

**Національний університет біоресурсів і природокористування
України**

Кафедра економіки

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
до вивчення дисципліни
«Корпоративна соціальна відповідальність»**

для підготовки фахівців освітнього ступеня «Магістр»

галузь знань С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини»

спеціальність С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини (С1.01 Економіка)»

освітня програма «Економіка підприємства»

Київ – 2025

УДК: 334.78:005.25:631.15

Методичні вказівки призначені для допомоги студентам денної та заочної форми навчання при вивченні курсу «Корпоративна соціальна відповідальність».

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки (протокол № 14 від 14.05.2025р.)

Рекомендовано Вченою радою економічного факультету Національного університету біоресурсів і природокористування України (протокол № 12 від 19.06.2025р.)

Укладачі: к.е.н., доцент Нагорний В.В., к.е.н., доцент Рубан О.О., викладачі вищої категорії Відокремленого структурного підрозділу «Боярський фаховий коледж» Національного університету біоресурсів і природокористування України: Лис Л.М., Алексова Л.А.

Рецензенти: Гуцул Т.А., гарант ОП, к.е.н., доцент
Ланченко Є.О., доцент кафедри економіки, д.е.н., професор

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДО ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ
«КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ»

спеціальність С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини (С1.01 Економіка)»
денної та заочної форми навчання

Укладачі: НАГОРНИЙ Віталій Володимирович
РУБАН Ольга Олександрівна
Лис Людмила Михайлівна
Алексова Людмила Андріївна

Видання здійснено за авторським редагуванням.
Відповідальний за випуск к.е.н., доцент О.О. Рубан.

Підписано до друку: 2025 р. Формат 60 x 84 1/16. Ум. друк. арк. . Обл.-вид. арк. .
Тираж ____ пр. Зам №

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Опис навчальної дисципліни.	7
Програма та структура навчальної дисципліни	8
Форми контролю.....	9
Розподіл балів, які отримують студенти	10
Тематичний зміст дисципліни, завдання для самоперевірки змістовний модуль 1. Сутність і основні поняття соціальної відповідальності.....	11
Перелік питань для підготовки до модуля 1	17
Тематичний зміст дисципліни, завдання для самоперевірки змістовний модуль 2. Чинники ефективності соціальної відповідальності	18
Перелік питань для підготовки до модуля 2.....	23
Контрольні питання.....	25
Підсумковий контроль.....	28
Методичне забезпечення.....	29
Рекомендована література.....	31
Індивідуальна робота студента	36
Приклад оформлення індивідуальних робіт (презентації).....	41

ВСТУП

Розвиток українського бізнесу, інтеграція України у світову економічну систему ставить перед українськими компаніями нові питання, одне з яких пов'язане з корпоративною соціальною відповідальністю в агробізнесі.

Актуальність навчальної дисципліни «Корпоративна соціальна відповідальність» полягає в тому, що зростання вимог до вищої професійної освіти вимагає якісно нового теоретичного і практичного знання здобувачами освіти всіх граней ведення бізнесу в сучасних умовах. Соціально відповідальні організації мають величезне значення для суспільства, адже на власному прикладі демонструють ставлення до свого персоналу, навколишнього середовища, результатів своєї діяльності.

Мета даної дисципліни полягає у формування в здобувачів освіти фундаментальних знань теорії та практики корпоративної соціальної відповідальності і відповідних професійних компетенцій.

Вивчення даної дисципліни базується на діалектичному методі пізнання та загальноекономічних законах і має тісний зв'язок з такими дисциплінами, як філософія, економічна теорія, мікроекономіка, макроекономіка, економіка підприємства, економіка праці, економіка галузей національного господарства, організація і планування виробництва, менеджмент, тощо.

Основними формами вивчення даної дисципліни є: лекції, практичні заняття, а також самостійна робота студентів.

Завданнями курсу є: вивчення теоретичних положень і практики взаємодії держави, бізнесу, суспільства та людини у сфері соціальної відповідальності як умови стійкого розвитку суспільства.

Закріплення знань забезпечується шляхом виконання передбачених навчальною програмою завдань. В основу практичних занять покладена робота студентів по індивідуальних завданнях під керівництвом викладача.

Підсумковим видом контролю знань є іспит за тестовими технологіями відповідно до програми навчальної дисципліни.

В результаті вивчення даної дисципліни студенти повинні знати:

- сутність, види, категорії, еволюцію, концепції, моделі та рівні соціальної відповідальності;
- особливості соціальної відповідальності різних суб'єктів суспільного розвитку;
- місце соціальної відповідальності в управлінні організацією;
- нормативно-правові засади розвитку соціальної відповідальності;
- моделі корпоративної соціальної відповідальності і створення різних типів корпоративної культури;
- критерії, показники та методику оцінювання соціальної відповідальності;
- особливості вияву соціальної відповідальності бізнесу в українських релігіях;
- сутність соціальних інвестицій як форми вияву корпоративної відповідальності роботодавців;
- сутність, складові та пріоритети розвитку соціально відповідальної політики управління персоналом;
- екологічні аспекти соціальної відповідальності та їх нормативно-правове регулювання;

- сутність, структуру, вимоги та особливості міжнародних стандартів соціальної звітності;

На підставі одержаних знань студент повинен вміти:

- активізувати творче мислення;
- формувати механізм управління корпоративною соціальною відповідальністю;
- формувати ефективну взаємодію роботодавців з персоналом на засадах соціальної відповідальності;
- формувати відносини підприємництва із зовнішніми організаціями на засадах корпоративної соціальної відповідальності;
- визначати напрями активізації індивідуальної та колективної екологічної відповідальності;
- посилювати соціальну відповідальність суб'єктів розвитку через соціальне партнерство;
- здійснювати моніторинг корпоративної соціальної відповідальності;
- оцінювати ефективність корпоративної соціальної відповідальності;
- розвивати корпоративну соціальну відповідальність як чинник підвищення конкурентоспроможності.

Навчальна дисципліна забезпечує формування ряду компетентностей:

Інтегральна компетентність (ІК): Здатність визначати та розв'язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та управлінські рішення у сфері економіки або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов та вимог.

загальні компетентності (ЗК):

ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК7. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК 10. Здатність діяти відповідально та свідомо.

спеціальні (фахові) компетентності (СК):

СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.

СК7. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.

СК10. Здатність до розробки сценаріїв і стратегій розвитку соціально-економічних систем/

Програмні результати навчання (ПРН):

ПРН 5. Дотримуватися принципів академічної доброчесності.

ПРН 12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.

ПРН 15. Організовувати розробку та реалізацію соціально-економічних проєктів із врахуванням інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.

