

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

Кафедра прикладної економіки і міжнародних економічних відносин

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Перший проректор
Р. ШЕЛУДЬКО
«31» серпня 2020 року



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОЗП 2 «СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ»

Рівень вищої освіти - другий (магістерський)

Галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 051 – Економіка

Освітньо-професійна програма Економіка магістри

Спеціалізація -

Факультет Менеджменту і економіки

Робоча програма навчальної дисципліни «Соціальна відповідальність» для здобувачів галузі знань: 05 – «Соціальні та поведінкові науки», спеціальності 051 – «Економіка», освітньо-професійної програми – 051 «Економіка» магістри.

«26» серпня 2020 р. 25 с.

Розробник: Олійник Т.І. - доктор економічних наук, професор кафедри економіки підприємства.

Робочу програму затверджено на засіданні кафедри прикладної економіки і міжнародних економічних відносин.

Протокол № 1 від «26» серпня 2020 р.

Завідувач кафедри прикладної економіки і міжнародних економічних відносин, д.е.н. професор Л.О. Ломовських

«26» серпня 2020 р.

Схвалено методичною комісією факультету менеджменту і економіки.

Протокол № 2 від «27» серпня 2020 р.

Голова навчально-методичної комісії
факультету менеджменту і економіки
к.е.н., доцент



Ю.Л. Філімонов

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4,5	Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»	Нормативна	
Модулів – 2			
Змістових модулів – 3	Спеціальність – 051 «Економіка»	Магістр I року навчання	Магістр I року навчання
Загальна кількість годин – 135		Семестр	
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних - 44 самостійної роботи студента - 91	Освітній ступінь: «магістр»	22 год.	6 год.
		Практичні, семінарські	
		22 год.	8 год.
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
		91 год.	121 год.
		Вид контролю: – іспит.	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою є формування у студентів фундаментальних знань теорії та практики соціальної відповідальності і відповідних професійних компетенцій.

Завдання вивчення дисципліни «Соціальна відповідальність» є вивчення теоретичних положень і практики взаємодії держави, бізнесу, суспільства та людини у сфері соціальної відповідальності як умови стійкого розвитку суспільства.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні:

знати: концептуальні основи розвитку соціальної відповідальності; сутність, види, категорії, еволюцію, концепції, моделі та рівні соціальної відповідальності; особливості соціальної відповідальності різних суб'єктів соціального розвитку; місце соціальної відповідальності в управлінні організацією; нормативно-правові засади розвитку соціальної відповідальності; моделі корпоративної соціальної відповідальності і становлення різних типів корпоративної культури; критерії, показники та методику оцінювання соціальної відповідальності; особливості вияву соціальної відповідальності бізнесу в українських реаліях; сутність соціальних інвестицій як форми вияву корпоративної відповідальності роботодавців; сутність, складові та пріоритети розвитку соціальної відповідальності політики управління персоналом; екологічні аспекти соціальної відповідальності та їх нормативно-правове регулювання; сутність, структуру, вимоги та особливості міжнародних стандартів соціальної звітності.

вміти: формувати механізм управління корпоративною соціальною відповідальністю; збирати й оцінювати інформацію з корпоративної соціальної відповідальності для прийняття рішень і формування пропозицій до програм розвитку організації; формувати ефективну взаємодію роботодавців з персоналом на засадах соціальної відповідальності; формувати відносини підприємства із зовнішніми організаціями на засадах корпоративної соціальної відповідальності; визначати напрями активізації індивідуальної та колективної екологічної відповідальності; посилювати соціальну відповідальність суб'єктів суспільного розвитку через соціальне партнерство; здійснювати моніторинг корпоративної соціальної відповідальності; оцінювати ефективність корпоративної соціальної відповідальності; аналізувати соціальну звітність організації і готувати необхідну інформацію для її формування; узагальнювати матеріали аналізу для формування пропозицій щодо удосконалення програм корпоративної соціальної відповідальності; розвивати корпоративну соціальну відповідальність як чинник підвищення конкурентоспроможності; застосовувати основні принципи прийняття етичних управлінських рішень; розробляти етичні кодекси організацій, фахівців різних професій.

Перелік компетентностей:

Інтегральна компетентність - Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері економічного управління підприємством або у процесі навчання із застосуванням сучасних теорій та методів дослідження економічних об'єктів що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності:

1. Здатність до дієвої світоглядної позиції.
2. Здатність до саморегулювання життєдіяльності.
3. Здатність збирати та обробляти інформацію.
4. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення забезпечувати їх правочинність.
5. Здатність до креативної професійної діяльності.
6. Здатність до ефективної комунікативної діяльності.
7. Уміння працювати в колективі і команді.
8. Здатність працювати в міжнародному середовищі.
9. Здатність до критики і самокритики.
10. Здатність до соціально відповідальної діяльності.
11. Здатність формувати власний імідж і планувати кар'єру.
12. Здатність до неперервного навчання і дослідницької діяльності.
13. Здатність працювати ефективно.
14. Базові уявлення про основи філософії, психології, педагогіки, що сприяють розвитку загальної культури й соціалізації особистості, схильності до етичних цінностей, знання вітчизняної історії, економіки й права, розуміння причинно-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й уміння їх використовувати в професійній і соціальній діяльності.
15. Базові знання в галузі інформатики й сучасних інформаційних технологій; навички використання програмних засобів і навички роботи в комп'ютерних мережах, уміння створювати бази даних і використовувати інтернет-ресурси.

Спеціальні (фахові) компетентності:

1. Контроль за використанням ресурсів.
2. Контроль результатів діяльності підприємства та його підрозділів.
3. Моніторинг стану підприємства та його положення на ринку.
4. Забезпечення власних інформаційних потреб.
5. Підготовка та надання консультаційних послуг щодо діяльності підприємства.
6. Підготовка інформації, розробка та обґрунтування рекомендацій щодо вирішення проблем функціонування і розвитку підприємства.
7. Самоосвіта і підвищення кваліфікації, навчання персоналу та викладання економічних дисциплін у навчальних закладах.
8. Обґрунтування тематики і планів наукових досліджень.
9. Проведення наукових досліджень.

10. Вибір методології аналізу підприємства як системи, розробка і опрацювання його процедур.
11. Діагностування конкурентного середовища підприємства.
12. Аналіз ресурсів, процесів і результатів діяльності підприємства.
13. Підготовка сценаріїв і прогнозів змін зовнішнього середовища підприємства.
14. Розробка загальних і функціональних стратегій підприємства.
15. Розробка довгострокових і поточних планів підприємства.
16. Удосконалення системи прогнозування і планування діяльності підприємства.
17. Поєднання та оптимізація всіх видів ресурсів для ціле орієнтованої діяльності підприємства.
18. Організація процесів управління, прийняття господарських рішень і контроль за їх виконанням.
19. Побудова господарського механізму підприємства і організаційно-економічне забезпечення його функціонування.
20. Організація ділових контактів підприємства із зовнішнім середовищем.
21. Розробка ефективних систем мотивації та оплати праці персоналу.
22. Удосконалення системи прогнозування і планування діяльності підприємства.

Міждисциплінарні зв'язки :

Дисципліна та її розділи, що передують вивченню дисципліни:

Глобальна економіка.

Дисципліна та її розділи, у яких використовують матеріали дисципліни: Охорона праці в галузі, Менеджмент персоналу, Корпоративне управління.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Концепція соціальної відповідальності

Тема 1. Соціальна відповідальність як стратегія збалансованого розвитку

Комплексне вивчення теорії і практики соціальної відповідальності є одним з нагальних завдань забезпечення прогресивного розвитку кожної окремої людини, країни, усього людства.

Соціальна відповідальність – це усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою. У феномені соціальної відповідальності домінує моральний компонент, який має бути підкріплений юридичною відповідальністю. Соціальна відповідальність як

концепція заохочує кожну людину й організацію враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на інших людей, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах.

Найбільш широко, узагальнено, соціальну відповідальність слід розуміти як відповідальність суб'єкта громадянського суспільства (держави, владних структур, підприємств, інституцій, громадян) за інтегровану суспільну корисність їх діяльності. Тобто соціально відповідальною є діяльність, в якій використовуються лише такі способи досягнення цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству.

Основне функціональне призначення системи соціальної відповідальності – продукувати вчинки і поведінку суб'єктів згідно із соціально значущими цінностями, принципами, нормами. Соціальна відповідальність, що розглядається як система, охоплює різні рівні й містить щонайменше такі складові: суб'єкт відповідальності, об'єкт відповідальності, форми вияву відповідальності.

Тема 2. Соціальна відповідальність людини, держави та інститутів громадянського суспільства

Відносини між основними суб'єктами суспільства і соціальними партнерами: громадянами, бізнесом, інститутами громадянського суспільства і державою – мають будуватися на основі взаємної, рівноцінної, консолідованої соціальної відповідальності. Це є основною умовою збалансованого суспільного розвитку й соціально-економічного прогресу.

Соціальна відповідальність людини є основним елементом, з якого вибудовується уся система відповідальності. Соціальна відповідальність людини передбачає наявність у структурі її особистісного потенціалу таких цінностей, як совість, довіра, толерантність, чесність, співучасть, обов'язковість, співчуття, почуття справедливості, правдивість, любов до ближнього, доброта та виявлення їх у соціально відповідальній поведінці. Вищим орієнтиром соціальної відповідальності людини є ведення такого способу життя, використання таких способів досягнення особистих цілей, які не завдають шкоди їй самій, іншим людям, природі, суспільству.

Важливими суб'єктами соціальної відповідальності є інститути громадянського суспільства – організації, що спеціально створюються для реалізації тих чи інших прав і інтересів громадян. Соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства – це їх відповідальність перед суспільством за свою діяльність, за її вплив на інших людей; використання лише таких способів досягнення статутних цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству. Основними видами соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства є юридична, моральна, політична, громадянська, професійна, екологічна та ін.

Тема 3. Соціально відповідальна взаємодія бізнесу із зовнішніми заінтересованими сторонами

Теоретичні засади взаємодії із зовнішніми стейкхолдерами закладені в теорії заінтересованих сторін, яка спрямована на досягнення балансу цілей організації та інтересів суспільства, а також оптимальну інтеграцію запитів суспільства в стратегію та діяльність організації.

Процес організації соціально відповідальної взаємодії із заінтересованими сторонами починається з дослідження зовнішнього середовища реалізації КСВ, ідентифікації заінтересованих сторін при реалізації соціальної політики організації, виявлення їхніх інтересів та мети, дослідження способів і засобів досягнення заінтересованими сторонами своєї мети, визначення суб'єктів та механізмів проведення аудиту дій стейкхолдерів соціальної політики організації. Моніторинг зовнішнього середовища КСВ здійснюється в рамках «близького» і «далекого» оточення для виявлення і використання сприятливих можливостей для досягнення корпоративних цілей та ідентифікації чинників зовнішнього середовища КСВ, що впливають на поведінку організації. Ідентифікації заінтересованих сторін при реалізації соціальної політики організації здійснюється виходячи з їхніх інтересів та очікувань. Залежно від вагомості цих інтересів здійснюється ранжирування стейкхолдерів, оскільки різні їх групи готові докладати різних зусиль для тиску на організацію з метою скоригувати її поведінку відповідно до їх задоволення.

Тема 4. Соціальна відповідальність у сфері формування та розвитку персоналу

В основі концепції соціальної відповідальності лежить розуміння пріоритетності людських цінностей, а отже, людського ресурсу в реалізації основних бізнес-цілей і стратегії розвитку підприємства.

Додержання законодавства та етичних правил поведінки фахівцями, залученими до процесу добору персоналу, не тільки підвищує ефективність цього процесу, але й впливає на репутацію підприємства як роботодавця на ринку праці. Порушення законодавства та етичних правил поведінки у процесі добору персоналу є неприпустимим для підприємства, що позиціонує себе як соціально відповідальне.

Важливою складовою розвитку персоналу підприємства є розроблення та реалізація програм кар'єрного зростання. Соціальна відповідальність підприємства у сфері розроблення та реалізації програм кар'єрного зростання полягає в розробленні ефективної системи посадового просування працівників; розробленні та створенні умов для реалізації індивідуальних програм професійного та кар'єрного зростання; формуванні та підготовці резерву на заповнення вакантних посад керівників; підвищенні у посаді працівників залежно від їхньої кваліфікації, рівня розвитку професійно значущих компетенцій, стажу роботи на підприємстві, особистих досягнень і результатів праці.

Змістовий модуль 2.

Корпоративна соціальна відповідальність

Тема 5. Корпоративна соціальна відповідальність: організаційно-правове забезпечення

Корпоративна соціальна відповідальність (соціальна відповідальність бізнесу) – це система економічних, соціальних, екологічних заходів, а також етичних норм і цінностей компанії, які в сукупності забезпечують суспільну корисність її діяльності, реалізуються на основі постійної взаємодії із заінтересованими сторонами (стейкхолдерами) і спрямовані на зменшення нефінансових ризиків, довгострокове поліпшення іміджу і ділової репутації компанії, а також на набуття конкурентних переваг та стратегічної стійкості.

Інституціональні рамки соціальної відповідальності закладено міжнародними правовими нормами та вітчизняною нормативно-законодавчою базою. В організаційному форматі соціальна відповідальність репрезентована установами та організаціями, котрі розроблюють та поширюють концептуальні й організаційно-правові засади соціальної відповідальності.

Складність та відповідальність обов'язків, покладених на менеджера з КСВ, обумовлюють високі вимоги до його освіти. Кваліфікаційні вимоги передбачають, що цю посаду можуть обіймати особи, які мають другий (магістерський) рівень вищої освіти. Менеджер з КСВ повинен мати корпоративні компетенції, які є загальними для всього персоналу організації і які охоплюють стратегічні (ключові) та соціально-особистісні (загальнокультурні та надпрофесійні) компетенції. До професійних належать функціональні та рольові компетенції.

Тема 6. Корпоративна соціальна відповідальність у системі стратегічного управління організацією

З метою збалансованого розвитку чимраз більше організацій у нашій країні формують моделі управління соціальною відповідальністю та розробляють спеціальні технології для виявлення істотних питань у сфері КСВ. Комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації є сукупністю взаємозв'язаних функцій планування й аналізу, мотивації, контролю, а також організаційного й інформаційного забезпечення, що створюють підґрунтя для безперервного процесу взаємодії персоналу, менеджменту організації, власників бізнесу (акціонерів), місцевих спільнот і держави.

Праця висококваліфікованого і соціально відповідального персоналу, залученого до інноваційних процесів, є джерелом створення інновацій та важливим фактором проведення активної інноваційної політики. За допомогою КСВ створюється сприйнятливий до інновацій організаційний клімат. Критерії соціальної відповідальності мають включатися до визначення інноваційного продукту й оцінки результативності впровадження інноваційної політики організації.

Управління організацією на принципах КСВ посилює вагомість іміджевої та репутаційної компоненти, яка визначається економічними, екологічними та соціальними параметрами. Міра деталізації змісту іміджу та

ділової репутації обумовлюється специфікою бізнесу (вид економічної діяльності, масштаби та диверсифікованість діяльності тощо), а оцінювання впливу корпоративної соціальної відповідальності на ділову репутацію організації базується на результатах опитування стейкхолдерів організації.

