорупційних програм і рішень в усіх ланках державного апарату, створення надійного організаційно-правового, фінансового забезпечення діяльності правоохоронних органів і судів, проведення всеохопної ревізії нормативно-правових актів міністерств, відомств, органів місцевої влади на предмет їх відповідності Конституції України та антикорупційним законам України;

- впровадження механізмів відповідальності посадових осіб органів державної влади за наслідки їхніх рішень та дій в економічній сфері, невинуватене втручання в діяльність бізнесу та приватних осіб;

- надання політико-правової підтримки українським підприємствам на зовнішніх ринках, сприяння формуванню позитивного іміджу українських компаній за кордоном, просуванню експорту, пошуку торгових партнерів, заохочення розвитку прикордонних економічних відносин.

Визначення СВБ з Зеленої книги Європейського союзу (2001 рік): СВБ означає “інтеграцію соціальних та екологічних аспектів у щоденну комерційну діяльність підприємств та в їхню взаємодію з зацікавленими сторонами на добровільній основі”

Для бізнесу задля соціальної відповідальності СВБ означає “досягнення комерційного успіху засобами, які передбачають дотримання моральних цінностей та повагу до людей, спільнот і навколишнього середовища”.

Для реалізації СВБ важливо як компанії взаємодіють з внутрішніми та зовнішніми групами впливу (працівниками, клієнтами, громадами, громадськими організаціями, державними структурами тощо)

СВБ не виникла раптом, вона повільно еволюціонувала в часі та стала частиною щоденного словника лише в останнє десятиріччя, особливо в Північній Америці та Західній Європі. Деякі дослідники стверджують, що ідея корпоративної соціальної відповідальності набула популярності у 1950-ті роки та з роками поширювалася в міру того, як корпорації ставали масштабнішими і потужнішими.

Контрольні запитання

1. Сутність та специфіка корпоративної соціальної відповідальності
2. Специфіка внутрішньої корпоративної стратегії.
3. Характеристика зовнішньої корпоративної соціальної відповідальності.
4. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності.
5. Визначення КСВ
6. Формування системи КСВ
7. Основні функції корпоративної соціальної відповідальності
8. Рівні застосування КСВ
9. Види і форми внутрішньої соціальної відповідальності
10. Задачі корпоративної стратегії
11. Ділові бізнес-стратегії
12. Система внутрішнього середовища організації
13. Визначення внутрішнього середовища

Список рекомендованої літератури

1. Карпенко О.О., Мандзюк Н.К. Соціальна відповідальність як чинник економічного розвитку вітчизняних підприємств. Ефективна економіка. 2018. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6219>.
2. Правдюк Н.Л. Соціальні аспекти бухгалтерського обліку. Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. №12. С. 91-101.

3. Г. Гіл, Чарлз В. П. Міжнародний бізнес: конкуренція на глобальний ринк: Пер. з англ. — К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2016. — С.856
4. Организационное поведение. учебник для вузов. А.Н.Сулин, С.Д. Резник, Под ред. проф. А.Н.Сулина. — Киев. Вектор Бук, 2016.— С. 308
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність: Закон України від 16.07.1999 р. №996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
6. Герет Т. М., Клоноскі Р. Дж. Етика бізнесу: Пер. з англ. — Київ.: Основи, 2017. — С.214
7. Мулик Т.О. Інтегрована звітність підприємства: стан та перспективи розвитку. Ефективна економіка: електронне фахове видання. 2019. №11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/61.pdf.

4. ФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН РОБОТОДАВЦІВ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

4.1 Механізм регулювання соціально-трудова відносин на засадах відповідальності

4.2 Формування соціальної відповідальності персоналу підприємств

4.3 Сучасний стан і характеристика соціальної відповідальності підприємницької діяльності

4.4 Співпраця бізнес-структур із неурядовими організаціями

Контрольні запитання

Список рекомендованої літератури

4.1 Механізм регулювання соціально-трудова відносин на засадах відповідальності

Механізм регулювання трудова відносин є способом організації діяльності суб'єктів трудова відносин, спрямованим на впорядкування їхнього функціонування з урахуванням компоненти відповідальності. Запропонований механізм регулювання соціально-трудова відносин

дозволяє визначити, по-перше, особливості взаємодії основних учасників соціально-трудових відносин через реалізацію їхніх інтересів; по-друге, інститути, що впливають на реалізацію інтересів; принципи, на основі яких відбувається взаємодія; по-третє, інструменти регулювання соціально-трудових відносин; по-четверте, систему показників, що характеризують реалізацію інтересів.