Опис навчальної дисципліни
Корпоративна соціальна відповідальність в агробізнесі
(назва)

Галузь знань, спеціальність, освітня програма, освітній ступінь		
Галузь знань	С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини»	
Спеціальність	С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини (С1.01 Економіка)»	
Освітня програма	Економіка підприємства	
Освітній ступінь	Магістр	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	обов'язкова	
Загальна кількість годин	150	
Кількість кредитів ECTS	5	
Кількість змістових модулів	2	
Курсовий проєкт (робота) (за наявності)		
Форма контролю	екзамен	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм здобуття вищої освіти		
	Денна форма здобуття вищої освіти	Заочна форма здобуття вищої освіти
Курс (рік підготовки)	1	1
Семестр	1	1
Лекційні заняття	30 год.	6 год.
Практичні, семінарські заняття	30 год.	6 год.
Лабораторні заняття		
Самостійна робота	90 год.	108 год.
Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми здобуття вищої освіти	4 год.	

1. Програма та структура навчальної дисципліни для:

– повного терміну денної форми навчання.

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин												
	денна форма							заочна форма					
	тиж ні	уся го	у тому числі					уся го	у тому числі				
			л	п	ла б	ін д	с.р.		л	п	лаб	ін д	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Змістовий модуль 1. Сутність і основні поняття соціальної відповідальності													
Тема1 Концептуальні основи розвитку корпоративної соціальної відповідальності	1	15	3	3			45	12	1				11
Тема 2 Корпоративна соціальна відповідальність в системі управління організацією	2	15	3	3				14	1	1			12
Тема 3 Формування відносин роботодавців з працівниками на засадах КСВ	3	15	3	3				11		1			10
Тема 4 Соціально відповідальні відносини бізнесу з територіальними громадами.	4	15	3	3				12		1			11
Тема 5 Екологічні аспекти корпоративної соціальної відповідальності	5	15	3	3				11	1				10
Разом за змістовим модулем 1	x	75	15	15				60	3	3			54
Змістовий модуль 2. Чинники ефективності соціальної відповідальності													
Тема 6 Стратегія соціально відповідальної поведінки в ринковому середовищі	6	15	3	3			45	11	1				10
Тема 7 Моніторинг ефективності корпоративної соціальної відповідальності	7	15	3	3				12	1				11
Тема 8 Оцінювання ефективності корпоративної соціальної відповідальності	8-9	15	3	3				14	1	1			12
Тема 9 Соціальна відповідальність у сфері вищої освіти	9-10	15	3	3				11		1			10
Тема 10 Цілі стійкого розвитку	11-12	15	3	3				12		1			11
Разом за змістовим модулем 2	x	75	15	15				60	3	3			54
Усього годин		150	30	30			90	120	6	6			108

2. Теми лекцій

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Концептуальні основи розвитку корпоративної соціальної відповідальності	3
2	Корпоративна соціальна відповідальність в системі управління організацією	3
3	Формування відносин роботодавців з працівниками на засадах КСВ	3
4	Соціально відповідальні відносини бізнесу з територіальними громадами.	3
5	Екологічні аспекти корпоративної соціальної відповідальності	3
6	Стратегія соціально відповідальної поведінки в ринковому середовищі	3
7	Моніторинг ефективності корпоративної соціальної відповідальності	3
8	Оцінювання ефективності корпоративної соціальної відповідальності	3
9	Соціальна відповідальність у сфері вищої освіти	3
10	Цілі стійкого розвитку	3
	Разом, год.	30

3. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Становлення і розвиток системи корпоративної соціальної відповідальності	3
2	Концепція зацікавлених сторін як альтернативна тема	3
3	Моделі соціальної відповідальності	3
4	Стандарти корпоративної соціальної відповідальності та рейтинги соціально-відповідальних компаній	3
5	Корпоративна соціальна відповідальність в системі стратегічного управління підприємством	3
6	Соціальні програми та проекти	1. 3
7	Соціальні інвестиції	2. 3
8	Інформаційна політика і соціальна звітність	3. 3
9	Стратегія соціально відповідальної поведінки в ринковому середовищі	3
10	Оцінка ефективності соціально відповідальної діяльності підприємства	3
	Разом	30

4. Теми самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
5.	Концептуальні основи розвитку корпоративної соціальної відповідальності	20
6.	Корпоративна соціальна відповідальність в системі управління організацією	25
7.	Формування відносин роботодавців з працівниками на засадах КСВ	20
8.	Соціально відповідальні відносини бізнесу з територіальними громадами.	25
Разом		90

5. Методи та засоби діагностики результатів навчання:

- усне або письмове опитування;
- співбесіда;
- тестування;
- захист практичних робіт, проектів;
- самооцінювання.

6. Методи навчання:

- метод проблемного навчання;
- метод практико-орієнтованого навчання;
- кейс-метод;
- метод перевернутого класу, змішаного навчання;
- метод навчання через дослідження;
- метод навчальних дискусій та дебат;
- метод командної роботи, мозкового штурму.

7. Оцінювання результатів навчання.

Оцінювання знань здобувача вищої освіти відбувається за 100-бальною шкалою і переводиться в національну оцінку згідно чинного «Положення про екзамени та заліки в НУБіП України».

8. Розподіл балів за видами навчальної діяльності

Вид навчальної діяльності	Результати навчання	Оцінювання
Модуль 1. Сутність і основні поняття соціальної відповідальності		
Практична робота 1. Становлення і розвиток системи корпоративної соціальної відповідальності	ПРН 5. Дотримуватися принципів академічної доброчесності. ПРН 12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.	10
Практична робота 2. Концепція зацікавлених сторін як альтернативна тема	ПРН 15. Організовувати розробку та реалізацію соціально-економічних	10
Практична робота 3.		10

Моделі соціальної відповідальності	проектів із врахуванням інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення	
Практична робота 4. Стандарти корпоративної соціальної відповідальності та рейтинги соціально-відповідальних компаній		10
Практична робота 5. Корпоративна соціальна відповідальність в системі стратегічного управління підприємством		10
Самостійна робота 1.		10
Самостійна робота 2.		10
Модульна контрольна робота 1.		30
Всього за модулем 1		100
Модуль 2. Чинники ефективності соціальної відповідальності		
Практична робота 6. Соціальні програми та проекти	ПРН 5. Дотримуватися принципів академічної доброчесності.	10
Практична робота 7. Соціальні інвестиції	ПРН 12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.	10
Практична робота 8. Інформаційна політика і соціальна звітність	ПРН 15. Організовувати розробку та реалізацію соціально-економічних проектів із врахуванням інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення	10
Практична робота 9. Оцінка ефективності соціально відповідальної діяльності підприємства		10
Практична 10. Стратегія соціально відповідальної поведінки в ринковому середовищі		10
Самостійна робота 1.		10
Самостійна робота 2.		10
Модульна контрольна робота 2.		30
Усього за модулем 2		100
Навчальна робота	$(M1 + M2)/2 \cdot 0,7 \leq 70$	
Екзамен		30
Усього за курс	$(\text{Навчальна робота} + \text{екзамен}) \leq 100$	

9. Шкала оцінювання знань здобувача вищої освіти

Рейтинг здобувача вищої освіти, бали	Оцінка за національною системою (екзамени/заліки)
90-100	відмінно
74-89	добре
60-73	задовільно
0-59	незадовільно

10. Політика оцінювання

Політика щодо дедлайнів і перескладання	роботи, які здаються з порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається з дозволу лектора за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
Політика щодо академічної доброчесності	списування під час контрольних робіт і екзаменів заборонені (в т. ч. з використанням мобільних девайсів). Реферати повинні мати коректні текстові посилання на використану літературу
Політика щодо відвідування	відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись індивідуально (в онлайн формі за погодженням із деканом факультету)

ТЕМАТИЧНИЙ ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ, ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1.