Тема 7. Корпоративна культура соціально відповідальної організації. Моніторинг корпоративної соціальної відповідальності, соціальна звітність і аудит

Корпоративна культура – це добре сформована, стійка система провідних переконань, принципів і технологій взаємовідносин у життєдіяльності підприємства. Вона виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях менеджменту та працівників, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Корпоративна культура регламентує поведінку працівників і дає можливість прогнозувати її зміну в критичних ситуаціях. Основними функціями корпоративної культури на підприємстві є: інтеграція підприємства, інформаційний обмін, адаптація до зовнішнього середовища, підтримка мотивації та лояльності. У структурі корпоративної культури можна виділити шість складових: домінантні цінності, філософія, норми, форми поведінки, правила, організаційний клімат.

Результати моніторингу корпоративної соціальної відповідальності слугують запорукою якісних та ефективних управлінських рішень щодо реалізації соціальної відповідальності, а також передумовою формування додаткових конкурентних переваг організації.

Змістовий модуль 3.

Стратегічні багаторівневі напрями та інструменти розвитку соціальної відповідальності

Тема 8. Соціальна відповідальність у сфері зайнятості

Сфера зайнятості є системою, участь у якій дає можливість досягти консенсусу між усіма соціальними партнерами. Тобто феномен «зайнятість населення» має значний потенціал для реалізації інтересів соціальних партнерів на взаємовигідній основі. А отже, передумовою розвитку соціальної відповідальності у сфері зайнятості є розуміння соціальними партнерами довгострокових переваг їх взаємодії. Тому, на нашу думку, сутність соціальної відповідальності у сфері зайнятості слід трактувати як систему, що формується через добровільну участь соціальних партнерів у трудовому житті суспільства, усвідомлення ними її необхідності та корисності, а також їх обов'язок у забезпеченні та (або) сприянні забезпеченню зайнятості економічно активного населення.

Крім виконання державних норм соціальні партнери мають піклуватися самі про соціальні аспекти своєї діяльності та координувати її для досягнення взаємовигідних результатів.

Тема 9. Соціальне інвестування

Соціальне інвестування – це вкладання фінансових та інших ресурсів у об'єкти соціальної сфери та безпосередньо в саму людину для примноження

людського, інтелектуального і соціального капіталу та одержання доходу або корисного соціального ефекту в майбутньому. Це також обов'язкове врахування соціальних наслідків при здійсненні будь-яких бізнесових інвестицій і відмова від таких інвестицій, які мають негативний соціальний ефект. Виділяють такі найбільш поширені види соціальних інвестицій: соціально важливі інвестиції, соціальні бізнес-інвестиції та соціально відповідальні інвестиції.

Для активізації соціальних інвестицій на всіх рівнях потрібно здійснювати комплекс заходів у трьох головних напрямках: 1) заходи стимулювання (фінансово-кредитного, податкового, морального та ін.), метою яких є створення сприятливого інвестиційного середовища — заохочення суб'єктів активної соціально відповідальної інвестиційної діяльності, прозорість правил і умов інвестування, подолання корупції, верховенство права, гласність; 2) заходи регулювання, завданнями яких є створення певних правових засад і утвердження етичних принципів здійснення інвестиційної діяльності та її фінансування; 3) заходи інформування, що передбачають забезпечення інформаційної відкритості та прозорості, проведення презентаційних заходів, формування сприятливого іміджу країни, її регіонів, галузей національної економіки, ОСемих підприємств і громадських організацій як в Україні, так і на міжнародній арені.

Тема 10. Соціальне партнерство як інститут формування та розвитку соціальної відповідальності

Одним із суспільно значущих інститутів, який має сприяти розв'язанню гострих соціальних проблем, опрацюванню та реалізації сучасної соціальної політики, є інститут соціального партнерства.

Опановуючи сучасну філософію соціального партнерства, маємо виходити з того, що цей інститут покликаний не тільки захищати інтереси партнерів, а й сприяти об'єднанню їхніх зусиль, концентруючи їх на завданнях, виконання яких життєво необхідно суспільству для забезпечення стійкої позитивної економічної та соціальної динаміки. При цьому вкрай потрібною виявляється спільна діяльність, плідна взаємодія соціальних партнерів на всіх рівнях.

Соціальне партнерство має бути одночасно і цивілізованою формою регулювання соціально-трудових відносин, і інструментом розвитку та підвищення якості життя людини, і формою задіяння потенціалу та вияву на практиці нової якості соціальної відповідальності суб'єктів та інститутів ринкової економіки і суспільства в цілому. За такого розуміння місії соціального партнерства останнє постає як феномен не тільки соціально-трудовий, соціально-економічний, а й соціокультурний, морально-духовний, як форма укладення і реалізації суспільного договору, що має на меті задіяння потенціалу соціально відповідальної діяльності. А остання має слугувати узгодженню інтересів особистості, організацій та суспільства загалом.

Тема 11. Ефективність соціальної відповідальності

Ефект – це вигоди, одержувані у ході реалізації якого-небудь заходу (програми, проекту, процесу); визначається перевищенням результату над витратами, а ефективність – вигідність заходу, обумовлена співвідношенням одержаного ефекту і здійснених витрат. Види ефективності — це економічність, результативність, доцільність. Ефект заходів у сфері КСВ дуже часто є не безпосередній, а опосередкований і не передбачає вигоди «тут і тепер». Ефективність у сфері КСВ – це не якийсь ефект (бажаний, запланований, досягнутий), але переважно умови, можливість, за яких він одержаний. Оцінити ефективність у сфері КСВ можна за допомогою системи критеріїв і показників.

В Україні в даний час немає загальновизнаної методики оцінювання ефективності соціальної відповідальності організацій (КСВ). Однак виходячи з загальновизнаної практики оцінювання ефективності інвестицій її також можна використати й у сфері КСВ, розраховуючи показники ефекту та ефективності соціальної програми/проекту (СІ). При цьому найбільш імовірно одержати бізнес-ефект у результаті реалізації організацією соціальних та добродійних програм у таких сферах діяльності, як фінанси, маркетинг і продаж, управління персоналом, управління ризиками. Відповідно до багатоступінчастого розвитку СВ основні критерії та показники (індикатори) соціального ефекту відповідають таким ступеням розвитку КСВ, як базовий, високий і найвищий. Найчастіше критерії, показники (індикатори) ефективності соціальної відповідальності організації об'єднують у три групи, що характеризують економічні, екологічні та соціальні аспекти її збалансованого розвитку.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Денна форма навчання				Заочна форма навчання			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		л	с-п	с.р.		л	с-п	с.р.
Змістовий модуль 1. Концепція соціальної відповідальності								
Тема 1. Соціальна відповідальність як стратегія збалансованого розвитку	10	2	2	6	10	-	-	10
Тема 2. Соціальна відповідальність людини, держави та інститутів громадянського суспільства	12	2	2	8	12	1	1	10
Тема 3. Соціально відповідальна взаємодія бізнесу із зовнішніми заінтересованими сторонами	11	2	2	7	11	-	-	11
Тема 4. Соціальна відповідальність у сфері формування та розвитку персоналу	11	2	2	7	11	1	1	9
Разом за змістовим модулем 1	44	8	8	28	44	2	2	40
Змістовий модуль 2. Корпоративна соціальна відповідальність								
Тема 5. Корпоративна соціальна відповідальність: організаційно-правове забезпечення	12	2	2	8	12	-	-	12
Тема 6. Корпоративна соціальна відповідальність у системі стратегічного управління організацією	13	2	2	9	13	-	-	13
Тема 7. Корпоративна культура соціально відповідальної організації. Моніторинг корпоративної соціальної відповідальності	14	2	2	10	14	2	2	10
Разом за змістовим модулем 2	39	6	6	27	39	2	2	35
Змістовий модуль 3. Стратегічні багаторівневі напрями та інструменти розвитку соціальної відповідальності								
Тема 8. Соціальна відповідальність у сфері зайнятості	13	2	2	9	13	-	-	13
Тема 9. Соціальне інвестування	12	2	2	8	12	-	-	12
Тема 10. Соціальне партнерство як інститут формування та розвитку соціальної відповідальності	14	2	2	10	14	2	4	8
Тема 11. Ефективність соціальної відповідальності	13	2	2	9	13	-	-	13
Разом за змістовим модулем 3	52	8	8	36	52	2	4	46
Усього годин	135	22	22	91	135	6	8	121

5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Соціальна відповідальність людини, держави та інститутів громадянського суспільства	2
2	Соціально відповідальна взаємодія бізнесу із зовнішніми заінтересованими сторонами	2
3	Корпоративна соціальна відповідальність: організаційно-правове забезпечення	2
4	Корпоративна культура соціально відповідальної організації. Моніторинг корпоративної соціальної відповідальності	2
5	Соціальне партнерство як інститут формування та розвитку соціальної відповідальності	2
6	Ефективність соціальної відповідальності	2
	Разом	12

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Соціальна відповідальність як стратегія збалансованого розвитку	2
2	Соціальна відповідальність у сфері формування та розвитку персоналу	2
3	Корпоративна соціальна відповідальність у системі стратегічного управління організацією	2
4	Соціальна відповідальність у сфері зайнятості	2
5	Соціальне інвестування	2
	Разом	10

7. Теми лабораторних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
—	—	—

8. Самостійна робота

Самостійна робота здобувача відноситься до інформаційно-розвиваючих методів навчання і є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних занять.

Види самостійної роботи студентів за цільовим призначенням:

1. Вивчення нового матеріалу: читання та конспектування літературних джерел інформації; перегляд відеозаписів; прослуховування лекцій магнітних записів; інші види занять.

2. Поглиблене вивчення матеріалу: підготовка до контрольних, практичних, семінарів; виконання типових задач; інші види занять.

3. Вивчення матеріалу з використанням елементів творчості: проведення лабораторних робіт з елементами творчості; розв'язання нестандартних задач; виконання розрахунково-графічних робіт і курсових робіт; участь у ділових іграх і в розборі проблемних ситуацій; складання рефератів, доповідей, інформацій з заданої теми; інші види занять.

4. Вдосконалення теоретичних знань і практичних навичок в умовах виробництва: навчальні практикуми, робота на філіях кафедр; усі види практик.

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Соціальна відповідальність як стратегія збалансованого розвитку	6
2	Соціальна відповідальність людини, держави та інститутів громадянського суспільства	8
3	Соціально відповідальна взаємодія бізнесу із зовнішніми заінтересованими сторонами	7
4	Соціальна відповідальність у сфері формування та розвитку персоналу	7
5	Корпоративна соціальна відповідальність: організаційно-правове забезпечення	8
6	Корпоративна соціальна відповідальність у системі стратегічного управління організацією	9
7	Корпоративна культура соціально відповідальної організації. Моніторинг корпоративної соціальної відповідальності	10
8	Соціальна відповідальність у сфері зайнятості	9
9	Соціальне інвестування	8
10	Соціальне партнерство як інститут формування та розвитку соціальної відповідальності	10
11	Ефективність соціальної відповідальності	9
	Разом	91

9. Індивідуальні завдання

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (далі ІНДЗ) необхідне для систематизації, закріплення і розширення теоретичних і практичних знань з дисципліни «Соціальна відповідальність». ІНДЗ дозволяє здобувачам опанувати необхідними практичними навичками при вирішенні конкретних завдань, розвитку навичок самостійної роботи й оволодіння методикою ведення досліджень, пов'язаних з темою ІНДЗ.

ІНДЗ здобувачі виконують самостійно протягом вивчення дисципліни «Соціальна відповідальність» з проведенням консультацій викладачем дисципліни відповідно до графіка навчального процесу.

Вимоги до оформлення ІНДЗ

ІНДЗ припускає зміст наступних елементів наукового дослідження:

- практична значущість;

- комплексний і системний підходи до вирішення поставленого завдання;
- використання сучасних теоретичних методологій та наукові розробки досліджень за даною темою;
- застосування творчого підходу й відбиття власного бачення вирішення поставленого завдання.

Комплексний і системний підходи використовується для розкриття теми й полягає у тому, що предмет дослідження підлягає багатобічному вивченню: теоретичні положення, практичні рішення й наробітки, аналіз, шляхи поліпшення й умови реалізації. При цьому необхідно дотримувати взаємозв'язку, послідовності й логічності викладу.

Використання сучасних теоретичні методології і наукові розробки досліджень за даною темою необхідно для проведення аналізу й обґрунтування засобів поліпшення ряду аспектів предмета й об'єкта дослідження. Для цього треба використати сучасні вітчизняні й закордонні результати досліджень.

Тему ІНДЗ здобувач виконує згідно з варіантом за останньою цифрою залікової книжки. Під час вивчення дисципліни «Соціальна відповідальність» здобувачі виконують одне ІНДЗ.

ІНДЗ повинно містити наступні розділи:

1. Титульний аркуш містить:
 - назва вищого навчального закладу;
 - назва кафедри;
 - назва навчальної дисципліни;
 - номер варіанта;
 - дату подачі ІНДЗ викладачеві на перевірку – день, місяць, рік;
2. Зміст. Відбиває назву розділів (параграфів і т.п.) письмової роботи, які розкривають зміст ІНДЗ. Всі сторінки нумеруються (праворуч угорі).
3. Вступ. Розкриває сутність, стан наукового завдання і її значення роботи. Тут же вказуються мету й завдання дослідження.
4. Основна частина. Розкриває наукове дослідження і відповідає обраній темі, вступу й висновкам ІНДЗ.
5. Висновки. У висновках указують результати, отримані при проведенні дослідження, пропозиції або рекомендації щодо вирішення поставленого завдання відповідно до результатів дослідження.
6. Список літератури. Джерела розміщують за абеткою прізвищ авторів або заголовків. Інтернет джерела з обов'язковою вказівкою, яка інформація утримується на цьому сайті (порталі). Не допускається вказівка пошукових сайтів.
7. Додатки. До додатків можуть входити різноманітні таблиці, ілюстрації, схеми, діаграми та ін.
8. Вимоги до оформлення. Обсяг роботи 20 друкованих сторінок шрифт Times New Roman, 14, полуторний інтервал; поля: 20мм з усіх сторін.