Для впровадження механізму регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності запропоновано такі інструменти: на державному рівні – соціально-економічні програми, спрямовані на регулювання зайнятості, соціального захисту працівників, основ оплати праці, розвиток науки і освіти, розширення купівельної спроможності населення; на рівні роботодавців – програми формування оплати праці найманих працівників, розвитку персоналу, мотивування саморозвитку персоналу, соціальні пакети і соціальні програми, спрямовані на підвищення відповідальності найманих працівників.

4.2 Формування соціальної відповідальності персоналу підприємств

Найбільш популярні чотири аспекти соціальної діяльності бізнесу: 1) відносини бізнесу з місцевими громадами; 2) трудові відносини з працівниками; 3) вплив на навколишнє середовище; 4) управління соціальними процесами у колективі як елемент корпоративного управління. У кожному аспекті існують свої практики соціальної відповідальності, найважливішими з яких вважаються відносини з акціонерами, практики, пов'язані із забезпеченням економічного зростання, з упровадженням інновацій, соціально етичним маркетингом, проведенням спеціальних акцій і заходів, присвячених соціальній відповідальності бізнесу. З погляду самих підприємців, основними соціальними заходами мають бути: впровадження соціальних програм поліпшення умов праці, навчання/ розвиток персоналу, застосування у політиці компанії етичного ставлення до споживачів, участь у

регіональних програмах соціального розвитку тощо. Найпопулярнішим аспектом соціальної відповідальності виступає благодійна діяльність і участь у реалізації регіональних соціальних програм. Огляд національних особливостей соціалізації бізнесу в Україні дає можливість зробити такі висновки:

1. Соціальна відповідальність бізнесу виникає як об'єктивна потреба не лише суспільства, а й самих підприємств, які прагнуть знайти своє місце в конкурентному середовищі, свого споживача, зацікавити до співпраці національних і зарубіжних партнерів, висококваліфікованих спеціалістів.
2. Практики соціальної відповідальності бізнесу не приживаються, якщо вони нав'язані міжнародними стандартами, законодавством чи будь-якими суспільними структурами. Їх ефективність тим вища, чим конкретніша спрямованість і більш наглядний соціальний результат.
3. Потреба суспільства у тих чи інших формах соціальної відповідальності бізнесу складається під впливом національного менталітету,

На вибір форм соціалізації бізнесу впливають різноманітні фактори: соціально-економічний стан країни; наявність історичної та культурної спадщини, досвіду соціалізації бізнесу; менталітет населення, регіональні та місцеві особливості соціального розвитку, моральні переконання представників бізнесу; тиск з боку громадськості; державні вимоги; прибутковість бізнесу.

4.3 Сучасний стан и характеристика соціальної відповідальності підприємницької діяльності

Сучасна теорія підприємницької діяльності передбачає не лише ефективну організацію праці, але і соціально відповідальні дії. Носіями і виразниками ділової етики є фахівці «продуктивного типу», діяльність яких тісно пов'язана з етично орієнтованим способом життя. Проблема втілення етичних засад у господарську діяльність – одна з найскладніших у соціально-економічній теорії. У низці робіт українських теоретиків висвітлено моральні