СУТНІСТЬ І ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Тема 1. Концептуальні основи розвитку корпоративної соціальної відповідальності

1. Корпоративна соціальна відповідальність та ретроспектива її розвитку: *Суть соціальної відповідальності, історія її виникнення та розвитку. Хто є суб'єктами та об'єктами соціальної відповідальності, її рівні, концепція корпоративної соціальної відповідальності або ж соціальної відповідальності бізнесу.* 2. Моделі соціальної відповідальності: *розгляд існуючих моделей та їх особливості.* 3. Запровадження соціальної відповідальності в практику господарювання: *система корпоративного управління, сучасний стан КСВ в українському бізнесі.*

Питання для самоперевірки

1. Історія розвитку поняття "Соціальна відповідальність". Причина виникнення?
2. Розкрийте сутність поняття «Соціальна відповідальність людини».
3. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ).
4. Охарактеризуйте основні моделі корпоративної соціальної відповідальності
5. Назвіть суб'єкти соціальної відповідальної поведінки.
6. Найбільш важливі напрями корпоративної соціальної відповідальності у зовнішній сфері.
7. Основні стратегічні сфери для застосування КСВ у вітчизняного підприємництва.

Завдання для самостійної роботи

1. Що являє собою поняття "Соціальна відповідальність".
2. Становлення соціальної відповідальності в Україні.
3. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ).

4. Американська та Європейська моделі корпоративної соціальної відповідальності
5. Особливості Канадської моделі, в чому її особливість?
6. Поняття "стійкий (сталый) розвиток" і його зв'язок із соціальною відповідальністю.
7. Найбільш важливі напрями КСВ у зовнішній сфері.

Тема 2. Корпоративна соціальна відповідальність в системі управління організацією

1. Інституціональне забезпечення соціальної відповідальності: міжнародний формат і проблеми вітчизняної практики: *глобальний договір ООН, принципи європейської соціальної Хартії*. 2. Комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації: *принципи комплексної моделі управління соціальною відповідальністю організації, основна мета корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві, основні принципи КСВ як складової корпоративного управління*. 3. Соціальні інвестиції як форма прояву соціально відповідального роботодавця: *суть соціальних інвестицій їх види, цілі та напрями спрямування*.

Питання для самоперевірки

1. Що таке Міжнародна організація праці?
2. Охарактеризуйте такий документ як «Європейська соціальна Хартія».
3. Сучасна концепція управління СВ організації.
4. Розкрийте поняття «Соціальні інвестиції» та їх особливості.
5. Які є напрями соціально-відповідального інвестування?
6. Що таке «Соціальний аудит» та «сертифікація»?

Завдання для самостійної роботи

1. Яка ціль «Міжнародна організації праці»?
2. Перелічіть принципи «Європейської соціальної хартії» та їх особливості.
3. Формування комплексної моделі управління соціальною відповідальністю організації..
4. Сучасна концепція управління корпоративної соціальною відповідальністю організації.

5. КСВ як складова корпоративного управління, принципи, структура, процеси та методи.
6. Соціальні інвестиції, та їх види.
7. Особливості соціальних інвестицій на рівні держави.
8. Напрями соціально-відповідального інвестування.
9. Охарактеризуйте особливості поняття «Соціальний аудит».
10. Охарактеризуйте особливості поняття «Сертифікація».

Тема 3. Формування відносин роботодавців із працівниками на засадах соціальної відповідальності

1. Розвиток персоналу як важливий напрям соціальної відповідальності бізнесу (СВБ): *розвиток персоналу, елементи соціальної відповідальності бізнесу в напрямку розвитку персоналу, їх види.*
2. Забезпечення продуктивної зайнятості на засадах соціальної відповідальності: *соціальна відповідальність партнерів в сфері зайнятості, суб'єкти соціальної відповідальності на рівні організації.*
3. Соціальна відповідальність у сфері компенсаційної політики: *основні правила та принципи соціальної державної політики у сфері праці: система корпоративного управління, сучасний стан КСВ в українському бізнесі.*

Питання для самоперевірки

1. Розвиток персоналу як важливий напрям СВБ.
2. Як формується відповідальність соціальних партнерів в сфері зайнятості?
3. Назвіть що таке соціальна активність роботодавця щодо персоналу.
4. "Соціальний пакет" і особливості його формування.
5. Особливості «Соціальна державної політики».
6. Що таке "Міжнародний Білль про права"?
7. Які є нормативні акти державної політики у сфері праці?

Завдання для самостійної роботи

1. Назвіть особливості розвитку персоналу в бізнесі?.
2. Кого можна назвати партнером в сфері зайнятості на основі соціальної відповідальності?
3. Забезпечення продуктивної зайнятості на засадах соціальної відповідальності.
4. Соціальна відповідальність в галузі соціального добробуту суспільства.

5. Соціальна відповідальність у сфері компенсаційної політики.
6. "Соціальний пакет" і особливості його формування.
7. Чим відрізняється «Соціальний пакет» від «Компенсаційного пакету».
8. Особливості «Соціальна державної політики» в Україні.
9. Охарактеризуйте що забезпечує "Міжнародний Білль про права".
10. Охарактеризуйте нормативні акти державної політики у сфері праці в Україні.
11. Сучасна вітчизняна політика у сфері праці, ціль та головна мета.

Тема 4. Соціально відповідальні відносини бізнесу з територіальними громадами.

1. Побудова соціального діалогу між заінтересованими сторонами: *суть поняття «стейкхолдер» та їх зобов'язання, соціальне партнерство та його особливості, стандарти КСВ щодо відповідальності роботодавців.*
2. Співпраця в контексті «організація – місцева адміністрація - громада»: *соціальні програми, суть не фінансових звітів та стандарти які їх регулюють, служба зайнятості та її політика щодо соціальної відповідальності.*
3. Розвиток співпраці бізнесу з неурядовими організаціями: *соціальну відповідальність в сфері зайнятості переваги та недоліки.*

Питання для самоперевірки

1. Що таке «соціальний діалог»?
2. Хто є «Стейкхолдером»?
3. Охарактеризуйте що таке співпраця в контексті «організація – місцева адміністрація - громада»?
4. Що забезпечує Стандарт ISO 26000 ?
5. Як проявляється соціальна відповідальність служби зайнятості?
6. Назвіть основні нормативно-правові інструменти державного регулювання взаємовідносин соціальних партнерів в сфері зайнятості.