Тематика ІНДЗ

1. Моделі соціальної відповідальності.
2. Соціальна відповідальність як засіб збалансування людського, економічного, соціального та екологічного розвитку.
3. Інституційне забезпечення соціально відповідальної взаємодія держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.
4. Особливості формування соціально-відповідальної поведінки людини в Україні.
5. Значення соціальної відповідальності людини в забезпеченні стійкої позитивної соціальної динаміки.
6. Зарубіжний досвід розвитку соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства.
7. Соціальна держава як провідний суб'єкт соціальної відповідальності.
8. Теорія заінтересованих сторін у формуванні соціальної відповідальності та її використання – реалії українського суспільного розвитку.
9. Зовнішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності.
10. Соціально відповідальна участь бізнесу в житті громади та суспільства.
11. Соціальна відповідальність підприємства у процесі професійного добору персоналу (на прикладі досліджуваного підприємства, організації).
12. Особливості добору персоналу для роботи в організації на засадах соціальної відповідальності.
13. Працевлаштування та адаптація нових працівників на засадах соціальної відповідальності.
14. Особистісний та професійний розвиток персоналу в контексті формування соціально відповідального бізнесу.
15. Формування корпоративної соціальної відповідальності (на прикладі досліджуваного підприємства).
16. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, складові.
17. Інституціональне забезпечення соціальної відповідальності: зарубіжний досвід та українські реалії.
18. Формування та розвиток сфери КСВ організацій: статусу, основних функцій, профілю, структурних підрозділів, кваліфікації персоналу.
19. Алгоритм формування процесу управління СВ організації (комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації).
20. КСВ у стратегічному управлінні людськими ресурсами: формування соціально відповідальної поведінки і стратегія розвитку організації.
21. Система корпоративних цінностей організації, фактори впливу на формування корпоративної культури.
22. Упровадження цінностей соціальної відповідальності в корпоративну культуру організації (схема впровадження цінностей, їх відображення в документах організації, взаємозв'язок елементів

корпоративної культури з досягненням цілей і завдань збалансованого розвитку підприємства).

23. Корпоративна культура та її роль у забезпеченні стратегічної стійкості підприємства.

24. Формування соціальної відповідальності у сфері зайнятості (сутність, напрями, відповідальність партнерів, система регулювання соціальної відповідальності партнерів та оцінювання їх взаємодії, зарубіжний досвід та його адаптація).

25. Гармонізація суспільних відносин на основі соціально відповідальної діяльності партнерів у сфері зайнятості.

26. Моделі взаємодії та нормативно-правові важелі регулювання відносин соціальних партнерів у сфері зайнятості.

27. Механізми координації соціальної відповідальності у сфері зайнятості

28. Соціальне інвестування в Україні (сутність, види, класифікація і характеристики соціального інвестування підприємств).

29. Держава як соціальний інвестор. Основні напрями активізації державних соціальних інвестицій в Україні.

30. Консолідована соціальна відповідальність як вияв сучасного рівня соціального партнерства.

31. Форми соціального партнерства та їх вплив на розвиток соціально відповідальної діяльності організації.

32. Колективний договір у системі формування соціальної відповідальності

33. Загальні засади ефективності та її оцінювання у сфері соціальної відповідальності.

34. Оцінка розвитку корпоративної соціальної відповідальності на національному та регіональному рівнях.

35. Ефективність соціальної відповідальності організації: теорія, методологія, практика.

10. Методи навчання

Під час вивчення дисципліни використовуються наступні методи навчання:

1) Група методів за джерелом інформації і сприйняття навчальної інформації – **словесні** (лекція, семінари, бесіда, розповідь); **наочні** – (ілюстрація, демонстрація, презентація), **практичні** (збір інформації, її економічна обробка, розрахунки, графічно-схематичне зображення інформації).

Лекція – логічно вивершений, науково обґрунтований і систематизований виклад певного наукового або науково-методичного питання, ілюстрований, за необхідності, засобами наочності та демонстрацією дослідів. Лекція є однією з основних організаційних форм навчальних занять і, водночас, методів навчання.

Лекція із застосуванням ігрових методів – застосовуються методи мозкової атаки, методи конкретних ситуацій та інші, коли здобувачі самі формулюють проблему, і самі намагаються її вирішити.

Семінари – форма навчального заняття, при якій викладач організує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких здобувачі готують тези виступів на підставі індивідуально виконаних завдань. Семінарські заняття можуть проводитися у формі бесіди, рецензування та обговорення рефератів і доповідей, дискусій тощо.

Практичні заняття – форма навчального заняття, на якому викладач організує детальний розгляд здобувачами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання здобувачем відповідно до сформульованих завдань.

Індивідуальне заняття – форма навчального заняття, що проводиться з окремими здобувачами з метою підвищення рівня їх підготовки та розкриття індивідуальних творчих здібностей.

Рольові ігри (інсценізація) – форма активізації здобувачів, за якої вони задіяні в процесі інсценізації певної виробничої ситуації у ролі безпосередніх учасників подій.

Консультація – форма навчального заняття, при якій здобувач отримує відповіді від викладача на конкретні запитання або пояснення певних теоретичних положень чи аспектів їх практичного застосування (проводяться протягом семестру – поточні консультації, семестрові та екзаменаційні).

2) Група методів за логікою передачі і сприйняття навчального матеріалу: – **індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні**.

3) Група методів за ступенем самостійного мислення при засвоєнні знань – **репродуктивні та продуктивні** (дослідницькі, пошукові, частково-пошукові).

4) Група методів за ступенем управління навчальним процесом: навчання під керівництвом викладача, самостійна робота здобувача з навчальною та науковою літературою, текстами лекцій, підготовка до семінарських і практичних занять, робота з комп'ютером, виконання письмових завдань.

11. Методи контролю

Система оцінювання знань та навичок студентів передбачає виставлення оцінок за всіма формами проведення занять. Перевірка та оцінювання знань студентів проводиться у наступних формах:

1. Оцінювання роботи студентів у процесі семінарських занять.
2. Оцінювання роботи студентів під час проведення практичних занять.
3. Проведення проміжного контролю.
4. Проведення підсумкового екзамену.

Поточне оцінювання знань та умінь студентів здійснюється під час проведення семінарських та практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи.

Об'єктами поточного контролю є:

- активність та результативність роботи студента протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни; відвідування занять;
- проходження проміжного контролю;
- виконання модульного контрольного.

Оцінювання проводиться за такими критеріями:

- розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;
- ступінь засвоєння матеріалу дисципліни;
- ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;
- уміння поєднувати теорію з практикою при розгляді ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків при виконанні завдань винесених на самостійне опрацювання та розгляд в аудиторії;
- логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії;
- вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Максимальна кількість балів ставиться за умови відповідності виконаного завдання студентом або його усної відповіді всім зазначеним критеріям. Відсутність тієї чи іншої складової знижує оцінку на відповідну кількість балів.

При оцінюванні практичних завдань увага приділяється якості, самостійності та своєчасності здачі виконаних завдань викладачу (згідно з графіком навчального процесу). Якщо якась із вимог не буде виконана, то бальна оцінка буде знижена.

Проміжний тестовий контроль проводиться два рази за семестр. При проведенні поточного тестування визначається рівень знань студентів з теоретичних питань навчальної дисципліни. Тестові завдання охоплюють провідні теми, які вивчаються в межах даної навчальної дисципліни та згруповані за двома модулями, кожен з яких складається з тестових завдань різного рівня складності.

Підсумковий контроль проводиться в кінці вивчення курсу у вигляді іспиту.

Оцінювання рівня знань при складанні іспиту здійснюється за такими критеріями.

«Зараховано» (60-74 балів). Студент засвоїв навчальний матеріал, знає основну літературу, вміє виконувати практичні завдання, викладає матеріал у логічній послідовності, робить узагальнення й висновки, наводить практичних прикладів у контексті тематичного теоретичного матеріалу, допускає незначні помилки у формулюванні термінів, категорій, невеликі арифметичні помилки у розрахунках при вирішенні практичних завдань.

«Не зараховано» (0-59 балів). Студент не засвоїв навчальний матеріал, дає неправильні відповіді на поставлені теоретичні питання, не вміє або неправильно виконує розрахунки при вирішенні практичних завдань.

12. Розподіл балів, які отримують студенти Екзамен

Поточне тестування та самостійна робота											Підсумковий тест (екзамен)	Сума
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2			Змістовий модуль 3					
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11		
5	6	6	8	8	7	9	7	8	7	9	20	100

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою для заліку
90-100	A	зараховано
82-89	B	
75-81	C	
66-74	D	
60-65	E	
35-59	FX	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

13. Методичне забезпечення

Навчальний процес при підготовці магістрів спеціальності 051 «Економіка» забезпечується текстами лекцій, методичними розробками з організації самостійної роботи, які розроблені ведучим курсу: Олійник Т.І. Соціальна відповідальність: навч. посібник / Т.І. Олійник, І.О. Сєвідова, Е.В. Пахуча. – Х.: Тім Пабліш Груп, 2019. – 153 с.

14. Рекомендована література Основна

1. Галушка З.І., Комарницький І.Ф. Стратегічний менеджмент. навч.-метод. пос.: Чернівці «Рута», 2006. – 326 с.
2. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Гирик О., Денис О., Дубовик О., Жеребило І., Зінченко А., Реверчук Н., Саприкіна М., Семів Р., Телюк К. Корпоративна соціальна відповідальність: підруч. /за заг.ред. д-ра екон.наук, проф. Т.С. Смовженко, д-ра екон.наук, проф. А.Я. Кузнецової. К.: УБС НБУ, 2009. - 316 с.

4. Євтушевський В.А. Основи корпоративного управління: навч. пос. К.: Знання-Прес. 2002. – 254 с.
5. Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. Корпоративне управління: навч. пос. Х.: Еспада, 2003. – 268 с.
6. Зайчук О.В., Оніщенко Н.М. Теорія держави і права. Академічний курс: підручн. К.: Юрінком Інтер, 2006. - 688 с.
7. Краплич Р. Корпоративна соціальна відповідальність українського бізнесу: Досвід Фондації Острозьких: Посібник для бізнесу та неприбуткових організацій / Фондація ім. князів-благодійників Острозьких. Рівне, 2005. - 74 с.
8. Куліш А. Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях та відповідях. К.: Поліграфсервіс, 2007. - 80 с.
9. Козаченко Г.В., Воронкова А.Е., Коренєв Е.Н. Основи корпоративного управління. навч. пос. Луганськ: Вид-во СЛУ, 2001. - 218 с.
10. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / Київ. нац. екон. ун-т, 2003. - 230с.
11. Колот А.М., Грішнова О.А. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2012. - 501с.
12. Куліш А. Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях і відповідях. К., 2007. - 80 с.
13. Мескон М.Х. Основы менеджмента. пер. с англ. / М.Х. Мескон, М.Альберт, Ф. М.Хедоури: «Дело», 2003. - 703 с.
14. Олійник Т.І. Соціальна відповідальність: навч. посібник / Т.І. Олійник, І.О. Севідова, Е.В. Пахуча. – Х.: Тім Пабліш Груп, 2019. – 153 с.
15. Панченко Є.М. Міжнародний менеджмент: навч. пос. К: КДЕУ, 1996. - 426 с.
16. Петров О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної політики сучасних підприємств в Україні: навч. посіб./ К.: Центр учбової літератури, 2008. - 60 с.
17. Петров О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: монографія. К.: Центр учбової літератури, 2008. - 152 с.
18. Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса. М., 2000. - 312 с.
19. Плоткін Я.Д., Пашенко І.Н. Виробничий менеджмент: навч. пос.: збірник вправ. Львів: ДУ «Львівська політехніка», 1999. - 268 с.
20. Саприкіна М.А., Саєнсуєс М.А., Зінченко А.Г., Ляшенко О.М., Місько Г.А. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: посібн./ за наук. ред. д.е.н., проф. засл. діяч. науки і техніки О.С. Редькіна. К.: Вид-во «Фабований лист», 2011. - 480с.
21. Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе: практ. пособие / под ред. Е.П.Губина. М.: Юристъ. 1999.
22. Управление организацией. учебн. / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. М.: ИНФРА, 1998. – 302 с.

23. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручн. К.: Академвидав, 2003. – 434 с.

Додаткова

1. Абрамов Р.Н. Корпоративная социальная ответственность как пример организационного изоморфизма в условиях глобализации. *Журнал исследований социальной политики*. Том 3. 2005. № 3. - С.327-347.
2. Бадюкина Е.А., Кучерина Н.В. Формирование корпоративной социальной ответственности и рост рыночной капитализации компаний. *Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера*: 2007. № 3. URL: <http://koet.syktsu.ru/vestnik/2007/2007-3/2007-3.htm>.
3. Белявська К.С. Соціальна відповідальність бізнесу: еволюція поглядів на проблему. *Вісник Хмельницького нац. ун-ту*. 2011. №1. - С.228-234.
4. Безпалько О.В., Галустьян Ю.М., Гулевська-Черниш А.В., Лактіонова Г.М., Магдюк Л.Б., Непочатова Д.В., Паливода Л.М., Притиск Г.О. Благодійні інституції України: сучасний стан та перспективи розвитку (за результатами соціологічного дослідження) / за заг. ред. А.В.Гулевської-Черниш. К.: Книга плюс, 2008. - 120 с.
5. Богма Ю.К., Вінніков О.Ю., Редько О.І. Якісне дослідження методів впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні. К.: 2006. – 146 с.
6. Брэдгард Т. Социальная ответственность бизнеса между государственной политикой и политикой предприятий. *SPERO*. 2005. №2. - С.50-70.
7. Бутко М., Мурашко М. Генезис соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в Україні. *Економіка України*. 2009. №7(572). - С.74-85.
8. Бутова Т.В., Ерхова М.В. Власть и бизнес в современном обществе: монография. М.: Маросейка, 2007. -192 с.
9. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы. М.: Инфра-М, 1996.
10. Воробей В. Корпоративна соціальна відповідальність чи вигода? *Києво-Могилянська Бізнес Студія*. 2005. № 10. - С. 25-36.
11. Галушка З.І. Соціальна відповідальність як функція держави у сучасній економіці: необхідність, межі, завдання. *Вісник НБУ*. 2008. № 3. - С.31-36.
12. Герчикова Н.Й. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики. М.: Консалт-Банкир, 1998.
13. Грицина Л.А. Еволюція та формування концепції корпоративної соціальної відповідальності підприємств. Хмельницький національний університет. URL: http://www.rusnauka.com/5._NTSB_2007/Economics/20157.doc.htm.
14. Грицина Л.А. Вибір системи оцінки стану корпоративної соціальної відповідальності для машинобудівних підприємств Хмельницької області. *Наука й економіка*. 2009. № 1 (13). - С.93-97.
15. Дениелс Джон Д. Международный бизнес: внешняя среда и деловые операции. пер. с англ. М.: Дело Лтд, 1994.