аспекти господарської діяльності в умовах становлення ринкової трансформації. Принципово новим для бізнесової етики є вимоги уважного ставлення до поза виробничих складових морального клімату в колективі співробітників («соціальне розширення мандату підприємця»). Ця особливість у бізнес-етиці кореспондує такі тенденції соціального життя, як гуманізація, демократизація, солідаризм, корпоративізм. Будь-яка підприємницька діяльність нерозривно пов'язана з ризиками різного ґатунку. Якісною відмінністю є процеси їх запобігання, врегулювання, що сьогодні залежать не лише від професійності сторін, але і від дотримання ними принципів соціальної відповідальності. Соціалізація менеджменту в умовах кризових процесів виявляється у переході від концепції тотального управління якістю до системи антикризового менеджменту, до соціально орієнтованої концепції управління. Серед домінуючих у світовій практиці трьох моделей управління – англо-американської, японської та німецької (європейської) – в умовах глобальної фінансово економічної кризи пріоритет належить німецькій і японській з їх орієнтацією і врахуванням системи соціальних цінностей, соціальної взаємодії і довіри, соціокультурних відмінностей. Соціальна відповідальність бізнесу – відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі з суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем.

Як правило, соціальна активність компаній проявляється в тих регіонах, де вони ведуть свою економічну діяльність, що повністю відповідає уявленню громадськості про відповідальність бізнесу перед населенням. Зокрема, 74% українських споживачів вважають, що бізнес повинен розв'язувати соціальні проблеми у своєму місті та регіоні, 6% - у національному масштабі, лише 9% - у міжнародному.

1. Територіальна громада - середовище життєдіяльності працівників компанії. Переважна більшість працівників (якщо не всі) компанії живуть,

відпочивають, навчаються, спілкуються, користуються послугами на території громади, тобто взаємодіють із середовищем життєдіяльності громади.

2. Громадська думка і засоби масової інформації, що її формують, мають незаперечний вплив на діяльність компанії. Громадська думка- це сукупність уявлень, оцінок і суджень, що їх поділяє більшість чи принаймні значна частина населення стосовно проблем, подій чи фактів дійсності в конкретній соціальній ситуації.

3. Місцева влада як невід'ємний елемент громади. Сьогодні в усьому світі спостерігаються різкі зміни в соціальному, економічному та політичному середовищах, а також вплив цих змін на діяльність і спосіб управління соціально-економічним розвитком територіальних громад.

4. Некомерційні та неурядові організації, що працюють на одній території з компанією, можуть бути її союзниками або опонентами. Громадські організації можуть ініціювати і проводити громадські обговорення щодо негативного впливу діяльності компанії на екологію чи інфраструктуру міста, тим самим формуючи негативний імідж компанії.

5. Споживачі продукції компанії чи її клієнти можуть становити значну частину тієї ж територіальної громади, в якій відбувається діяльність компанії. Це важлива причина перейматися «проблемами територій».

6. Репутація компанії в територіальній громаді. Соціальна залученість компаній до реалізації соціальних проектів на місцевому рівні - основне джерело формування її репутації і один із найсерйозніших приводів для висвітлення її діяльності в засобах масової інформації.

Партнерство з громадами і представниками інших секторів дозволяє їм досягти цілей, що було б неможливим, якби вони працювали самотужки.

Зокрема:

— привернення суспільної уваги до компанії, можливість продемонструвати високий рівень соціальної відповідальності перед громадою і зміцнити репутацію;

— поліпшення стосунків із місцевою владою, забезпечення її лояльності при розподілі контрактів на державні закупівлі, отримання преференцій у формі пільгового землевідведення, надання дозволів на будівництво;

— налагодження позитивних взаємовідносин із недержавними громадськими організаціями, які функціонують у громаді, і засобами масової інформації;

— знайомство з реальними і потенційними споживачами, потенційними працівниками; успішний рекрутинг (Подбор персонала) і утримання персоналу;

— розвиток горизонтальних зв'язків на підприємстві, формування команди і зміцнення корпоративного духу;

— залучення персоналу до розвитку справ не лише в компанії, а й у громаді, стимулювання пошуку творчих рішень;

— поліпшення якості життя місцевої громади і вирішення її соціальних проблем.

4.4 Співпраця бізнес-структур із неурядовими організаціями

Євроінтеграційна політика, трансформація сучасних ЗМІ та історичні демократичні традиції зумовлюють діяльність численних неурядових організацій (НУО) Європейського регіону, з якими співпрацюють громадські організації України. Напрями цієї співпраці: захист прав людини на свободу слова та незалежність і плюралізм ЗМІ, захист професійної діяльності журналістів, права на доступ до інформації за європейськими стандартами, права на розвиток суспільного радіомовлення і телебачення, права на вільний і недискримінаційний доступ до мережі Інтернет тощо.