Завдання для самостійної роботи

1. Побудова соціального діалогу між заінтересованими сторонами (стейкхолдерами).
2. Дослідження інтересів сторін у процесі формування відносин на засадах соціальної відповідальності.

3. Наведіть приклад практик соціального діалогу провідних компаній у сфері КСВ із заінтересованими сторонами.
4. Співпраця в контексті «організація – місцева адміністрація - громада».
5. Розвиток співпраці бізнесу з неурядовими організаціями.
6. Назвіть Стандарти які регулюють не фінансову звітність?
7. Що таке «Примирна комісія» і «Трудовий арбітраж»?

Тема 5. Екологічні аспекти корпоративної соціальної відповідальності

1. Сутність і значення та нормативно-правова регламентація екологічної відповідальності: *концепція сталого розвитку, стратегія екологічного маркетингу, феномен глобальної екологічної відповідальності.* 2. Функції та рівні екологічної відповідальності: *функції екологічної відповідальності, екологічна культура, знання та світогляд, екологічна поведінка та її форми та типи, екологічна відповідальність бізнесу, концепція «зелений офіс».* 3. Екологічний менеджмент як інструмент реалізації соціальної відповідальності: *екологічне управління та її структура, екологічний аудит та його види.*

Питання для самоперевірки

1. Що являє собою екологічна відповідальність?
2. Місце екологічної відповідальності в концепції стійкого розвитку.
2. Назвіть форми екологічної поведінки.
3. Розкрийте поняття «Екологічний світогляд»
4. «Екологічна відповідальність бізнесу» охарактеризуйте дане поняття
5. Концепція "Зелений офіс" та її особливості?
6. Розкрийте сучасний стан «екологічної відповідальності» вітчизняного бізнесу

Завдання для самостійної роботи

1. Сутність і значення відповідального ставлення до довкілля.
2. "Екологічна відповідальність", форми екологічної поведінки.
3. Що являє собою «Екологічний світогляд»?
4. Що являє собою «Екологічні знання»?
5. «Екологічна відповідальність бізнесу» її значення для українських компаній
6. Розкрийте поняття «Екологічний аудит»

7. Концепція "Зелений офіс" що це?

8. Нормативно-правова регламентація екологічної відповідальності.

9. Функції та рівні екологічної відповідальності.

10. Екологічний менеджмент як інструмент реалізації соціальної відповідальності.

Перелік питань для підготовки до модуля 1

1. Що являє собою поняття «Соціальна відповідальність»?
2. Відображенням чого має бути сутність соціальної відповідальності людини ?
3. Які є основні моделі корпоративної соціальної відповідальності(КСВ)?
4. Охарактеризуйте особливості моделей корпоративної соціальної відповідальності.
5. Хто є суб'єктами соціально відповідальної поведінки?
6. Хто може бути віднесений до суб'єктів КСВ?
7. Як формується відповідальність соціальних партнерів в сфері зайнятості?
8. Що слід розуміти під КСВ?
9. З яких документів складається «Міжнародний Білль про права»?
10. Охарактеризуйте основні економічні моделі взаємодії влади, бізнесу й суспільства.
11. Що є основною метою діяльності Міжнародної організації праці?
12. Визначте мету колективних переговорів.
13. Які компоненти включає корпоративна соціальна відповідальність, як система?
14. Якими якостями характеризується соціальна держава?
15. Що передбачає соціально – відповідальний маркетинг?
16. Що є основною метою управління соціальною відповідальністю організації?
17. Назвіть форми реалізації соціальних програм на рівні юридичної особи (організації, бізнесу).
18. Назвіть критерії оцінки діяльності служби зайнятості.
19. На які сфери прояву соціальних ініціатив орієнтована Європейська модель соціальної відповідальності?
20. Скільки принципів налічує Європейська соціальна Хартія?
21. Що є «найсильнішою» формою соціального діалогу?
22. Як визначається соціальна активність роботодавця ?
23. Що включають міжнародні ініціативи в галузі захисту прав споживачів?
24. Охарактеризуйте основні форми соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства.
25. Що являють наступні поняття: 1) соціальний аудит; 2) соціальні інвестиції; 3) сертифікація.
26. Якими нормативними актами досягається мета державної політики у сфері праці?

ТЕМАТИЧНИЙ ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ, ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2.

ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Тема 6. Стратегія соціально відповідальної поведінки в ринковому середовищі

1. Гармонізація інтересів сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства: *соціальне партнерство, умови виникнення та форми розвитку*. 2. Форми соціального діалогу та їх роль у системі забезпечення соціально відповідальної поведінки: *соціальний діалог, особливості та види*. 3. Соціальна відповідальність суб'єктів соціального партнерства: *суб'єкт соціального партнерства та його групи*.

Питання для самоперевірки

1. Що таке соціальний діалог та його їх роль?
2. Назвіть передумови соціального діалогу.
3. Що таке «соціальне партнерство» та його значення?
4. Назвіть та надайте характеристику моделям соціального діалогу.
5. Надайте характеристику груп суб'єктів соціального партнерства.
6. Основна мета профспілок в системі соціального партнерства.
7. Роль соціальної держави в системі соціального партнерства.

Завдання для самостійної роботи

1. Форми соціального діалогу та їх роль у системі забезпечення соціально відповідальної поведінки.
2. Що розуміється під поняттям «гармонізація інтересів сторін»?
3. Соціально-економічні передумови функціонування соціального партнерства.
4. Рівні соціального діалогу в Україні.
5. Що таке «профспілка» та мета її діяльності?
6. Охарактеризуйте поняття «Спілка роботодавців»? Яка мета даної структури?

7. Як може бути представлена система правового регулювання трудових відносин?

Тема 7. Моніторинг ефективності корпоративної соціальної відповідальності

1. Технології моніторингу корпоративної соціальної відповідальності: *суть соціального моніторингу, основні риси, правила, показники проведення та принципи*. 2. Соціальні (нефінансові) звіти: *сутність, завдання і структура: корпоративний соціальний звіт, її формати, підготовка та розповсюдження, ризики та цільова аудиторія*. 3. Міжнародні нормативно-правові акти щодо змісту соціальної звітності: *характеристика основних стандартів не фінансової звітності*.