16. Дмитриева Е. Корпоративная социальная отчетность. URL: http://www.dv-reclama.ru/?p_id=2836.
17. Жаліло Я.А., Акімова І.М., Ляпін Д.В. Економічний діалог: партнерство заради прогресу. К.: МСД, 2007. -123 с.
18. Зінченко А.Г., Саприкіна М.А. Соціальна відповідальність в Україні: погляди різни стейкхолдерів. Регіон. аспект. К.: Фонд «Східна Європа», 2008. - 60 с.
19. Кер Дж. Р. Канадский поход к корпоративной социальной ответственности (КСО). *Бизнес и общество*. 2004. № 4-5 (23-24). С.28-30.
20. Китчин Т. Корпоративная социальная ответственность: в фокусе бренд. *Менеджмент сегодня*. 2003. № 5. - С.21-30.
21. Коник Д.Л., Олійник М.В., Привалов Ю.О. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: Матеріали експертного дослідження / НАН України; Ін-т соціології; Фонд «Інтелектуальна перспектива»; Представництво Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) / Ю.Сасенко (відп. ред.). К.: Батискаф, 2002. - 72 с.
22. Корпоративная социальная ответственность бизнеса. Экспертная оценка и практика в Украине (коллектив авторов). К.: ТЭФ ОЛБИ, 2008. - 160 с.
23. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / пер. з англ. Котлер Ф., Лі Н. К.: Стандарт, 2005. - 302 с.
24. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2007. - 216 с.
25. Лазоренко О., Колишко Р. та ін. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності. К.: Вид-во «Енергія», 2008. - 96 с.
26. Ляховецкая Е. Социально-ответственный бизнес: за и против. URL: <http://consultant.berator.ru/article/71>.
27. Мельник С.В. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціальної політики України. *Економіка та держава*. 2007. № 5. - С. 72.
28. Осовська Г.В., Фішук О.Л., Жалінська І.В. *Стратегічний менеджмент*. К.: Кондор, 2003.
29. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. М.: Экономика, 1984.
30. Петроє О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: монографія. К.: Центр учбової літератури, 2008. - 152 с.
31. Раціональні ділові норми і корпоративна практика. Деякі принципи. Мат-ли семінару «Раціональні ділові норми і корпоративна практик» (Лондон, 13.04.1997 р.) (вересень 1997 р.).
32. Серван-Шрайбер Ж.-П. Ремесло предпринимателя. пер. с франц. / Серван-Шрайбер Ж.-П. М.: Экономика, 1994.
33. Сиваева Т. Факторы формирования социальной ответственности бизнеса. М.: Фонд «Институт экономики города», 2002. - 42 с.

34. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: Національна доповідь / за заг. ред. В.М.Гейця, А.І.Даниленка, М.Г.Жулинського, Е.М.Лібанової, О.С.Онищенка. К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

35. Социально ответственный бизнес: Глобальные тенденции и опыт стран СНГ: пер. с англ. / Либоракина М. М.: Фонд «Институт экономики города», 2001. - 114 с.

36. Теория государства и права: учебн. для вузов / под ред. проф. В.М.Корельского, В.Д.Перевалова. М.: НОРМА, 2002. – 182 с.

37. Ткаченко Л.Г. Соціальна відповідальність підприємця у вимірах масової свідомості. Соціальна перспектива і регіональний розвиток: зб. наук. пр. Запоріжжя: ЗНУ, 2006. - С. 64-70.

38. Файдор М. Ответственность бизнеса. *Деловой*. 2008. №5. С. 66-69.

39. Щекин Г.В., Яровой В.И. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала. К.: МАУП, 1995.

15. Інформаційні ресурси

1. Баб'як О.С., Біленчук П.Д., Чирва Ю.О. Екологічне право України: навч. пос. для в.н.з. К.: Атіка, 2000. 216 с. URL: <http://radnuk.info/pidrychnuku/ekolog-pravo/43-babuak/>.

2. Бізнес і соціальна відповідальність. Повні уроки. URL: <http://school.xvatit.com/index.php>.

3. Добрые дела немецких предпринимателей. URL: http://emigration.russie.ru/news/6/7065_1.html.

4. Думки та погляди населення України щодо соціальних інвестицій бізнесу в українську громаду: за даними Всеукр. конференції «Фонди громад в Україні: стан та перспективи розвитку» 14.03.2008 р. / підготувала Любов Паливода. URL: <http://www.ufb.org.ua/library/321.html>.

5. Ініціативи соціальної відповідальності 2007 «Майкрософт Україна». URL: <http://www.microsoft.com/ukraine>.

6. Корпоративная социальная ответственность. Общие понятия. URL: <http://un.by/print/ru/undp/gcompact/res/csr.html>.

7. Соціальна відповідальність бізнесу. URL: <http://knowledge.allbest.ru/economy/>.

8. Соціальна відповідальність бізнесу: Центр перспективних соціальних досліджень НАНУ. URL: <http://cpsr.org.ua/index.php>.

9. Соціально відповідальний бізнес в Україні. URL: http://www.un.org.ua/files/SURVEY_UKR.pdf.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ З ДИСЦИПЛІНИ

Оцінювання знань здобувачів з дисципліни здійснюється на основі результатів поточного та підсумкового контролю знань (екзамен) за 100-бальною шкалою.

Протягом вивчення курсу «Економіка» здобувач має брати активну участь в обговоренні програмних питань на практичних заняттях.

Поточний контроль знань здобувачів здійснюється за трьома напрямками:

- 1– контроль систематичності та активності роботи на семінарських та практичних заняттях;
- 2 – контроль за виконанням завдань для самостійного опрацювання;
- 3– контроль за виконанням модульних завдань.

Проміжний контроль за опануванням дисципліни здійснюється за спеціально розробленими завданнями теоретичного та практичного характеру, які оцінюються за 100-бальною системою по кожному з модулів.

Підсумковий контроль включає три теоретичних питання. На іспит виносяться ключові питання, завдання, що потребують творчої відповіді та вміння синтезувати отримані знання і застосовувати їх при вирішенні практичних завдань.

Оцінка «відмінно» (90 – 100 балів). Здобувач має систематичні та глибокі знання навчального матеріалу, вміє без помилок виконувати практичні завдання, які передбачені програмою курсу, засвоїв основну й ознайомився з додатковою літературою, викладає матеріал у логічній послідовності, робить узагальнення й висновки, наводить практичні приклади у контексті тематичного теоретичного матеріалу.

Оцінка «добре» (75 – 89 балів). Здобувач повністю засвоїв навчальний матеріал, знає основну літературу, вміє виконувати практичні завдання, викладає матеріал у логічній послідовності, робить певні узагальнення й висновки, але не наводить практичних прикладів у контексті тематичного теоретичного матеріалу або допускає незначні помилки у формулюванні термінів, категорій, невеликі арифметичні помилки у розрахунках при вирішенні практичних завдань.

Оцінка «задовільно» (60 – 74 бали). Здобувач засвоїв матеріал не у повному обсязі, дає неповну відповідь на поставлені теоретичні питання, припускається грубих помилок при вирішенні практичного завдання.

Оцінка «незадовільно» (менше 60 балів). Здобувач не засвоїв навчальний матеріал, дає неправильні відповіді на поставлені теоретичні питання, не вміє або неправильно виконує розрахунки при вирішенні практичних завдань.

Здобувач **не допускається** до складання іспиту, якщо кількість балів одержаних за результати успішності під час поточного та модульного контролю (відповідно змістовому модулю) впродовж семестру в сумі не досягла 35 балів. Після екзаменаційної сесії декан видає розпорядження про ліквідацію академічної заборгованості. У визначені терміни студент добирає залікові бали.

Здобувач **вважається атестованим**, якщо сума балів одержаних за результати підсумкової/семестрової успішності дорівнює 60 балів за поточний і модульний контроль впродовж семестру (мінімум 35 балів) та можлива кількість балів набраних на іспиті – 40 балів.

У випадку, якщо здобувачем набрано менше 35 балів за поточний і модульний контроль, викладач повідомляє завідувача кафедрою. Витяг із протоколу засідання кафедри подається декану факультету про недопущення студента до складання іспиту/заліку. Декан видає розпорядження про недопущення студента до складання іспиту/заліку, як такого, що *не виконав навчальний план*. Відмітка про недопущення до складання іспиту у екзаменаційній/заліковій відомості успішності робиться при наявності розпорядження декана. У день складання іспиту, студенту у відомості успішності записується – «*не допущений*». Подальша процедура ліквідації академічної заборгованості здійснюється відповідно до чинного положення.

Підсумковий контроль включає три теоретичних питання. На іспит виносяться ключові питання, завдання, що потребують творчої відповіді та вміння синтезувати отримані знання і застосовувати їх при вирішенні практичних завдань.

Розподіл балів, що присвоюються здобувачам

Назва змістового модуля	Обсяг навчального навантаження, <i>акад. год</i>	Значимість змістового модуля у формуванні знань та умінь з дисципліни, %
	Обсяг залікового кредиту	
Змістовий модуль 1.	$\frac{46}{1,6}$	25
Змістовий модуль 2.	$\frac{43}{1,3}$	20
Змістовий модуль 2.	$\frac{46}{1,6}$	25
Екзамен	–	30

Підсумкові значення показників з дисципліни	<u>135</u> 4,5	100
---	-------------------	-----

Заліковий модуль 1

Тема				Індивідуальна робота	Самостійна робота	Модульний контроль	Сума допоміжних балів
1	2	3	4	20	10	20	100
10	14	12	14				

Заліковий модуль 2

Тема			Індивідуальна робота	Самостійна робота	Модульний контроль	Сума допоміжних балів
1	2	3	20	10	20	100
17	18	15				

Заліковий модуль 3

Тема				Індивідуальна робота	Самостійна робота	Модульний контроль	Сума допоміжних балів
1	2	3	4	20	10	20	100
13	12	15	10				

Розширена шкала підсумкового контролю використовується для виставлення екзаменаційних оцінок. Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей обліку успішності, індивідуального навчального плану студента та іншої академічної документації.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсової роботи	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
66-74	D	задовільно	
60-65	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Семестровий (підсумковий) екзамен оцінюється за 40 бальною шкалою.

40-39 балів. Теоретичні запитання розкриті повністю, з викладенням оригінальних висновків, отриманих на основі програмного, додаткового матеріалу, законодавчих актів та нормативних документів. При виконанні практичної частини застосовує системні знання навчального матеріалу, що передбачені навчальною програмою. Висновки до завдань аргументовані та обґрунтовані.

38-37 балів. Теоретичні запитання розкриті повністю, на основі програмного та додаткового матеріалу зроблено висновки та узагальнення. При виконанні практичного завдання застосовує узагальнені знання навчального матеріалу, що передбачені навчальною програмою. При виконанні практичного завдання здобувач припускається незначних неточностей.

36-35 балів. Теоретичні запитання розкриті повністю, програмний матеріал викладено згідно з програмним матеріалом дисципліни. При виконанні практичного завдання застосовує глибокі знання навчального матеріалу, що передбачені навчальною програмою. Практичне завдання

виконується в цілому правильно в повному обсязі. При виконанні практичного завдання здобувач припускається окремих неточностей.

34-33 балів. Теоретичні запитання розкриті повністю, програмний матеріал викладено згідно з матеріалом дисципліни. При виконанні практичного завдання здобувач ефективно застосовує основні знання навчального матеріалу, що передбачені навчальною програмою. Практична частина виконується в цілому правильно, при її виконанні здобувач припускається окремих несуттєвих помилок.

32-31 балів. Теоретичні запитання розкриті повністю, програмний матеріал викладено з незначними погрішностями або без узагальнень. При виконанні практичної частини застосовує основні знання навчального матеріалу, що передбачені навчальною програмою. Практичне завдання виконуються в цілому правильно, при його виконанні студент припускається несуттєвих помилок.

30-29 балів. Теоретичні запитання розкриті повністю, проте при викладенні програмного матеріалу допущено незначні помилки. При виконанні практичної частини застосовує основні знання навчального матеріалу, що передбачені навчальною програмою. Практичне завдання виконується в цілому правильно. При його виконанні здобувач припускається несуттєвих помилок.

28-27 балів. Теоретичні запитання розкриті неповно, допущено суттєві погрішності або помітні помилки. При виконанні практичного завдання без достатнього розуміння застосовує навчальний матеріал, припускається помилок.

26-25 балів. Теоретичні запитання розкриті неповно, допущено суттєві погрішності, які впливають на зміст відповіді. При виконанні практичного завдання без достатнього розуміння здобувач застосовує навчальний матеріал, припускається значних помилок.

24-23 балів. Теоретичні запитання розкриті неповно, з суттєвими помилками. При виконанні практичного завдання без достатнього розуміння застосовує навчальний матеріал, припускається значної кількості помилок, стикається зі значними труднощами при аналізі та трактуванні ситуацій.

22-21 балів. Теоретичні запитання розкриті неповно або зовсім не розкрито. При виконанні практичного завдання припускається досить великої кількості грубих помилок, стикається зі значними труднощами при аналізі та трактуванні ситуацій, виявляє здатність викласти думку на елементарному рівні.

20 балів. Здобувач виконати практичне завдання не може, стикається зі значними труднощами при аналізі та трактуванні ситуації, виявляє здатність викласти думку на елементарному рівні. Теоретичні запитання не розкриті.

19 балів. Здобувач виконати практичне завдання не може, стикається зі значними труднощами при аналізі та трактуванні ситуацій. Теоретичні запитання не розкриті.

У разі набрання здобувачем на підсумковому контролі знань 0-20 балів екзамен вважається не складеним.

Протокол погодження
робочої навчальної програми
дисципліни «Соціальна відповідальність»
з іншими дисциплінами
спеціальності 051 «Економіка»

Дисципліна та її розділи, що передують вивченню дисципліни	Прізвище, ініціали, науковий ступінь та вчене звання викладача, що викладає попередню дисципліну	Підпис	Дисципліна та її розділи, у яких використовують матеріали дисципліни	Прізвище, ініціали, науковий ступінь та вчене звання викладача, що викладає наступну дисципліну	Підпис
Глобальна економіка			Охорона праці в галузі		
			Менеджмент персоналу		
			Корпоративне управління		

ПЛАНИ ЛЕКЦІЙ, СЕМІНАРСЬКИХ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

ПЛАНИ ЛЕКЦІЙ

Змістовий модуль 1. Концепція соціальної відповідальності

ТЕМА 1. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СТРАТЕГІЯ ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ

1. Соціальна відповідальність як система.
2. Суб'єкти та ступені соціальної відповідальності.
3. Види і моделі соціальної відповідальності.
4. Соціальна відповідальність як засіб збалансування людського, економічного, соціального та екологічного розвитку.

ТЕМА 2. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВИ ТА ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

1. Соціально відповідальна взаємодія держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.
2. Сутність і складники соціальної відповідальності людини, її значення в забезпеченні стійкої позитивної соціальної динаміки.
3. Розвиток соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства.
4. Соціальна держава як провідний суб'єкт соціальної відповідальності.

ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНА ВЗАЄМОДІЯ БІЗНЕСУ ІЗ ЗОВНІШНІМИ ЗАІНТЕРЕСОВАНИМИ СТОРОНАМИ

1. Теорія заінтересованих сторін та її використання.
2. Зовнішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності.
3. Взаємодія зі споживачами на засадах соціальної відповідальності.
4. Соціально відповідальна участь бізнесу в житті громади та суспільства.

ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

1. Соціальна відповідальність підприємства у процесі професійного добору персоналу
2. Працевлаштування та адаптація нових працівників на засадах соціальної відповідальності
3. Особистісний та професійний розвиток персоналу в контексті формування соціально відповідального бізнесу

Змістовий модуль 2. Корпоративна соціальна відповідальність

**ТЕМА 5. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ:
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

1. Сутність і значення корпоративної соціальної відповідальності
2. Інституціональне забезпечення соціальної відповідальності: міжнародний формат і проблеми вітчизняної практики
3. Структурні підрозділи організацій з розвитку сфери КСВ
4. Статус, основні функції, кваліфікація, типові обов'язки, профіль

**ТЕМА 6. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У
СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

1. Комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації
2. Взаємозв'язок соціально відповідальної поведінки і стратегії розвитку організації
3. КСВ у стратегічному управлінні людськими ресурсами

**ТЕМА 7. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА СОЦІАЛЬНО
ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ.**

1. Взаємозв'язок корпоративної культури і соціальної відповідальності організації
2. Система корпоративних цінностей. Упровадження цінностей соціальної відповідальності в корпоративну культуру
3. Відображення цінностей соціальної відповідальності в документах організації
4. Роль корпоративної культури в забезпеченні стратегічної стійкості підприємства

Змістовий модуль 3. Стратегічні багаторівневі напрями та інструменти розвитку соціальної відповідальності

**ТЕМА 8. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ
ЗАЙНЯТОСТІ**

1. Сутність і напрями соціальної відповідальності у сфері зайнятості
2. Гармонізація суспільних відносин на основі соціально відповідальної діяльності партнерів у сфері зайнятості
3. Моделі взаємодії та нормативно-правові важелі регулювання відносин соціальних партнерів у сфері зайнятості
4. Механізми координації соціальної відповідальності у сфері зайнятості
5. Оцінювання соціально відповідальної діяльності партнерів у сфері зайнятості

ТЕМА 9. СОЦІАЛЬНЕ ІНВЕСТИВАННЯ

1. Сутність і види соціального інвестування
2. Держава як соціальний інвестор

3. Основні характеристики соціального інвестування підприємств
4. Соціальне інвестування громадських організацій
5. Основні напрями активізації соціальних інвестицій

ТЕМА 10. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТИТУТ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

1. Гармонізація інтересів сторін соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства
2. Консолідована соціальна відповідальність як вияв сучасного рівня соціального партнерства
3. Форми соціального партнерства та їх вплив на розвиток соціально відповідальної діяльності
4. Колективний договір у системі формування соціальної відповідальності

ТЕМА 11. ЕФЕКТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

1. Загальні засади ефективності та її оцінювання у сфері соціальної відповідальності
2. Оцінка розвитку корпоративної соціальної відповідальності на національному та регіональному рівнях
3. Ефективність соціальної відповідальності організації

ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 1. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВИ ТА ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

1. Соціально відповідальна взаємодія держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.
2. Сутність і складники соціальної відповідальності людини, її значення в забезпеченні стійкої позитивної соціальної динаміки.
3. Розвиток соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства.
4. Соціальна держава як провідний суб'єкт соціальної відповідальності.

ТЕМА 2. СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНА ВЗАЄМОДІЯ БІЗНЕСУ ІЗ ЗОВНІШНІМИ ЗАІНТЕРЕСОВАНИМИ СТОРОНАМИ

1. Теорія заінтересованих сторін та її використання.
2. Зовнішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності.
3. Взаємодія зі споживачами на засадах соціальної відповідальності.
4. Соціально відповідальна участь бізнесу в житті громади та суспільства.

ТЕМА 3. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Сутність і значення корпоративної соціальної відповідальності
2. Інституціональне забезпечення соціальної відповідальності: міжнародний формат і проблеми вітчизняної практики
3. Структурні підрозділи організацій з розвитку сфери КСВ
4. Статус, основні функції, кваліфікація, типові обов'язки, профіль

ТЕМА 4. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ.

1. Взаємозв'язок корпоративної культури і соціальної відповідальності організації
2. Система корпоративних цінностей. Упровадження цінностей соціальної відповідальності в корпоративну культуру
3. Відображення цінностей соціальної відповідальності в документах організації
4. Роль корпоративної культури в забезпеченні стратегічної стійкості підприємства

ТЕМА 5. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТИТУТ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

1. Гармонізація інтересів сторін соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства
2. Консолідована соціальна відповідальність як вияв сучасного рівня соціального партнерства
3. Форми соціального партнерства та їх вплив на розвиток соціально відповідальної діяльності
4. Колективний договір у системі формування соціальної відповідальності

ТЕМА 6. ЕФЕКТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

1. Загальні засади ефективності та її оцінювання у сфері соціальної відповідальності
2. Оцінка розвитку корпоративної соціальної відповідальності на національному та регіональному рівнях
3. Ефективність соціальної відповідальності організації

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Задача 1.

Проведіть моніторинг корпоративних програм соціальної відповідальності. Визначте напрями позиціонування підприємств як соціально відповідальних у сфері формування та розвитку персоналу.

Задача 2.

Розробіть вимоги до кандидатів на вакантну посаду з урахуванням спеціальності студента. Визначте джерела залучення кандидатів. Розробіть процедуру оцінювання кандидатів на вакантну посаду.

Задача 3.

Сформулюйте перелік запитань для проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду. Розробіть процедури введення в посаду й адаптації новоприйнятих працівників.

Задача 4.

Розробіть анкету для визначення потреби в навчанні працівників певної професійної групи. Розробіть опитувальний лист для проведення вихідного інтерв'ю з працівниками, що звільняються з підприємства.

Задача 5.

Охарактеризуйте досвід іноземних та вітчизняних компаній щодо створення клубів теперішніх і колишніх співробітників (alumni group).

Задача 6.

На прикладі компанії, в якій ви працюєте або яку розглядаєте в ролі потенційного роботодавця, проаналізуйте внутрішні та зовнішні загрози та ризики, пов'язані з персоналом. Чи є досліджувана компанія соціально відповідальною? Обґрунтуйте свою відповідь. Який економічний та соціальний ефект компанія могла би одержати при залученні департаменту з управління персоналом до впровадження цінностей соціальної відповідальності в діяльність компанії? Результати оцінки наведіть у таблиці:

Оцінка переваг від підвищення рівня кадрової безпеки та впровадження цінностей соціальної відповідальності в компанії

№ з/п	Вид одержаних переваг	Економічний ефект, тис. грн
1	Зменшення витрат на рекрутинг і тренінги, підвищення продуктивності праці за рахунок зростання рівня лояльності працівників до компанії	
2	Залучення талановитих працівників	
3	Підвищення лояльності споживачів за рахунок зростання якості їх обслуговування	
...	...	

Які ще заходи можна розробити для підвищення рівня кадрової безпеки компанії за результатами проведеного вами аналізу внутрішніх та зовнішніх загроз та ризиків, пов'язаних з персоналом?

Задача 7.

Використовуючи соціальні звіти будь-яких трьох соціально відповідальних компаній за останні 5 років проаналізуйте рівень відображення питань охорони праці та промислової безпеки у звітах цих компаній. Які проекти цих компаній у сфері охорони праці та промислової безпеки були найбільш ефективними для компаній та для працівників? Обґрунтуйте свою відповідь. Який з видів ефекту – економічний, соціальний чи соціально-економічний – компанії одержали від реалізації цих проектів?

Задача 8.

Розкрийте алгоритм формування та реалізації корпоративної та бізнес-стратегії в контексті КСВ.

Задача 9.

Знайдіть та проаналізуйте соціальний звіт української або іноземної компанії з позицій досягнення стратегічних цілей управління персоналом.

Задача 10.

Складіть таблицю найвідоміших інноваційних продуктів останніх років та визначте вимоги до них з боку соціальної відповідальності.

Задача 11.

Припустимо, що в українській системі освіти плануються зміни щодо підвищення бар'єрів до вступу у виші. Використовуючи модель силового поля, визначте можливу реакцію з боку всіх заінтересованих осіб, організацій та соціальних груп. Розробіть кроки щодо подолання їхнього опору та узгодження інтересів.

Задача 12.

Побудуйте класифікацію м'яких та жорстких методів управління організаційними змінами. Як вони пов'язані з корпоративною соціальною відповідальністю і в яких випадках є доречними?

Задача 13.

На прикладі програм КСВ конкретної організації розробіть її репутаційну програму.

Задача 14.

Наведіть приклади практики зростання репутаційної привабливості соціально відповідальних організацій.

Задача 15.

Наведіть практичні приклади для підтвердження (факти, нормативно-правові акти) додержання та (або) ігнорування принципів соціально відповідальної поведінки у сфері зайнятості.

Задача 16.

На практичних прикладах оцініть дієвість складових механізму координації соціальної відповідальності у сфері зайнятості (доступність інформації; ефективність преференцій, санкцій, штрафів; заінтересованість соціальних партнерів тощо).

Задача 17.

За даними вітчизняної статистики (дані сайту Державної служби статистики України) спробуйте оцінити соціальну відповідальність держави та роботодавців. Які статистичні дані допомогли б оцінити соціальну відповідальність держави та роботодавців об'єктивніше?

Задача 18.

Порівняйте підходи до оцінювання соціальної відповідальності у сфері зайнятості за схемою «переваги-недоліки».

Задача 19.

Наведіть приклад соціального інвестування, результати якого ви особисто відчули як пошкодження вашого життя. Проаналізуйте здійснені інвестиції: хто був інвестором (суб'єктом), що (хто) – об'єктом інвестування, до якого виду належать ці інвестиції. Хто крім вас одержав прямі чи непрямі вигоди від такого інвестування?

Задача 20.

Розгляньте видатки державного бюджету України на соціально-культурні заходи за функціональною класифікацією за останні доступні для аналізу роки (зверніться до джерел інформації Міністерства фінансів та Держстату України: <http://www.minfin.gov.ua>; <http://www.ukrstat.gov.ua/>). Проаналізуйте динаміку видатків, дайте оцінку, зробіть висновки.

Задача 21.

Розгляньте структуру державних соціальних інвестицій у будь-якій країні світу (чи кількох країнах) (зверніться до джерел інформації Євростату: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>). Проаналізуйте динаміку цих показників. Порівняйте з аналогічними показниками України. Зробіть висновки щодо впливу соціальних інвестицій на економічні показники країни та показники людського розвитку.

Задача 22.

Проаналізуйте рівень державних соціальних інвестицій за напрямками освіти та охорони здоров'я населення у визначеній країні світу (зверніться до джерел інформації Євростату: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>). Простежте динаміку, порівняйте з аналогічними показниками України. Зробіть висновки щодо віддачі від здійснених інвестицій.

Задача 23.

Розробіть деталізовану процедуру вирішення однієї з нагальних соціальних проблем вашого регіону чи вашої громади з залученням можливостей соціального інвестування громадських організацій. Визначте та обґрунтуйте етапи, порядок дій, відповідальність різних суб'єктів, передумови та очікувані результати соціального інвестування.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Розкрийте сутність поняття «консолідована соціальна відповідальність».
2. Охарактеризуйте основні елементи соціальної відповідальності людини.
3. Визначте основні завдання діяльності громадських організацій. Хто і для чого їх створює в Україні? Які з них діють у вашому університеті?
4. Наведіть приклади соціально відповідальної діяльності громадських організацій.
5. Чи всі ініціативи громадських організацій свідчать про найвищий ступінь їхньої соціальної відповідальності? Обґрунтовуючи відповідь, наведіть приклади.
6. Які ознаки соціальної держави мають бути притаманні Україні? У чому ви вбачаєте свою особисту роль у їх формуванні?
7. Охарактеризуйте основи теорії заінтересованих сторін та назвіть можливості її практичного використання.
8. Назвіть та опишіть основні чинники зовнішнього середовища КСВ.
9. Які інтереси та очікування основних зовнішніх заінтересованих груп компанії на засадах КСВ?
10. Розкрийте роль технології соціально відповідального маркетингу для соціально відповідальної взаємодії зі споживачами.
11. Назвіть та охарактеризуйте основні напрями реалізації добросовісної ділової практики.
12. Розкрийте роль соціально відповідального інвестування при реалізації добросовісної ділової практики.
13. Опишіть напрями соціально відповідальної взаємодії організації з громадами.
14. Визначте сутність здійснення благодійної діяльності компанії.
15. Охарактеризуйте етапи професійного добору персоналу.
16. Опишіть процедуру розроблення вимог до кандидатів на вакантну посаду.
17. Назвіть етапи інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду.
18. Дайте характеристику основним правилам соціально відповідальної поведінки у процесі професійного добору персоналу.
19. Опишіть процедури укладення трудового договору та введення працівника в посаду.
20. Поясніть значення ефективної адаптації персоналу для позиціонування підприємства як соціально відповідального.
21. Схарактеризуйте процедуру адаптації персоналу.
22. Визначте напрями розвитку персоналу на підприємстві.
23. Розкрийте напрями соціальної відповідальності різних суб'єктів соціально-трудових відносин в галузі професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу.
24. Дайте характеристику методам стимулювання працівників до навчання.

25. Визначте напрями соціальної відповідальності підприємства у сфері розроблення та реалізації програм кар'єрного зростання.
26. Розкрийте сутність і причини дауншифтингу.
27. Наведіть переваги для підприємства збереження добрих стосунків і підтримання контактів з колишніми співробітниками.
28. Дайте порівняльну характеристику моделям налагодження стосунків підприємства зі звільненими співробітниками.
29. Опишіть процедуру розірвання трудового договору з найманим працівником.
30. Опишіть процедуру завершального інтерв'ю із працівниками, що звільняються.
31. Поясніть значення підтримання контактів з колишніми працівниками для позиціонування підприємства як соціально відповідального.
32. Дайте характеристику способам підтримання контактів з колишніми працівниками.
33. Які існують види внутрішніх та зовнішніх загроз кадровій безпеці підприємства?
34. Визначте основні напрями посилення соціальної відповідальності у сфері охорони праці та промислової безпеки.
35. Назвіть основні складові соціальної відповідальності підприємства у сфері охорони праці та промислової безпеки.
36. У чому полягає сутність соціальної відповідальності підприємства у сфері інтелектуальної та інформаційної безпеки?
37. В яких міжнародних стандартах відображені питання соціальної відповідальності у сфері кадрової безпеки?
38. Діяльність яких міжнародних організацій забезпечує розроблення нормативно-правової бази у сфері охорони та безпеки праці?
39. Наведіть приклади успішного запровадження міжнародних стандартів охорони та безпеки праці на вітчизняних підприємствах.
40. Чи всі ініціативи вітчизняних підприємств у сфері кадрової безпеки свідчать про їх високий ступінь соціальної відповідальності стосовно до персоналу?
41. Що таке корпоративна соціальна відповідальність? Яке її значення для розвитку підприємства і суспільства загалом?
42. Визначте основні напрями корпоративної соціальної відповідальності.
43. У чому полягає вищий орієнтир соціальної відповідальності бізнесу?
44. Опишіть міжнародну практику інституціонального забезпечення соціальної відповідальності.
45. Головні сучасні проблеми та перспективи розвитку інституціонального забезпечення соціальної відповідальності в Україні.
46. Розкрийте сутність інструментів імплементації КСВ у систему управління організацією.
47. Охарактеризуйте організаційну структуру управління КСВ міжнародних компаній. Наведіть приклади структурних підрозділів з розвитку сфери КСВ у них.

48. Охарактеризуйте організаційну структуру управління КСВ провідних українських організацій.

49. Визначте сутність кваліфікації та вимоги до рівнів і ступенів вищої освіти менеджера з КСВ.