Аналіз політичної співпраці НУО з міжнародними організаціями та урядовими установами України дає можливість зробити теоретичні та практичні висновки про фактичну і потенційну роль НУО в демократизації політичних інститутів держави, про ефективність впливу НУО на прийняття

політичних рішень, виконання ними місії представництва інтересів широкої громадськості. НУО мають стати експертами нормотворчої процедури, спостерігачами парламентських слухань та ініціаторами судових розглядів з приводу порушень прав і свобод людини.

Зважаючи на характер і мету діяльності НУО України, можна запропонувати компаративну класифікацію міжнародних та національних інституцій:

Міжнародні НУО з інформації та комунікації

1. Міжнародні організації загальної компетенції — це Міжнародна федерація з інформації та документації, Спілка міжнародних асоціацій, Міжнародна асоціація "інформація задля розвитку", Інститут інформаційного суспільства, Міжнародна спілка досліджень комунікації, Європейський центр парламентських досліджень і документації, Міжнародний інститут комунікацій тощо.

2. Міжнародні організації спеціальної компетенції мають на меті розв'язання проблем у сфері міжнародних відносин за окремими напрямками міжнародної комунікації, забезпечення діалогу за віссю "державна влада — приватний сектор", об'єднання фахівців для розробки професійних стандартів, організацію широких представницьких контактів НУО на міжнародній арені. Міжнародні організації спеціальної компетенції, у свою чергу, поділяють на: правозахисні (організації свободи слова, прав людини і боротьби з цензурою, зокрема Організація 19-ї статті — Міжнародний центр боротьби з цензурою); медійні (спеціалізовані організації зі співпраці в галузі мас-медіа):

— журналістські — Міжнародна федерація журналістів, Європейський союз асоціацій наукових журналістів, Європейський інститут медіа, Європейська асоціація підготовки журналістів;

— організації телерадіомовлення — Європейська асоціація комерційного телебачення, Європейська телерадіомовна спілка, Європейська рада комерційного телебачення;

— організації друкованої преси та реклами — Жіноча публіцистична служба, Союз преси країн ЄС, Спілка асоціацій редакторів газет, Європейський рекламний тріумвірат, Європейська асоціація рекламних агентств;

— організації суспільного телерадіомовлення та інформаційні агентства — BBC, "Канал 4", "Шведське радіо", ТВ3, ARD, RTL+, НУР/УНР;

— організації інформаційних та комунікаційних послуг (кабельного, супутникового, електрозв'язку, мульти-медіа, мережевого та інтернет-зв'язку)

Контрольні запитання

- 1 Механізм регулювання соціально-трудова відносин на засадах відповідальності
- 2 Формування соціальної відповідальності персоналу підприємств
- 3 Аналіз сучасних соціально-трудова відносин на засадах соціальної відповідальності.
4. Вирішення найважливіших завдань соціально-економічного реформування в Україні на ринкових засадах
5. Як характеризується соціально-трудова сфера
6. Охарактеризувати концепції трудових ресурсів Історичні аспекти залучення і розвитку громад: від патронату до соціальних інвестицій.
7. Сучасний стан и характеристика соціальної відповідальності підприємницької діяльності
8. Вплив громади на роботу компаній і відповідальність компаній перед населенням.
9. Співпраця бізнес-структур із неурядовими організаціями.

Література

- 1 Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. Київ – 2017. – № 2. – С. 6-12.

2 Руденко О.В., Кондратюк О. М. Екологічна та облікова політики в управлінні промисловим підприємством. Ефективна економіка. 2019. №6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7108>.

3 Карпенко О.О., Мандзюк Н.К. Соціальна відповідальність як чинник економічного розвитку вітчизняних підприємств. Ефективна економіка. 2018. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6219>.

4 Мулик Т.О. Інтегрована звітність підприємства: стан та перспективи розвитку. Ефективна економіка: електронне фахове видання. 2019. №11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/61.pdf.