Питання для самоперевірки

1. Що таке моніторинг і як прийнято його розглядати?
2. Які є технології моніторингу соціальної відповідальності?
3. Що досягається шляхом моніторингу?
4. Що відбувається з порушенням принципів соціальної відповідальності?
5. Що досягається з введенням міжнародних стандартів?
4. Соціальні (не фінансові) звіти. Їх сутність, завдання і структура.
5. Назвіть міжнародні нормативно-правові акти щодо змісту соціальної звітності.

Завдання для самостійної роботи

1. Основні риси соціального моніторингу та правила проведення?
2. Принципи соціального моніторингу.
3. Яку структуру має система моніторингу соціальної відповідальності бізнесу?
4. Охарактеризуйте стандарт Global Reporting Initiative, GRI.
5. Наведіть особливості стандарту ISAE 3000 та AA 1000 AS (AccountAbility 1000)
6. Етапи підготовки та розповсюдження корпоративного соціального звіту.
7. Обґрунтуйте доцільність введення соціальної звітності.

Тема 8. Оцінювання ефективності корпоративної соціальної відповідальності

1. Методи і процедури оцінювання ефективності програм корпоративної соціальної відповідальності: *оцінювання ефективності КСВ, алгоритм оцінювання та його*

критерії, вимоги та аналіз. 2. Формування рейтингів соціально відповідальних організацій та практика їх використання: соціальні рейтинги, індикатори, показники та очікуваний результат. 3. Показники ефективності соціальних інвестицій: показник окупності інвестицій, показник ефективності добродійної допомоги тощо.

Питання для самоперевірки

1. Що передбачає алгоритм процесу оцінювання ефективності соціальної відповідальності?
2. Які індекси найчастіше визначаються в українських бізнес-структурах?
3. Що являє собою таке поняття «соціальні показники»?
4. Що являє собою таке поняття «етичні норми»?
5. Що являє собою таке поняття «відносини із працівниками»?
6. Що являє собою таке поняття «відносини з місцевими співтовариствами»?
7. Які основні критерії оцінки соціального ефекту бізнес-структури?

Завдання для самостійної роботи

1. Назвіть алгоритм оцінювання соціальної відповідальності ?
2. Що таке соціальні інвестиції?
3. Назвіть головні відмінні риси «Благодійності» та «Соціальних інвестицій»?
4. На які питання дає відповідь оцінювання ефективності соціальної відповідальності?
5. Який ефект дозволяє отримати правдива, реальна соціальна відповідальність?
6. Назвіть параметри які приймають участь у проекті оцінювання?

Тема 9. Соціальна відповідальність у сфері вищої освіти

1. Стратегічні напрями розвитку соціальної політики України. 2. Основні поняття соціальної відповідальності у сфері вищої освіти. 3. Удосконалення діяльності освітніх закладів задля посилення соціальної відповідальності у сфері вищої освіти.

Питання для самоперевірки

1. Назвіть напрями забезпечення реалізації Стратегії розвитку соціальної політики України.
2. Охарактеризуйте основні пункти «Стратегії сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні».

3. Національна стратегія соціальної відповідальності бізнесу в Україні.
4. Напрями удосконалення діяльності профспілкових та громадських організацій щодо посилення їх соціальної відповідальності.
5. Що таке «Колективний договір»?

Завдання для самостійної роботи

1. Перелічіть основні напрями соціальної політики?
2. Що таке «соціальні індикатори»?
3. Дайте характеристик європейської практики СВБ?
4. Чим зумовлена необхідність розвитку СВБ в Україні?
5. Основними завданнями Стратегії розвитку соціальної політики України є?
6. Економічними цілями даної Стратегії є?
7. Соціальними цілями Стратегії є:?
8. Назвіть Екологічні цілі Стратегії.
9. Що належить до базових принципів СВБ?
10. Назвіть очікувані результати впровадження Стратегії на довгостроковому етапі (до 2020 року)

Тема 10. Цілі сталого розвитку

Еволюція визначення цілей сталого розвитку. Цілі сталого розвитку до 2030 року: факти і завдання. Характеристика 17 цілей сталого розвитку на період до 2030 року (формулювання цілей дано у спрощеному вигляді): 1) подолання бідності; 2) ліквідація голоду; 3) забезпечення здоров'я і благополуччя; 4) забезпечення якісної освіти; 5) гендерна рівність; 6) чиста вода і санітарія; 7) недорога і чиста енергія; 8) забезпечення сталого економічного зростання і гідної роботи; 9) створення необхідної інфраструктури; 10) зниження нерівності в країнах; 11) створення сталих міст; 12) забезпечення моделей сталого споживання і виробництва; 13) запобігання зміні клімату; 14) збереження морських екосистем; 15) забезпечення цілісності екосистем суші; 16) забезпечення миру, право-суддя та ефективних громадських інститутів; 17) посилення партнерства в інтересах сталого розвитку. Аналіз стану реалізації цілей сталого розвитку у Звіті ООН про цілі сталого розвитку.

Питання для самоперевірки

1. Що таке Цілі сталого розвитку (ЦСР) та яка їх основна мета?
2. Скільки Цілей сталого розвитку було ухвалено ООН, і на який період вони розраховані?
3. Які три основні аспекти сталого розвитку враховують ЦСР?
4. Назвіть кілька ключових Цілей сталого розвитку, пов'язаних з боротьбою з бідністю та голодом.
5. Чому ЦСР є важливими для глобального суспільства та довкілля?
6. Які дії можуть зробити країни, щоб досягти Цілей сталого розвитку до 2030 року?

Завдання для самостійної роботи

1. Як бізнес може сприяти досягненню ЦСР?
2. Як кожна людина може вплинути на досягнення ЦСР у своєму повсякденному житті?
3. Які проблеми можуть виникнути на шляху досягнення ЦСР?
4. Чим ЦСР відрізняються від попередніх цілей розвитку ООН (Цілі розвитку тисячоліття)?
5. Чи є серед ЦСР такі, що безпосередньо пов'язані з кліматичними змінами? Якщо так, то які?
6. Яка роль освіти в досягненні Цілей сталого розвитку?
7. Які міжнародні організації, крім ООН, сприяють досягненню ЦСР?
8. Як країни можуть оцінювати свій прогрес у досягненні ЦСР?
9. Як Цілі сталого розвитку впливають на місцеві громади та економіку?