50. Охарактеризуйте складові компетентності менеджера з КСВ. У чому полягають його корпоративні (стратегічні та соціально-особистісні) та професійні (функціональні і рольові) компетенції?

51. Розкрийте призначення та сферу застосування міжнародних стандартів в процесі інтеграції соціально відповідальної поведінки в організації.

52. Розкрийте роль процесу управління соціальною відповідальністю як технології управлінської діяльності у збалансованому розвитку організації.

53. Розкрийте принципи, за якими має формуватися комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації.

54. Охарактеризуйте особливості системного, процесного та ситуаційного підходів управління в комплексній моделі управління соціальною відповідальністю організації.

55. Обґрунтуйте необхідність КСВ як компоненти стратегічного управління організацією.

56. Назвіть параметри формування та розкрийте особливості стратегій бізнесу у сфері КСВ.

57. Розкрийте сутність концептуального підходу до стратегічного управління компанією на принципах КСВ.

58. Сформулюйте принципи КСВ в розробленні та реалізації стратегії управління персоналом.

59. Назвіть результати соціально відповідальної стратегії управління персоналом.

60. Розкрийте взаємозв'язок КСВ та стратегії управління персоналом.

61. Визначте соціально-етичні критерії інновації.

62. Обґрунтуйте необхідність узгодження інноваційної політики підприємства з політикою соціальної відповідальності.

63. Поясніть, у чому суть м'яких методів управління змінами і як вони працюють на лояльність заінтересованих сторін.

64. Охарактеризуйте засоби КСВ, які використовують для обмеження опору змінам.

65. Поясніть, в який спосіб модель силового поля допомагає забезпечити баланс інтересів стейкхолдерів організації.

66. Розкрийте роль та практичні інструменти впливу корпоративної соціальної відповідальності на поліпшення іміджу та підвищення рівня ділової репутації організації.

67. Розкрийте методичні засади оцінювання ділової репутації в контексті корпоративної соціальної відповідальності.

68. Наведіть характеристику процесу управління діловою репутацією з урахуванням принципів КСВ.

69. Назвіть основні функції корпоративної культури на підприємстві.

70. Як ви розумієте поняття «організаційна ідентичність»?

71. У чому полягає сутність корпоративної культури соціально відповідальної організації?
72. Визначте основні етапи впровадження цінностей соціальної відповідальності в корпоративну культуру організації.
73. Охарактеризуйте значення норм і правил поведінки у формуванні соціально відповідальної поведінки керівників та працівників.
74. Чи завжди є потреба впроваджувати корпоративний кодекс?
75. Охарактеризуйте роль корпоративної культури у забезпеченні стратегічної стійкості. Як вона змінюється під впливом економічної кризи?
76. У чому полягає взаємозв'язок елементів корпоративної культури з досягненням цілей і завдань збалансованого розвитку компанії?
77. Охарактеризуйте роль і значення лояльності персоналу як вияву його соціальної відповідальності та ефективності корпоративної культури.
78. Опишіть підходи до визначення видів лояльності персоналу. У чому їх важливість для керівника організації?
79. Назвіть параметри управлінського впливу КСВ на стан та динаміку корпоративної культури.
80. В який спосіб КСВ забезпечує відповідність корпоративної культури вибраній стратегії розвитку організації?
81. Які основні кроки формування корпоративної культури й у чому полягає роль КСВ у їх здійсненні?
82. За яких обставин збереження культурних цінностей виявляється не-ефективним?
83. Чи може соціально відповідальна організація звільняти працівників, чії цінності несумісні з її етичним кодексом?
84. Розкрийте сутність, значення та завдання моніторингу корпоративної соціальної відповідальності в системі управління організацією.
85. Охарактеризуйте концептуальну модель системи моніторингу соціальної відповідальності бізнесу.
86. Обґрунтуйте актуальність діагностики КСВ.
87. Назвіть спільні риси та відмінності соціальної та фінансової звітності.
88. Охарактеризуйте спектр аудиторських процедур при проведенні соціального аудиту та обґрунтуйте доцільність їх застосування в процесі вирішення конкретних завдань аудиторської перевірки.
89. Визначте та охарактеризуйте основні етапи процесу підготовки соціального звіту.
90. Поясніть сутність корпоративної інформаційної політики у сфері КСВ.
91. Розкрийте сутність основних принципів формування інформаційної політики у сфері КСВ
92. Охарактеризуйте основні цільові (контактні) групи компанії.
93. Назвіть і опишіть основні елементи системи комунікацій з КСВ.
94. Дайте визначення поняття «соціальна відповідальність у сфері зайнятості».
95. Охарактеризуйте напрями соціально відповідальної поведінки партнерів у сфері зайнятості.

96. Охарактеризуйте моделі взаємодії соціально відповідальних партнерів у сфері зайнятості.

97. Якою є структура системи нормативно-правового регулювання соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості?

98. Охарактеризуйте сутність і структуру механізму координації соціальної відповідальності у сфері зайнятості.

99. Які можливі підходи до оцінювання результативності соціально відповідальної поведінки партнерів у сфері зайнятості?

100. Що таке соціальне інвестування? Яке його значення для розвитку суспільства?

101. Назвіть основні види соціальних інвестицій.

102. У чому полягає відмінність між державними соціальними інвестиціями та державними витратами на соціальні потреби?

103. Як державні соціальні інвестиції впливають на соціально-економічні показники держави та національні показники людського розвитку?

104. Які переваги дає підприємству соціальне інвестування?

105. В який спосіб реалізовується зв'язок соціальної відповідальності та соціального інвестування громадських організацій?

106. Охарактеризуйте роль соціальної мобілізації населення в контексті активізації соціального інвестування громадських організацій.

107. Визначте основні напрями дальшого вдосконалення процедур соціального інвестування громадських організацій.

108. Назвіть технології соціального інвестування.

109. Розкрийте сутність і особливості ефективності у сфері соціальної відповідальності. Опишіть процес оцінювання ефективності соціальної відповідальності.

110. Наведіть індикатори оцінки рівня розвитку країни в аспекті КСВ.

111. Наведіть показники оцінки соціального розвитку України та поясніть, які з них можна застосувати й для оцінки рівня розвитку країни/регіону в плані КСВ.

112. Наведіть типи оцінок впливу внутрішніх соціальних програм (внутрішньої СВ) організації.

113. За якими показниками визначають бізнес-ефект зовнішніх соціальних програм організації?

114. Наведіть приклади критеріїв (показників) оцінки бізнес-ефекту в результаті реалізації організацією соціальних та добродійних програм (СІ) у таких сферах: фінанси, маркетинг і продаж, управління персоналом, управління ризиками.

115. Опишіть основний зміст і наведіть критерій соціального ефекту на відповідному ступені розвитку СВ організації – базовому, високому, найвищому.

ПЕРЕЛІК ЕКЗАМЕНАЦІЙНИХ ПИТАНЬ

36. Соціальна відповідальність як система.
37. Суб'єкти та ступені соціальної відповідальності.
38. Види соціальної відповідальності.
39. Моделі соціальної відповідальності.
40. Соціальна відповідальність як засіб збалансування людського, економічного, соціального та екологічного розвитку.
41. Соціально відповідальна взаємодія держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.
42. Сутність і складники соціальної відповідальності людини.
43. Значення соціальної відповідальності людини в забезпеченні стійкої позитивної соціальної динаміки.
44. Розвиток соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства.
45. Соціальна держава як провідний суб'єкт соціальної відповідальності.
46. Теорія заінтересованих сторін та її використання.
47. Зовнішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності.
48. Взаємодія зі споживачами на засадах соціальної відповідальності.
49. Соціально відповідальна участь бізнесу в житті громади та суспільства.
50. Соціальна відповідальність підприємства у процесі професійного добору персоналу.
51. Основні етапи процес добору працівників в організації.
52. Основні етапи інтерв'ю.
53. Працевлаштування та адаптація нових працівників на засадах соціальної відповідальності.
54. Особистісний та професійний розвиток персоналу в контексті формування соціально відповідального бізнесу.
55. Сутність і значення корпоративної соціальної відповідальності.
56. Складові соціальної відповідальності бізнесу.
57. Інституціональне забезпечення соціальної відповідальності.
58. Структурні підрозділи організацій з розвитку сфери КСВ.
59. Статус, основні функції, кваліфікація, типові обов'язки, профіль.
60. Комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації.
61. Алгоритм формування процесу управління СВ організації.
62. Комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації.
63. Взаємозв'язок соціально відповідальної поведінки і стратегії розвитку організації.
64. КСВ у стратегічному управлінні людськими ресурсами.
65. Взаємозв'язок корпоративної культури і соціальної відповідальності організації.
66. Фактори, що впливають на формування корпоративної культури на підприємстві.
67. Система корпоративних цінностей.
68. Основними функціями та складові корпоративної культури

69. Упровадження цінностей соціальної відповідальності в корпоративну культуру.
70. Схема впровадження цінностей соціальної відповідальності в корпоративну культуру організації.
71. Відображення цінностей соціальної відповідальності в документах організації.
72. Роль корпоративної культури в забезпеченні стратегічної стійкості підприємства.
73. Взаємозв'язок елементів корпоративної культури з досягненням цілей і завдань збалансованого розвитку компанії.
74. Сутність і напрями соціальної відповідальності у сфері зайнятості.
75. Соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості населення.
76. Система регулювання соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості.
77. Гармонізація суспільних відносин на основі соціально відповідальної діяльності партнерів у сфері зайнятості.
78. Моделі взаємодії та нормативно-правові важелі регулювання відносин соціальних партнерів у сфері зайнятості.
79. Механізми координації соціальної відповідальності у сфері зайнятості
80. Оцінювання соціально відповідальної діяльності партнерів у сфері зайнятості.
81. Сутність і види соціального інвестування.
82. Класифікація соціальних інвестицій.
83. Держава як соціальний інвестор.
84. Групи видатків державного бюджету України.
85. Основні характеристики соціального інвестування підприємств.
86. Соціальне інвестування громадських організацій.
87. Основні напрями державних соціальних інвестицій в Україні.
88. Основні напрями активізації соціальних інвестицій.
89. Гармонізація інтересів сторін соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства.
90. Консолідована соціальна відповідальність як вияв сучасного рівня соціального партнерства.
91. Форми соціального партнерства та їх вплив на розвиток соціально відповідальної діяльності.
92. Колективний договір у системі формування соціальної відповідальності
93. Загальні засади ефективності та її оцінювання у сфері соціальної відповідальності.
94. Оцінка розвитку корпоративної соціальної відповідальності на національному та регіональному рівнях.
95. Ефективність соціальної відповідальності організації.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ім. В.В. Докучаєва

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ І ЕКОНОМІКИ

Вступна лекція з дисципліни

«Соціальна відповідальність»

ТЕМА 1
СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СТРАТЕГІЯ
ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ

1. Соціальна відповідальність як система.
2. Суб'єкти та ступені соціальної відповідальності.
3. Види і моделі соціальної відповідальності.
4. Соціальна відповідальність як засіб збалансування людського, економічного, соціального та екологічного розвитку.

Тема 1. Соціальна відповідальність людини, держави та інститутів громадянського суспільства

1. Соціально відповідальна взаємодія держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.
2. Сутність і складники соціальної відповідальності людини, її значення в забезпеченні стійкої позитивної соціальної динаміки.
3. Розвиток соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства.
4. Соціальна держава як провідний суб'єкт соціальної відповідальності.

1. Соціально відповідальна взаємодія держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.

Соціальна відповідальність – це складне суспільне явище, комплексна характеристика якого передбачає виокремлення суб'єктів, об'єктів, компонентів (форм вияву, моделей, видів), місця в системі цінностей людини та суспільства загалом. Інтереси комплексної характеристики цього багатогранного явища потребують розгляду як окремих елементів, так і системи соціальної відповідальності в цілому. Як системний об'єкт, соціальна відповідальність має складну багаторівневу структуру.

Соціальна відповідальність як система охоплює різні рівні та містить щонайменше такі компоненти: суб'єкт відповідальності, об'єкт відповідальності, форми вияву відповідальності.

Кожна соціальна система характеризується наявністю головного системотвірного чинника. Для системи соціальної відповідальності таким чинником є інтереси діяльності суб'єктів відповідальності, а також мета і результат цієї діяльності. Основне функціональне призначення системи соціальної відповідальності – продукувати вчинки і поведінку суб'єктів згідно із соціально значущими цінностями, принципами, нормами, що відповідають інтересам, ідеалам і завданням суспільства і потребам збалансованого розвитку. За своїми сутнісними характеристиками система соціальної відповідальності є не матеріальною, а духовно-моральною, в її підґрунті – внутрішня культура людей, цінності, що сповідаються в суспільстві. Вкрай важливо, щоб якнайбільше людей мали високі морально-духовні якості.

Соціальна відповідальність ґрунтується на комплексній і динамічній системі цінностей, властивих *суб'єктам соціальної відповідальності – громадянам, соціальним групам, суспільству загалом, інститутам та органам державної влади й місцевого самоврядування, їх посадовим особам.* Саме така система суспільних цінностей детермінує діяльність усіх учасників соціальних дій.

Як уже зазначалося, соціальна відповідальність має складну та багаторівневу структуру. У цьому курсі ми вивчаємо соціальну відповідальність на *п'яти рівнях* – особистісному (соціальна відповідальність людини, громадянина), мікроекономічному (корпоративна соціальна відповідальність, або соціальна відповідальність бізнесу), мезоекономічному (соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства),

макроекономічному (соціальна відповідальність держави) та мегаекономічному (соціальна відповідальність міжнародних, всесвітніх організацій, транснаціональних корпорацій).

Основними видами соціальної відповідальності є моральна, юридична, економічна, політична, громадянська, професійна, екологічна та ін. Найбільш давня серед них – моральна відповідальність. Політична і юридична форми виникають з розвитком держави, коли в ній формуються політичні та правові норми. Зазначимо, що й історично, і логічно політичні і правові норми формуються на підставі моральних норм. Тобто в юридичних нормах здебільшого закріплені найважливіші, найсуттєвіші моральні правила.

Важливо зауважити, що соціальна відповідальність не може розглядатися стосовно до суспільства в цілому. Для кожного суб'єкта суспільство являє собою систему заінтересованих сторін, яка охоплює індивідів, групи та організації, що впливають на ухвалення рішень або перебувають під впливом цих рішень. *Об'єкт соціальної відповідальності* уособлює в собі те, за що саме покладається (чи береться добровільно) відповідальність на суб'єкта соціальної дії.