5 Міжнародний стандарт ISO/FDIS 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Навчально-методичний комплекс дисципліни включає:

1. Стандарт вищої освіти другого (магістерського) рівня галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 071 «Облік і оподаткування», затверджений та введений у дію наказом МОН України № 958 від 10.07.2019 року.

2. Робоча програма навчальної дисципліни.

3. Силабус навчальної дисципліни.

4. Конспект лекцій з дисципліни — Соціальна відповідальність // Уклад. І.А. Юр'єва. – Харків: НТУ —ХПІІ, 2023. – 38 с. – Укр. мовою

5. Дидактичні матеріали до практичних занять та самостійної роботи студентів.

6. Пакети завдань для поточного та підсумкового контролю знань та ін.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова:

- 1 Гусєва О.Ю., Воскобоєва О.В., Хлевицька Т.Б. Соціальна відповідальність бізнесу: навчальний посібник. Київ. Державний університет телекомунікацій, 2020. 222 с.
- 2 Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / В. М.Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К.: Знання, 2017. – 310 с.
- 3 Балусєва О. В. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / О. В. Балусєва, О. В. Боднарук. – Маріуполь: ДонДУУ, 2017. – 284 с.
- 4 Олійник О.О. Соціальна відповідальність Навч.посіб.- Рівне:НУВПГ,2017р.- 222с.
- 5 Загальні напрямки досліджень питань соціально-трудова відносин в організації/ Дослідження та оптимізація економічних процесів в готельно-ресторанному бізнесі : кол. монографія / За ред. Н.В. Якименко-Терещенко, Є.М. Строкова. – Харків : НТУ «ХП», 2019. – 100 с. : іл.
http://library.kpi.kharkov.ua/files/new_postupleniya/dotoep.pdf *(колективна монографія)*
- 6 Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. –/ Н.І. Єсінова. – К.:Кондор, 2017. – 432 с.
- 7 Впровадження інструментів бізнес-планування як механізму забезпечення економічної безпеки підприємства Дослідження та оптимізація економічних процесів в готельно-ресторанному бізнесі : кол. монографія / Т. С. Шовкопляс [та ін.] ; [ред.: Н. В. Якименко-Терещенко, Є. М. Строков] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХП", 2019. – 100 с.
- 8 Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / А. М. Колот [та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
- 9 Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб.[для дистанц. навч.] / М.М. Матюха – К.:Універ-т,,Україна”, 2017. – 306 с.

монографія)

10 Облік, аудит і оподаткування: теорія та практика : навчальний посібник для студентів спеціальностей 071 «Облік і оподаткування» / колектив авторів за заг. ред. проф. Давидюк Т. В. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. – 607 с. 1,74URI: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/52695>.

Допоміжна :

11 Юр'єва І.А. Класифікація соціально-трудових відносин та соціальне партнерство на підприємстві / Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (Економічні науки)– Х. : НТУ «ХПІ», 2020. – № 3. – С. 36-39– Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2519-4461 – <http://journals.uran.ua/index.php/2519-4461>

12 Юр'єва І.А. Трудові ресурси підприємства: визначення та основні поняття/Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. — № 37 (1313).— С.157 http://library.kpi.kharkov.ua/files/Vestniki/2018_37.pdf

13 Юр'єва І.А., Бегунов А.І., Голєніщева Т.Ю. Аналіз соціально відповідальної поведінки та трудових відносин на підприємстві/ Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (Економічні науки)– Х. : НТУ «ХПІ», 2017. – № 29 (1200). – С. 9–13 – Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2079-0767

14 І. А. Юр'єва, В.А.Вакулюк, М.О.Пархоменко Бізнес-Етика трудових відносин на підприємстві як напрямок психології управління// Вісник НТУ «ХПІ». Серія: *Економічні науки* – Х. : НТУ «ХПІ», 2017. – № 46 (1267). – С.9.– 14– Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2519-4461

15 І. А. Юр'єва Моделювання взаємозумовлених трудових відносин на підприємстві Інноваційно-інвестиційне забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України : кол. монографія / ред. О. В. Манойленко. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – Розд. 4. – С. 126-132.