Перелік питань для підготовки до модуля 2

1. Екологічна відповідальність – це:
2. Які є форми екологічної поведінки?
3. Що являють наступні поняття: 1) екологічний світогляд; 2) екологічна відповідальність бізнесу; 3) екологічний аудит.
4. У яких формах виявляється колективна екологічна відповідальність?
5. Які є передумови соціального діалогу?
6. Які форми соціального діалогу включають наступні групи його передумов:
1) соціально-економічні; 2) політико-правові; 3) соціально-психологічні.
7. Назвіть цілі соціального партнерства на загальнодержавному рівні.
8. Які є основні моделі соціального діалогу?
9. На яких рівнях здійснюється соціальний діалог в Україні?
10. Що досягається: 1) шляхом моніторингу; 2) з порушенням принципів соціальної відповідальності; 3) введенням міжнародних стандартів.
11. Як слід розглядати моніторинг соціальної відповідальності?
12. Яку структуру має система моніторингу соціальної відповідальності бізнесу?
13. Назвіть найбільш поширені сьогодні стандарти ведення соціального обліку та підготовки нефінансової звітності.
14. Що являє собою стандарт GRI?
15. Що являє оцінювання ефективності соціальної відповідальності?
16. Що являє собою алгоритм процесу оцінювання ефективності соціальної відповідальності?
17. На які питання дає відповідь оцінювання ефективності соціальної відповідальності?
18. З чого починається оцінювання соціальної відповідальності?
19. Що являють собою такі поняття: 1) соціальні показники; 2) етичні норми; 3) відносини із працівниками.
20. Які основні критерії оцінки соціального ефекту організації?
21. На що спрямована Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні?
22. Які Ви знаєте основні цільові групи Стратегії сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні?

23. Які мають бути напрями забезпечення реалізації Стратегії розвитку соціальної політики України?
24. Що передбачають наступні Стратегії: 1)національна стратегія соціальної відповідальності бізнесу в Україні; 2)стратегія розвитку соціальної політики України; 3)стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

Контрольні питання

1. Що являє собою поняття «Соціальна відповідальність»?
2. Відображенням чого має бути сутність соціальної відповідальності людини.
3. Які є основні моделі корпоративної соціальної відповідальності (КСВ)?
4. Охарактеризуйте особливості моделей корпоративної соціальної відповідальності.
5. Хто є суб'єктами соціально відповідальної поведінки?
6. Хто може бути віднесений до суб'єктів КСВ?
7. Як формується відповідальність соціальних партнерів в сфері зайнятості?
8. Що слід розуміти під КСВ?
9. З яких документів складається «Міжнародний Білль про права»?
10. Охарактеризуйте основні економічні моделі взаємодії влади, бізнесу й суспільства.
11. Що є основною метою діяльності Міжнародної організації праці (МОП).
12. Визначте мету колективних переговорів.
13. Які компоненти включає корпоративна соціальна відповідальність, як система?
14. Якими якостями характеризується соціальна держава?
15. Що передбачає соціально – відповідальний маркетинг?
16. Які є підходи до концепції КСВ?
17. Що є основною метою управління соціальною відповідальністю організації?
18. Назвіть форми реалізації соціальних програм на рівні юридичної особи (організації, бізнесу).
19. Назвіть критерії оцінки діяльності служби зайнятості.
20. На які сфери прояву соціальних ініціатив орієнтована Європейська модель соціальної відповідальності?
21. Скільки принципів налічує Європейська соціальна Хартія?
22. Що є «найсильнішою» формою соціального діалогу?
23. Як визначається соціальна активність роботодавця ?
24. Що включають міжнародні ініціативи в галузі захисту прав споживачів?
25. Охарактеризуйте основні форми соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства.
26. Що являють наступні поняття: 1)соціальний аудит; 2)соціальні інвестиції; 3)сертифікація.

27. Якими нормативними актами досягається мета державної політики у сфері праці?
28. Екологічна відповідальність – це:
29. Які є форми екологічної поведінки?
30. Що являють наступні поняття: 1) екологічний світогляд; 2) екологічна відповідальність бізнесу; 3) екологічний аудит.
31. У яких формах виявляється колективна екологічна відповідальність?
32. Які є передумови соціального діалогу?
33. Які форми соціального діалогу включають наступні групи його передумов: 1) соціально-економічні; 2) політико-правові; 3) соціально-психологічні.
34. Назвіть цілі соціального партнерства на загальнодержавному рівні.
35. Які є основні моделі соціального діалогу?
36. На яких рівнях здійснюється соціальний діалог в Україні?
37. Що досягається: 1) шляхом моніторингу; 2) з порушенням принципів соціальної відповідальності; 3) введенням міжнародних стандартів.
38. Як слід розглядати моніторинг соціальної відповідальності?
39. Яку структуру має система моніторингу соціальної відповідальності бізнесу?
40. Назвіть найбільш поширені сьогодні стандарти ведення соціального обліку та підготовки нефінансової звітності.
41. Що являє собою стандарт GRI?
42. Що являє оцінювання ефективності соціальної відповідальності?
43. Що являє собою алгоритм процесу оцінювання ефективності соціальної відповідальності?
44. На які питання дає відповідь оцінювання ефективності соціальної відповідальності?
45. З чого починається оцінювання соціальної відповідальності?
46. Що являють собою такі поняття: 1) соціальні показники; 2) етичні норми; 3) відносини із працівниками.
47. Які основні критерії оцінки соціального ефекту організації?
48. На що спрямована Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні?
49. Які Ви знаєте основні цільові групи Стратегії сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні?
50. Які мають бути напрями забезпечення реалізації Стратегії розвитку соціальної політики України?

51.Що передбачають наступні Стратегії: 1)національна стратегія соціальної відповідальності бізнесу в Україні; 2)стратегія розвитку соціальної політики України; 3)стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