Система соціальної відповідальності

Рівень соціальної відповідальності	Суб'єкти соціальної відповідальності	Види соціальної відповідальності	Форми вияву соціальної відповідальності
Особистісний	Людина — громадянин, сім'янин, працівник	Моральна, юридична, економічна, політична, громадянська, професійна, екологічна та ін.	- Відповідальний сім'янин - Відповідальний працівник - Відповідальний та законослухняний громадянин - Відповідальний учасник соціальних груп - Відповідальний споживач - Відповідальний мешканець планети Земля та ін.
Мікроекономічний (корпоративний)	Підприємство, організація, трудовий колектив	Моральна, юридична, економічна, професійна, екологічна та ін.	- Відповідальний виробник - Відповідальний роботодавець - Відповідальний учасник соціально-трудових відносин - Відповідальний учасник економічних і політичних відносин з державою - Відповідальний діловий партнер та ін.
Мезоекономічний (інституціональний)	Інститути громадянського суспільства	Моральна, юридична, економічна, політична, професійна, екологічна та ін.	- Координатори гармонізації відносин державних інститутів і суспільства - Відповідальні учасники соціально-трудових відносин - Координатори суспільного діалогу - Посередники між владою і громадськістю - Контролери додержання режиму законності - Захисники інтересів соціальних груп та ін.
Макроекономічний (національний, державний)	Держава, уряд, Верховна Рада, Президент	Моральна, юридична, економічна, політична, екологічна та ін.	- Гарант законності та дотримання прав людини - Відповідальний законодавець - Гарант прозорих економічних і політичних відносин - Гарант безпеки, добробуту, соціального та людського розвитку - Відповідальний соціальний партнер - Відповідальний роботодавець - Відповідальний виробник - Відповідальний чиновник та ін.

Інститут соціальної відповідальності – це інстанція, перед якою настає соціальна відповідальність і яка оцінює, контролює та регулює діяльність суб'єктів через заохочення відповідальної поведінки або застосування певних санкцій у разі порушення встановлених норм.

Соціальна відповідальність міжнародних, всесвітніх організацій, транснаціональних корпорацій (ТНК) – відносно нове явище і предмет вивчення. У системі соціальної відповідальності вона має системотвірний, багатофункціональний зміст. Вона ініціює створення й упровадження спільних норм і правил з метою збереження і збалансованого розвитку планети.

Соціальна відповідальність держави (органів державної влади різного рівня та органів місцевого самоврядування) є системотвірною в межах країни. Вона сприяє створенню справедливих і прозорих норм і правил, полю соціально відповідальної діяльності всіх інших суб'єктів суспільства. Соціальна відповідальність держави забезпечує здійснення всіх інших принципів сучасного державного управління, формує позитивний імідж інститутів держави та її посадових осіб, стає обов'язковим засобом соціальної відповідальності на інших рівнях (зокрема підприємств і громадян) і запорукою соціального прогресу.

Основними суб'єктами соціальної держави є: громадяни України; гарант Конституції – Президент України; вищий орган законодавчої влади – Верховна Рада України; вищий орган виконавчої влади – Кабінет Міністрів України; органи державної влади різного рівня та органи місцевого самоврядування; суб'єкти господарювання різних форм власності, профспілкові та громадські організації. Водночас усі ці суб'єкти виступають суб'єктами соціальної відповідальності, тобто в соціальній державі *від усіх них очікується соціально відповідальна діяльність*.

Соціальна відповідальність влади виявляється в ефективному державному управлінні країною, що забезпечує соціальний, інноваційний, економічний, культурний, духовний розвиток суспільства. Вона означає реалізацію проголошених цілей, програм, зобов'язань, досягнення прогресивних соціальних стандартів, стабільне поліпшення умов життя в країні. Соціальна відповідальність влади передбачає звітування посадовців та державних інститутів перед громадськістю за виконання делегованих повноважень та обов'язків, примушує їх бути відкритими, давати відповіді на болючі питання життя суспільства тощо.

Соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства – це їх відповідальність перед суспільством за свою діяльність, використання лише таких способів досягнення статутних цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству. Вона полягає в тому, що ці інститути, додержуючись законів та моральних норм, виступають як координатори гармонізації відносин держави і суспільства, організатори суспільного діалогу, посередники між владою і громадськістю, контролери додержання режиму законності, відповідальні учасники соціальних відносин, захисники інтересів соціальних груп.

Соціальна відповідальність бізнесу – це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом. Найбільш точним і правильним є розуміння соціальної

відповідальності бізнесу як відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу.

Соціальна відповідальність громадянина виявляється в активній життєвій позиції, у максимальному розкритті його творчого потенціалу, додержанні норм соціальної етики у стосунках з іншими людьми, відносинах з державою, у ставленні до природи, у свідомому передаванні громадянином частини доходів (у вигляді податків) на суспільні потреби, у доброчинній діяльності тощо.

Варто пам'ятати, що саме через дії конкретних людей (громадян, працівників і роботодавців, членів громадських об'єднань, державних службовців, управлінців) реалізується соціальна відповідальність на всіх рівнях – особистісному, корпоративному, інституціональному, державному і навіть міжнародному.

Сутність соціальної відповідальності можна пізнати через форми її вияву, які на кожному з рівнів різні. Тож вони розглядаються в окремих підрозділах навчального посібника.

2. Суб'єкти та ступені соціальної відповідальності.

Усвідомлення відповідальності як одного з засадничих принципів збалансованого розвитку сформувало суспільну норму, за якої «бути відповідальною» може і повинна не тільки окрема людина, а й певна спільнота – група, колектив, бізнесова структура, громадська організація, партія, держава, міжнародна організація тощо. З огляду на це в нашому курсі соціальна відповідальність досліджується як феномен, що має багатосуб'єктну природу.

Соціальна відповідальність як соціальний інститут являє собою сукупність норм і правил, що пов'язані з упорядкуванням, формалізацією і стандартизацією відносин між суб'єктами, чий інтереси переплітаються.

Суб'єктами соціальної відповідальності на особистісному рівні є людина в усіх своїх іпостасях – як громадянин, сім'янин, працівник; на мікроекономічному (корпоративному) рівні – підприємство, організація, трудовий колектив; на мезоекономічному (інституціональному) рівні – інститути громадянського суспільства; на макроекономічному (національному, державному) рівні – держава, уряд, Верховна Рада, Президент; на мегаекономічному (глобальному, міжнародному) рівні – міжнародні, всесвітні організації, ТНК.

Учасниками (суб'єктами і об'єктами) соціальної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин є:

- ✓ роботодавці, які безпосередньо реалізують програми і заходи, що виявляють соціально відповідальну діяльність;
- ✓ населення як об'єкт соціальної відповідальності та джерело неформальних норм і правил у цій царині;
- ✓ наймані працівники та трудові колективи, які впливають на формування соціальної відповідальності як власною відповідальною

поведінкою, так і вимогами щодо соціально відповідальних дій з боку роботодавців;

- ✓ органи влади, які сприяють створенню прозорих конкурентних умов діяльності підприємств і реалізації ними норм і правил соціально відповідальної діяльності;

- ✓ представницькі органи найманих працівників і роботодавців, інші некомерційні інститути громадянського суспільства, які репрезентують інтереси відповідних об'єднань громадян, висувають вимоги до соціальної відповідальності бізнесових, державних і громадських структур і самі виявляють соціальну відповідальність у своїй діяльності.

Суб'єкти соціальної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин фактично є суб'єктами соціального партнерства. Саме соціальний діалог є ефективним інструментом реалізації соціальної відповідальності, оскільки дає змогу:

- взаємоузгоджено визначити вимоги та норми соціально відповідальної діяльності;

- сформувані цивілізовані уявлення щодо місії, мети, завдань та наслідків розвитку соціальної відповідальності;

- залучити до вироблення та реалізації соціальних програм та соціальної політики в цілому якнайширше коло суб'єктів соціально відповідальної діяльності;

- підвищити потенціал соціально відповідальних дій на рівні окремих суб'єктів і розширити простір так званої комунітарної (тобто спільної, загальної, консолідованої) відповідальності;

- налагодити оперативну взаємодію суб'єктів соціальної відповідальності.

Варто наголосити, що в ієрархії відповідальності перший – індивідуальний – рівень є основоположним, бо саме люди і лише люди є ініціаторами і виконавцями будь-якої діяльності (як відповідальної, так і безвідповідальної) на всіх рівнях. Наступний, вищий, рівень – суспільний (груповий, колективний і т. ін.) – розвивається за наявності доброї волі й ініціативи громадян. Зауважимо при цьому, що з появою соціальної відповідальності певної групи людей (колективів, організацій, громад тощо) концепт персональної відповідальності не втрачає свого значення. Кожна людина відповідно до своєї місії є відповідальною всередині системи, особливо в тих випадках, коли вона своїми діями або неухважністю, або бездіяльністю у вигляді невиконання своїх обов'язків може порушити схоронність системи. Отже, соціальна відповідальність аж ніяк не означає відповідальності всіх і безвідповідальності кожного.

Соціально відповідальні дії будь-якого суб'єкта можна поділити на три складові, що відповідають певним *ступеням розвитку соціальної відповідальності*:

- 1) дії, що обумовлені і є реакцією на законодавчо встановлені норми та правила, – *базовий ступінь*;

2) дії, що є результатом раціонального вибору суб'єкта заради моральних і економічних зисків, які супроводжують соціальну відповідальність, – *високий ступінь*;

3) дії, що мають характер добровільних свідомих зобов'язань, – *найвищий ступінь*.

Перша група є обов'язковою для всіх у правовій державі. У цивілізованих країнах не можна порушувати законодавчо встановлених норм та правил. Це – базовий ступінь соціальної відповідальності. Але друга і третя групи – виконання свідомо взятих добровільних зобов'язань, спрямованих на соціальний, економічний та екологічний розвиток, – показують справжню міру соціальної відповідальності суб'єкта.

Додержання суб'єктами громадянського суспільства встановлених правил, закріплених у межах національного законодавства, слід вважати *базовим ступенем* соціальної відповідальності. Такими мають бути всі суб'єкти – громадяни, підприємства, інституції, уряд. Це не тільки громадянський обов'язок людини, а безумовна вимога, виконання якої мають контролювати і забезпечувати державні органи. Якщо держава не забезпечує виконання законів, то тут уже має йтися про соціальну відповідальність держави. Ця компонента соціальної відповідальності є обов'язковою.

Турбота суб'єкта про своїх стейкхолдерів (тих, на кого впливають результати його діяльності) – інших людей, громади та навколишнє середовище – понад установлені законами норми свідчить про *високий ступінь* соціальної відповідальності. У таких випадках (особливо стосовно до підприємств і організацій) є сенс оцінювати її динаміку, визначати рейтинги, виявляти лідерів.

Система соціальної відповідальності має працювати так, щоб суб'єкти здобували моральний і економічний зиск від соціально відповідальних дій. Тому ця компонента соціальної відповідальності є раціональною. Тобто раціональна людина як особа або керівник підприємства вибирає соціально відповідальні дії, сподіваючись на моральну (прихильність інших людей, колег, соціальні зв'язки, хороший імідж, довіра споживачів тощо) і економічну віддачу, що супроводжує нарощування соціального капіталу (набуття конкурентних переваг, підвищення інвестиційної привабливості та ін.).

Розуміння ж соціальної відповідальності як використання лише таких способів досягнення особистих чи корпоративних цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству, має стати *вищим орієнтиром* соціальної відповідальності в контексті місії не просто набуття позитивного іміджу, а поліпшення своєю діяльністю життя суспільства. Утім такі дії не націлені на якісь особисті вигоди, адже вони самі вже є задоволенням високих духовних потреб людини.

3. Види і моделі соціальної відповідальності.

Система соціальної відповідальності характеризується різними формами, видами і моделями.

Американський філософ Г. Йонас виокремив природну і контракторну відповідальність. *Природна* відповідальність обумовлюється статусом, набутиим людиною без її волі, наприклад, після народження діти набувають відповідальності і перед батьками, і перед державою – як громадяни. *Контракторна* відповідальність виникає внаслідок свідомо взятих на себе зобов'язань, які супроводжують набутий соціальний статус. Скажімо, відповідальність підприємця, як і найманого працівника, належить до контракторної, оскільки вони самі свідомо вибирають свої соціальні і професійні ролі разом з обов'язками, які ці ролі супроводжують.

З'ясовуючи сутність соціальної відповідальності, маємо звернути увагу на її *двоїстість*. Справді, соціальна відповідальність, з одного боку, являє собою *внутрішню* мотивацію, природжені та набуті здібності, які надають вчинкам громадян або посадових осіб соціально вираженого, суспільно значущого, духовно-морального забарвлення. З другого боку, соціальна відповідальність постає як *зовнішня* інституція, що передбачає чіткий і зрозумілий порядок, правила його забезпечення, а також санкції за його порушення.

Для суб'єктів та для суспільства ідеальною є ситуація, коли *внутрішня і зовнішня форми* соціальної відповідальності мають однакову спрямованість та їхні вектори збігаються. У цьому разі зовнішня соціальна відповідальність сприймається не як нав'язування норм поведінки, зовнішній примус, а як нагадування про суспільно схвалений вектор соціальної поведінки.

Основними видами соціальної відповідальності, є моральна, юридична, економічна, політична, громадянська, професійна (рольова), екологічна та ін. Кожен вид відповідальності регулюється своєю системою формальних і неформальних норм і правил.

Серед видів відповідальності стрижневе місце належить *відповідальності моральній*. Вона пов'язана з усвідомленням особистістю морально-духовних вимог, здатністю і готовністю передбачити результати своєї діяльності.

Моральна відповідальність – це відповідальність суб'єкта за додержання моральних принципів і норм, що їх сповідує спільнота, до якої цей суб'єкт належить. Моральна відповідальність – це не стільки зовнішня, скільки внутрішня відповідальність людини (у тім числі керівника або представника певної організації) перед собою, її настанова на те, щоб її дії не порушували моральних норм і принципів, яких додержуються спільнота, що її оточує. Моральна відповідальність є засадничою в системі соціальної відповідальності. Чому? Тому що основним арбітром у оцінці цієї відповідальності є сама людина, її совість, від якої нічого не можна приховати, перед якою не можна хитрувати, від якої не можна ухилитися. Тому, якщо людина додержується принципів моральної відповідальності, то вона буде відповідальна й у всіх інших аспектах. Моральна відповідальність – найширша, вона перекидає всі інші види відповідальності.

Важливим видом соціальної відповідальності є *правова (юридична) відповідальність*. *Юридична відповідальність* – це зовнішній різновид

соціальної відповідальності, це реакція соціуму на бездіяльність або дії суб'єкта, наслідком яких є утискання інтересів інших суб'єктів чи інститутів суспільства. Вона виявляється в примушуванні з боку держави чи інших суб'єктів громадянського суспільства до виконання (додержання) фізичною чи посадовою особою певних соціальних норм та вимог через накладання обмежень особистого, морального або матеріального характеру. Формами вияву юридичної соціальної відповідальності суб'єктів суспільства є додержання ними законодавчих та нормативних актів, що діють на території країни. Порушення правових норм є підставою для санкцій, характер яких регламентується законодавчими актами, тобто система юридичної відповідальності спирається на силу закону і держави.

Політична соціальна відповідальність суб'єктів громадянського суспільства передбачає коректну і прозору участь у політичному житті країни, діяльності політичних партій та співпрацю з державними органами. Вона ґрунтується на врахуванні інтересів інших сторін у визначенні й досягненні політичних цілей, передбачає обов'язкові санкції (наприклад, у вигляді відставки з обійманої посади чи виключення з партійних рядів) за порушення політичних чи моральних норм.