<http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/32368>

(колективна монографія).

16 Юр'єва І.А., Бегунов А.І. Шляхи впровадження системи соціальної відповідальності. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харьков 2017 Microcad 2017:), НТУ „ХПІ” Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези 17-19 травня 2017р.: у 4 ч. Ч. III. / за ред. проф. Сокола Є.І. – Харків: НТУ «ХПІ». – 353 с.

<http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI->

17 Юр'єва І.А., Мартіросян Н.А. Впровадження елементів соціальної відповідальності як складової забезпечення економічної безпеки підприємств/Матеріали VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції “Інновації в обліково-аналітичному забезпеченні та управлінні фінансово-економічною безпекою держави, регіону, суб'єктів господарювання – міждисциплінарний підхід». :ХНАМГ, 15-16 листопада 2018. <https://ojs.kname.edu.ua/index.php/area/issue/view/32>

18 Юр'єва І.А. Впровадження принципів соціально-трудова відносин на підприємстві Збірник тез доповідей XXVII міжнародної науково – практичної конференції, «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я» «MicroCAD-2019» (17-19 травня 2019 р., м. Харків) . – Харків : НТУ «ХПІ», 2019 р. С. 379

<http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/41414>

19 Юр'єва І.А. Система соціального партнерства на підприємстві Збірник тез доповідей XXVII міжнародної науково – практичної конференції, «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я» «MicroCAD-2019» (17-19 травня 2019 р., м. Харків) . – Харків : НТУ «ХПІ», 2019 р. С. 379 <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/41414>

20 Юр'єва І.А. Основи раціональної праці на підприємстві Щорічна (IX) міжнародна Internet - конференція студентів та молодих вчених [«Стратегії Інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи,

ефективність. Форвард-2019], (Харків 27 грудня 2019 р.). – Харків : НТУ «ХПІ». – 2019 р.– С -163 -- С.46-49.

21 Юр'єва І.А. Дослідження факторів формування соціально-трудоких відносин Трудн XIV Міжнародній науково-практичній конференції [«Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум – 2019»], (Харків 5 – 7 грудня 2019 р.). – Харків : НТУ «ХПІ». – 2019 р. – С -163 – 2019 р.- С.68-70

<http://web.kpi.kharkov.ua/eaiu/optimum-2019/>

<http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI->

[Press/43801/1/Conference NTU KhPI 2019 Stratehii innovats rozvytku ekonomiky.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/43801/1/Conference%20NTU%20KhPI%202019%20Stratehii%20innovats%20rozvytku%20ekonomiky.pdf)

22 Юр'єва І.А. Теоретичні основи соціального партнерства сучасного підприємства Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2020 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. Т. 1 : Трудн XVI-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2020» 2-4 грудня 2020 р. – 2020. С. 182–184

<http://web.kpi.kharkov.ua/eaiu/optimum-2020-ru/>

23 Міжнародний стандарт ISO/FDIS 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

24 Міністерство економіки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.me.gov.ua>

25 Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.minfm.gov.ua>

26Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

27 Офіційний сайт Міжнародної організації праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/>

28Международный HR-стандарт SA 80001997 «Социальная ответственность» / HR-Portal / Сообщество HR-менеджеров [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrportal.ru/article/mezhdunarodnyi-hrstandart-sa-80001997sotsialnaya>.

29. Ініціативи соціальної відповідальності 2017 «Майкрософт Україна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.microsoft.com/ukraine>.

Корпоративная социальная ответственность. Общие понятия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://un.by/print/ru/undp/gcompact/res/csr.html>.

30 Соціальна відповідальність бізнесу. – Режим доступу: <http://knowledge.allbest.ru/economy/>.

31 Соціальна відповідальність бізнесу: Центр перспективних соціальних досліджень НАНУ. – Режим доступу: <http://cpsr.org.ua/index.php>.

32 Соціально відповідальний бізнес в Україні. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/files/SURVEY_UKR.pdf.

33 Бізнес і соціальна відповідальність. Повні уроки. – Режим доступу: <http://school.xvatit.com/index.php>.