Підсумковий контроль

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ			
ОС “Магістр”, ОП «Економіка підприємства»	Кафедра економіки, 2025-2026 навч. рік	ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1 з дисципліни “Корпоративна соціальна відповідальність”	Затверджую Зав. кафедри (підпис) Байдала В.В.
Екзаменаційні запитання			
1. Дайте характеристику поняття «Корпоративна соціальна відповідальність».			
2. В чому полягають особливості моделей корпоративної соціальної відповідальності.			
Тестові завдання різних типів			
1. Назвіть критерії оцінки діяльності служби зайнятості:			
1	Цілісності, всебічності, системоутворюючих відносин, субординації, динамічності, випереджального відображення.		
2	Відповідності, обмежень, інваріантності, споглядання, доповнення, фальсифікаціонізму, простоти.		
3	Системності, суперечності, розвитку, причинності (каузальності).		
4	Повнота охоплення, системність дій, результативність, глибина напрямів діяльності.		
2. Що являє собою алгоритм процесу оцінювання ефективності соціальної відповідальності?			
У бланку відповідей впишіть правильну відповідь			
3. На які сфери прояву соціальних ініціатив орієнтована Європейська модель соціальної відповідальності?			
У бланку відповідей впишіть правильну відповідь			
4. З чого починається оцінювання соціальної відповідальності?			
Зі збору інформації чи обґрунтування доцільності оцінювання соціальної відповідальності.			
5. «Найсильнішою» формою соціального діалогу є:			
У бланку відповідей впишіть правильну відповідь			
6. Що являють собою такі поняття?			
1. Соціальні показники. 2. Етичні норми. 3. Відносини із працівниками.	А. Дотримання етики бізнесу; вимоги до ділових партнерів дотримуватися аналогічних етичних норм (в основному пов'язані з субконтрактами, які великі компанії розміщують у країнах, що розвиваються). В. Забезпечення безпеки на робочому місці; забезпечення фінансових і соціальних гарантій (справедлива заробітна плата та ін.); невикористання дитячої праці. С. Індикатори: соціальна цінність продукції; внесок продукції у зростання добробуту населення; вплив на здоров'я людини; забезпечення рівного доступу до необхідних ресурсів життєдіяльності (вода, їжа, житло, охорона здоров'я).		
7. Що включають міжнародні ініціативи в галузі захисту прав споживачів?			
У бланку відповідей впишіть правильну відповідь			
8. На що спрямована Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні?			
У бланку відповідей впишіть правильну відповідь			
9. Що являють наступні поняття?			
1. Соціальний аудит. 2. Соціальні інвестиції. 3. Сертифікація.	А. вкладення у соціальну сферу для підтримки і підвищення соціально прийнятного рівня життя, задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб населення. В. Процедура, за допомогою якої третя, незалежна сторона, дає письмову гарантію того, що продукція або система управління відповідає встановленим нормам. С. Процес, який дозволяє організації оцінити і продемонструвати її вклад у вирішення соціальних, економічних та екологічних проблем.		
10. Які мають бути напрями забезпечення реалізації Стратегії розвитку соціальної політики України?			
1.	Охорона навколишнього середовища, доброчинні програми, відносини з працівниками, інституціональне.		
2.	Законодавчо-нормативне, фінансове, створення нових робочих місць, сплата податків.		
3.	Інституціональне, кадрове, партнерське та суспільно-громадське.		
4.	Законодавчо-нормативне, фінансове, інституціональне, кадрове, партнерське та суспільно-громадське, інформаційне забезпечення.		

Методичне забезпечення

1. Електронний навчальний курс: Корпоративна соціальна відповідальність для здобувачів вищої освіти ОС «Магістр». URL: <https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=1802>.

2. Стандарти: SA 8000 «Соціальна відповідальність»; ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»; Рамкова директива 89/391/ЄС «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників»; ДК 002:2004 Класифікація організаційно-правових форм господарювання (КОПФГ); ДК 009:2010. Класифікація видів економічної діяльності; ДСТУ ISO 9004:2001. Системи управління якістю. Настанови щодо поліпшення діяльності; ISO 10005:2005 Менеджмент підприємства. Настанови з планування якості; Управление с целью достижения устойчивого успеха организации – Подход с позиций менеджмента качества: ISO 9004:2009; ДСТУ ISO 22000:2007 Системи керування безпечністю харчових продуктів. Вимоги до будь-яких організацій харчового ланцюга (ISO 22000:2005, IDT); ДСТУ 4161-2003 "Системи управління безпечністю харчових продуктів"; Настанови щодо здійснення аудитів систем управління якістю і (або) екологічного управління: ДСТУ ISO 19011:2003; Системи екологічного керування. Вимоги та настанови щодо застосування : ДСТУ ISO 14001:2006.

Рекомендована література

1. Байдала В.В., Єрмаков О.Ю., Тюріна А.А., Нагорний В.В., Нагорна О.В., Рубан О.О. Соціально-економічні виклики у контексті сталого розвитку аграрного бізнесу: монографія. Київ: Вид. «Нова столиця», 2023. 208 с.
2. Байдала, В., & Нагорний, В. (2023). Економічна ефективність розвитку сонячної енергетики: аналіз світового досвіду. Український журнал прикладної економіки та техніки Західноукраїнський національний університет, № 4, с.30-37 DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-4-4>
3. Байдала, В., & Нагорний, В. (2023). Дослідження ефективності та перспективи розвитку вітрової енергетики у світі. Економіка та суспільство, (55). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-83>
4. Башлай С.В., Нагорний В.В. (2021) Концепція сталого розвитку України в умовах Євроінтеграції. Науково практичний журнал Проблеми інноваційно інвестиційного розвитку, №23, (doi: 10.33813/2224-1213.24.2021.2) <https://nonproblem.net/article/24-2021-23/>
5. Башлай Сергій, Вдовічена Ольга, Нагорний Віталій (2023) Сталість ресурсів та відновлювальна енергія: шляхи до зеленої економіки. Наукові перспективи. № 11(41). с.461-473.
6. Внесок українського бізнесу в реалізацію Україною Цілей сталого розвитку 2016-2020 р.р. URL: <https://csr-ukraine.org/research/vnesok-ukrainskogo-biznesu-sdg/>.
7. Гусєва О.Ю., Воскобоева О.В., Хлевицька Т.Б. Соціальна відповідальність бізнесу: навчальний посібник. Київ. Державний університет телекомунікацій, 2020. 222 с.
8. ДСТУ ISO 14001-97. Системи управління навколишнім середовищем. Склад та опис елементів і настанови щодо застосування. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=6407.
9. ДСТУ ISO 14004: 2006. Системи екологічного управління. Загальні настанови щодо принципів, систем та засобів забезпечування. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=51468.
10. ДСТУ ISO 26000:2019 Настанови щодо соціальної відповідальності (ISO 26000:2010, IDT) URL:http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=87921.
11. Індекс прозорості Компаній України 2019. К.: 2020. 64с.
12. Єрмаков О. Ю. Соціальна відповідальність : навч. посіб. К.: Компрінт, 2015. 191 с.
13. Корпоративна соціальна відповідальність. Конспект лекцій : навч. посіб. для студентів спеціальності 075 «Маркетинг», освітньо-професійної програми «Промисловий маркетинг». Київ. КІП ім. Ігоря Сікорського, 2023. 138 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/55882>.
14. Конспект лекцій з дисципліни Соціальна відповідальність. Уклад. І.А. Юр'єва. Харків: НТУ -ХПІ, 2016. 118 с.
15. КУЛЬГАНІК, О., & НАГОРНИЙ, В. (2024). СТАЛИЙ РОЗВИТОК БІЗНЕСУ: ПОВОЄННІ ПРІОРИТЕТИ. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences, 332(4), 358-365. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-55>
16. Ляшук, К., & Гордовський, А. (2023). Соціальний маркетинг і соціальна відповідальність бізнесу. *Трансформаційна економіка*, (02), 34-37. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-6>.
17. Нагорний В.В. (2024) Зарубіжний досвід соціалізації бізнесу. Економіка і управління бізнесом. Т.15 № 2. DOI: [http://dx.doi.org/10.31548/economics15\(2\).2024.090](http://dx.doi.org/10.31548/economics15(2).2024.090)
18. Національний стандарт України. ДСТУ ISO 14001:2006. Системи екологічного керування. Вимоги та настанови щодо застосування. URL: <https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/iso-14001-uk.pdf>.
19. Підприємництво в епоху глобальних трансформацій: виклики та перспективи розвитку : монографія. [П. В. Пашко, Л. Л. Лазебник, ін.] ; за ред. П. В. Пашка та Л. Л. Лазебник ; Університет державної фіскальної служби України. Ірпінь : вид.-поліграф. центр Університету ДФС України, 2019. 476 с.