Громадянська соціальна відповідальність суб'єктів суспільства передбачає високий ступінь відповідальності порівняно з політичною та передбачає чесну участь у законодавчому процесі, громадських обговореннях з питань ухвалення законодавчих і нормативних актів, сприяння збереженню громадянських прав та свобод із прозорими цілями та прогресивними методами, які не утискають інтересів суспільства.

Професійна, або рольова, соціальна відповідальність впливає зі змісту ролі, з функціональних обов'язків суб'єкта трудової діяльності. Для підприємств вона полягає в забезпеченні досконалості бізнесу – досягненні місії підприємства чи організації, якісному здійсненні діяльності, залученні компетентних працівників, соціальній і економічній ефективності. Для органів державної влади професійна відповідальність полягає в чіткому, якісному виконанні своїх функцій на високопрофесійному рівні. Конкретний працівник є професійно відповідальним за виконання функціональних обов'язків у повному обсязі та на належному рівні відповідно до умов трудового договору, посадової інструкції, інших трудових регламентів. Невиконання працівником функціональних обов'язків є підставою для накладання на нього санкцій, аж до звільнення.

Екологічна соціальна відповідальність суб'єктів громадянського суспільства передбачає здійснення бізнесової, професійної чи життєвої діяльності без завдання шкоди довкіллю, з ощадливим використанням природних ресурсів і піклуванням про природу з метою її збереження для наступних поколінь. Порушення екологічних норм карається юридичними, адміністративними та моральними санкціями.

Що стосується *моделей соціальної відповідальності*, то яскраво вони виділяються лише на мікроекономічному (корпоративному) рівні. У світовій практиці склалося кілька моделей корпоративної соціальної відповідальності,

кожна з яких відтворює суспільно-економічний уклад відповідних країн. Кожна країна має свої особливості щодо застосування принципів і моделей соціальної відповідальності бізнесу.

Теоретичне обґрунтування і практика корпоративної соціальної відповідальності історично розпочинались у США із середини минулого століття, тож американська модель корпоративної соціальної відповідальності сформувалася першою. Для *американської моделі* характерно те, що через природу американського підприємництва, яке ґрунтується на максимальній свободі суб'єктів господарювання, багато сфер суспільства залишаються до сьогодні саморегульованими. Так, соціально-трудові відносини *працівник – роботодавець* значною мірою є предметом двостороннього договору. Право американців на охорону здоров'я здійснюється через добровільне медичне страхування. Державне регулювання у цих сферах зачіпає лише базисні невід'ємні права членів суспільства. Відповідно, усі ініціативи у сфері соціальної відповідальності бізнесу є для корпорацій добровільними за природою. США виробили численні механізми участі бізнесу в соціальній підтримці суспільства, там діє безліч корпоративних фондів, створених з метою розв'язання різних соціальних проблем за кошт бізнесу. Американський бізнес заохочений державою в добровільних внесках в освіту, пенсійні та страхові схеми для персоналу та інші соціально значущі програми.

Європейська (континентальна) модель соціальної відповідальності бізнесу, як правило, регулюється нормами, стандартами та законами відповідних держав, тому що більшість соціальних проблем європейські компанії відносять до царини етичної відповідальності. У багатьох країнах Європи законодавчо закріплені обов'язкове медичне страхування та охорона здоров'я працівників, пенсійне регулювання та низка інших соціально значущих питань. На становлення та розвиток європейської моделі корпоративної соціальної відповідальності значний вплив справив надзвичайний саміт ЄС із проблем зайнятості, економічних реформ і соціальної згуртованості (березень 2000 р., Лісабон). На цьому саміті глави держав і урядів 15 країн ЄС ухвалили Спеціальне звернення з питань корпоративної соціальної відповідальності, в якому, зокрема, зазначалося, що розширення соціальної відповідальності бізнесу є перспективним елементом економічних і соціальних реформ, а результатом його має стати створення додаткових робочих місць і підвищення конкурентоспроможності компаній.

Британська модель соціальної відповідальності бізнесу поєднує в собі елементи американської та континентальної моделей. Принциповим її моментом є яскраво виражена активність самого бізнесу в утворенні проектів у сфері соціальної відповідальності, що за своєю суттю повністю відповідає принципу добровільності. Ключовою рисою цієї моделі є перш за все активна підтримка бізнесу з боку держави та добре розроблена система заходів соціального забезпечення та охорони здоров'я. У Великобританії ініціаторами вияву соціальної відповідальності з боку підприємницьких структур виступають здебільшого урядові структури. Останнім доручена і

координація зусиль щодо впровадження соціальної відповідальності у практику. Участь влади в розвитку соціальної відповідальності бізнесу виявляється в налагодженні партнерства із власниками підприємств, які беруть участь у фінансуванні проєктів, стимулюванні учасників, просуванні ініціатив щодо відповідності національних стандартів до міжнародних.

Аналізуючи змістові характеристики *канадської моделі корпоративної соціальної відповідальності*, підкреслимо, що велика кількість організацій Канади співпрацює з Національним інститутом якості, який упроваджує спеціальний стандарт під назвою «Модель удосконалення якості і здорового робочого місця». Варто наголосити, що канадська модель корпоративної соціальної відповідальності ввібрала в себе сильні елементи американської та європейських моделей і досягнення провідних компаній цієї країни. Компаніям, які за показниками, розробленими канадськими фахівцями, досягли найліпших результатів у впровадженні корпоративної соціальної відповідальності і в яких ці показники мають позитивну тенденцію протягом останніх трьох-п'яти років, вручається спеціальна премія.

Наведемо чотири складники, на яких базується канадська модель удосконалення якості і здорового робочого місця:

- ✓ *Наймання працівників за вибором.* Пошук і добір нових співробітників передбачає обґрунтування цінності організації, до якої вони запрошуються. При цьому важливо не тільки знайти і запросити компетентних фахівців ззовні, а й зберегти власних добре підготовлених працівників.

- ✓ *Корпоративна соціальна відповідальність.* Формування сприятливого іміджу, залучення інвестицій потребує опису цінностей організації та її соціально відповідальних дій. Здорове робоче місце розглядається як критично важлива складова портрету компанії.

- ✓ *Створення і природження вартості.* Цей складник збалансованого розвитку розглядається в контексті наявності здорових робочих місць, турботи про стан здоров'я працівників, їх розвиток.

- ✓ *Нова економіка.* Діяльність, спрямована на гуманізацію праці, створення безпечних умов праці, активізацію трудової діяльності, слугує важливою характеристикою загального стану діяльності організації, становлення нової, досконалої економіки.

Соціальна відповідальність корпорацій в Японії підтримується культурними традиціями. *Японська модель* корпоративної соціальної відповідальності передбачає соціальну згуртованість на рівні компанії й ділову згуртованість на рівні індустріальної групи. Для японської моделі характерна активна роль держави, яка тривалий час брала участь у стратегічному плануванні. Управління бізнесом має не тільки орієнтуватися на одержання прибутку, а й базуватися на правильному розумінні буття, суспільства і довкілля, усвідомленні відповідальності перед суспільством і прагненні до прогресу цивілізації в цілому. Для Японії характерне сприйняття підприємства як виробничої родини. Працівник вважається членом такої родини, а це означає, що його відповідальність і права значно ширші за звичайні трудові обов'язки.

Водночас корпорація підтримує свого співробітника на всьому життєвому шляху: у придбанні житла, після народження дітей, під час їх навчання, після виходу на пенсію тощо.

4. Соціальна відповідальність як засіб збалансування людського, економічного, соціального та екологічного розвитку.

Соціальна відповідальність як суспільне явище, феномен, інститут – це надбання сучасної соціально орієнтованої економіки та громадянського суспільства. Еволюція цього явища, феномену та інституту відбувається в загальному контексті основних тенденцій, характерних для сучасної економіки та суспільства.

Реальністю сьогодення є процес інтеграції в суспільстві соціального й економічного вимірів та становлення нової – соціальної – економіки. З'явилася об'єктивна потреба конкретизації, нової інтерпретації класичних категорій «капітал», «робоча сила», «інвестиції», «відповідальність», «звітність» та ін. У теперішній час з'являються та утверджуються такі відносно нові поняття як «людський капітал», «людський розвиток», «соціальний капітал», «соціальні інвестиції», «соціальна відповідальність», «соціальна звітність» тощо. Зрозуміти зміст і усвідомити природу цих понять не можна поза контекстом глибоких змін у структурі й ієрархії факторів виробництва, принципів змін у співвідношенні «економічного» і «позаекономічного», «економічного» і «соціального», «індустріального» і «постіндустріального».

Сучасну природу, роль і значення соціальної відповідальності маємо розглядати і вивчати в контексті соціалізації економіки і суспільного буття загалом. Соціалізація нині стала трендом, процесом, що охопив усі аспекти суспільного життя, передусім систему економічних відносин. Соціалізація – результат дії обставин, причин, домінант, за яких бізнесові структури, інститути громадянського суспільства, органи влади різних рівнів усвідомлено ставлять у центр своєї діяльності людину з її потребами, запитами, інтересами.

Нова економіка, яка приходить на зміну індустріальній, суттєво відрізняється від попередньої за структурою, джерелами розвитку, співвідношенням матеріального і нематеріального в забезпеченні збалансованої динаміки. Усе перелічене, як і низка інших обставин (скажімо, критичне загострення екологічних проблем), характерних для нової і не притаманних індустріальній економіці, актуалізують соціальну відповідальність усіх суб'єктів суспільства на всіх рівнях.

Важливо зважати й на те, що сучасна економіка з огляду на можливості регулювання використовує потенціал не тільки ринку і держави, а й міжнародних, всесвітніх організацій і транснаціональних корпорацій, які внаслідок обставин перебирають на себе функції як регулювання економічної діяльності, так і розв'язання багатьох соціальних завдань, які традиційно покладалися на державу. Тому система відносин у новій економіці та в суспільстві має вибудовуватись у такий спосіб, щоб мотивувати до соціально

відповідальної діяльності і державу, і бізнесові структури, і всіх членів суспільства.

Щоб зрозуміти мотиви, рівень і вектор спрямованості соціально відповідальної діяльності різних суб'єктів суспільства, маємо брати до уваги цілу систему чинників і обставин, а саме:

- ✓ зовнішні стосовно до конкретного суб'єкта;
- ✓ внутрішні (що стосуються особливостей буття, виховання, культури, ціннісних орієнтирів суб'єкта);
- ✓ економічні (що стосуються реалізації економічних інтересів);
- ✓ позаекономічні, передусім морально-духовні настанови суб'єктів;
- ✓ культурно-історичні, які по-різному впливають на соціальну поведінку та соціальну динаміку суспільства;
- ✓ інституціональні, що стосуються впливу інститутів-норм і інститутів-організацій на міру, форми і методи соціально відповідальної діяльності.

Засадничою передумовою зовнішніх чинників, які впливають на масштаби і саму філософію соціальної відповідальності різних суб'єктів нашого суспільства, є та парадоксальна обставина, що Україна (її економічна і соціальна реальність) одночасно перебуває у трьох вимірах, у трьох різних епохах. Тобто в той самий час вирішуються (або *не* вирішуються) завдання, які належать до доіндустріальної, індустріальної та постіндустріальної доби. Якщо економіко-правові та соціальні підвалини індустріального й постіндустріального суспільства на Заході формувалися послідовно, то в сучасній Україні – це паралельні процеси і завдання. Із цього випливає, що соціальна відповідальність суб'єктів українського суспільства за масштабами, ієрархією напрямів реалізації, за ціннісною орієнтацією має бути, образно кажучи, двоярусною чи навіть триярусною (з огляду на наявність доіндустріального типу економіки). І хоч в Україні переважає індустріальний тип економіки, орієнтуватися виключно на ті (переважно ринкові) форми, методи і принципи соціально відповідальної діяльності, які притаманні цьому типу, вже недостатньо.

Нагадаємо, що для індустріальної економіки характерні такі дії суб'єктів у площині соціальної відповідальності: абсолютизація основних цінностей ринкової економіки (власність, дохід, конкуренція тощо), бачення призначення бізнесу як створення робочих місць, виробництво якісної продукції, сплата податків та додержання бізнесових правил.

Прагматичні, раціональні аргументи соціально відповідальної діяльності – це великий перелік обставин і причин, за яких додержання високих соціальних стандартів, принципів загальнолюдської і ділової етики, моральних норм з високою ефективністю працює на життєвий успіх людини, конкурентоспроможність компанії, стабільність і підтримку влади, довіру до інституцій тощо.

Соціальну відповідальність усіх суб'єктів суспільства правомірно розглядати як показник цивілізованості країни, якості трудового потенціалу, чинник набуття конкурентних переваг та забезпечення стійкої позитивної

соціальної динаміки. Прагнення до здорового способу життя, підтримування та поліпшення фізичного і духовного стану, прирощення людського і соціального капіталу та набуття конкурентоспроможності, пріоритет цінностей, пов'язаних з родиною, вихованням дітей, особистий внесок у розвиток організації, громади, професійної спільноти та суспільства загалом, додержання етичних норм і звичаїв, які визнаються безумовними в суспільстві, активна життєва позиція, доброчинність і допомога нужденним, турбота про гідні умови життя ближніх, внесок у збереження та поліпшення стану довкілля – ось далеко не повний перелік конкретних форм соціально відповідальної поведінки. Задіяння потенціалу цих форм сприяє досягненню як особистих цілей членів суспільства, так і загального добробуту.

Водночас соціально безвідповідальна поведінка врешті-решт обертається проти самої людини (в будь-якій з її ролей). Нездоровий спосіб життя, несформовані особистісні та професійні компетенції, інертність і пасивність, небажання виявити наявні здібності, нехтування родинними обов'язками, недоброзичливе ставлення до оточення, низький авторитет, недодержання норм трудової етики, байдуже ставлення до людей та до збереження довкілля – усе це, як і інші небажані вияви безвідповідальної поведінки, унеможлиблює набуття конкурентних переваг та розширення можливостей особи. Тобто людина сама закриває собі шлях до забезпечення високої якості життя, самореалізації та самоідентифікації себе як працівника, суб'єкта соціально-трудових відносин, члена родини, громади, суспільства.

Контрольні запитання

1. У чому полягають сутність і значення соціальної відповідальності?
2. Назвіть і охарактеризуйте форми вияву соціальної відповідальності на різних рівнях.
3. Чим відрізняються види та моделі соціальної відповідальності?
4. Охарактеризуйте ступені розвитку соціальної відповідальності. Наведіть приклади.

Література

1. Олійник Т.І. Соціальна відповідальність: навч. посібник / Т.І. Олійник, І.О. Сєвідова, Е.В. Пахуча. – Х.: Тім Пабліш Груп, 2019. – 153 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К. : КНЕУ, 2010. - 251 с.
3. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія /за наук. ред. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2010. - 348 с.
4. Колот А. М., Грішнова О. А. та ін. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
5. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості : нац. доповідь / кер. авт. колективу Е. М. Лібанова; Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи. Умань: Візаві, 2012. 412 с.