20. Практики КСВ в Україні 2019 / за ред. М. Саприкіної ; Центр «Розвиток КСВ». Київ, 2020. URL: <https://csr-ukraine.org/research/praktiki-ksv-v-ukraini-2019/>.
21. Рубан О.О. Еколого-економічні основи формування землекористування територій природно-заповідного фонду у складі екологічної мережі України. XXIII International Scientific and Practical Conference. *Social and Economic Aspects of Education in Modern Society*, Warsaw, Poland, 25.11.2020 р. 6 ст. URL: https://doi.org/10.31435/rsglobal_conf/25112020/7242.
22. Рубан О.О. Управління розвитком територій в умовах децентралізації. *Збірник наукових праць «Економічний аналіз»*. Том 31. №1. 2021 р. С.7-16 URL: <https://doi.org/10.35774/econa2021.01.007>.
23. Рубан О.О. Зелена економіка та стале виробництво в умовах глобалізації. *Економіка та суспільство*, №59 (2024) URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-8>.
24. Рубан О. О., Нагорний В. В. Аналіз програм та стратегій корпоративної соціальної відповідальності (CSR) підприємств та їх вплив на сприяння сталому розвитку // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Економічні науки". – 2024. – №5. <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2024-5-9936>
25. Сучасні виклики та напрями вдосконалення в економічній та технічній наукових сферах : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (5-6 грудня 2023 р., м. Запоріжжя) / за ред. Макаренка А. П., Меліхової Т. О. Запорізький національний університет. Запоріжжя: ЗНУ, 2023, 392 с.
26. Станкевич, І., Мальованний, О., & Сакун, Г. (2024). Вплив соціальної відповідальності бізнесу на ефективність управління: сучасні аспекти. *Сталий розвиток економіки*, (1(48), 41-46. URL: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-48-5>.
27. Yermakov, O. and Nahorny, V. (2021), On the issue of development of corporate social responsibility of agricultural business entities, *Agrosvit*, vol. 23, pp. 17–24. DOI: 10.32702/2306-6792.2021.23.17
28. CSR Practices in Ukraine 2012. under the editorship of M. A. Saprykina; Centre for CSR Development. Kyiv, 2012, 126 pages
29. CSR development in Ukraine: 2010–2018. Originated by: Zinchenko A., Saprykina M. Kyiv: Printing House 'Yuston', 2017. 52 pages.
30. SDG Compass: Посібник для досягнення Цілей Сталого Розвитку в сфері бізнесу URL: http://csr-ua.info/csr-ukraine/wp-content/uploads/2016/09/2016-09-15_SDG_Compass_Guide_2015_ukr_web.pdf.
31. Hrebennikova A., Artemchuk L., Nahorny V., Daliak N., Ruban O. (2021). Assessment of the network interaction synergistic effect according to the organization life cycle. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 8(3), 311-323. URL: <https://doi.org/10.15549/jeecar.v8i3.754>.
32. Modern aspects of agricultural business development on the principles of sustainability / Nahorny V.V., Tiurina A.A., Baidala V.V., Ruban O.O., Nahorna O.V., Yermakov O.Yu.: Monography. Tallinn: Teadmus OÜ, 2024, 399 p. (25,25 друк.арк)
33. Nahorny, V., Tiurina, A., Ruban, O., Khletytska, T., & Litvinov, V. Corporate social responsibility in modern transnational corporations. *Amazonia Investiga*, (2022). 11(53), 111-121. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2022.53.05.11>.
34. Nahornii, V., Ruban, O., & Tymoshenko, M. (2024). Mechanism for adapting the social orientation of agrarian business under martial law. *Economics and Business Management*, 15(4), 103-117. <https://doi.org/10.31548/economics/4.2024.103>
35. Tiurina, A., Nahorny, V., Ruban, O., Tymoshenko, M., Vedenieiev, V., & Terentieva, N. Problems and Prospects of Human Capital Development in Post-Industrial Society. *Postmodern Openings*, (2022). 13(3), 412-424. <https://doi.org/10.18662/po/13.3/497>.
36. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436 IV; зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>.

37. Конвенція ЄЕК ООН «Про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з екологічних питань (Орхуська конвенція). URL: https://zakonl.rada.gov.ua/laws/show/994_015#Text.
38. Глобальний договір ООН (UN Global Compact, 2000) URL: www.globalcompact.org.ua.
39. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. Офіційний вісник України від 15.12.2008 №93. С. 89 - 310. URL: http://zakonl.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015.
40. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL: <http://zakonl.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
41. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. URL: <http://zakonl.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
42. Офіційний сайт Секретаріату мережі Глобального договору в Україні: URL: www.globalcompact.org.ua.
43. Офіційний сайт Форуму відповідального бізнесу в Польщі URL: <http://www.fob.org.pl>.
44. International Centre for Corporate Social Responsibility (ICCSR) - URL: www.nottingham.ac.uk/business/ICCSR.
45. Account Ability The Institute of Social and Ethical Accountability URL: www.accountability21.net.
46. Центр розвитку корпоративної соціальної відповідальності (Можливість бути першим) URL: <http://csr-ua.info/csr-ukraine/>.

ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Здобувачі освіти самостійно виконують індивідуальну науково-дослідну роботу.

Основна вимога до роботи – досить повне і глибоке розкриття теми – здійснюється за умов вивчення літературних джерел за темою роботи.

Мета роботи з джерелами – їх анотація та зіставлення різних поглядів на проблему. Це не виключає виклад самосійних суджень і висновків, заснованих на власних спостереженнях. Робота припускає проведення студентами самостійного дослідження, обробку і аналіз результатів, їх інтерпретацію і узагальнення.

Індивідуальна робота сприяє закріпленню і систематизації у студента набутих знань та формує у нього вміння творчо мислити, використовуючи при цьому свої здібності при вирішенні практичних проблем соціальної відповідальності.

Індивідуальна робота виконується студентом самостійно при консультуванні з викладачем протягом вивчення дисципліни за графіком навчального процесу.

Індивідуальна робота складається з двох теоретичних питань та практичного завдання.

Номери теоретичних питань визначаються залежно від номеру двох останніх цифр залікової книжки з кроком 30. Наприклад, якщо номер залікової книжки 960518, то питання № 18 та № 48, якщо 960549 – питання 19 та № 49 (крок 30).

Теми для написання теоретичних питань індивідуальної науково-дослідної роботи із навчальної дисципліни «Корпоративна соціальна відповідальність»

1. Сутність концепції стійкого розвитку.
2. Поняття і зміст соціальної відповідальності.
3. Історичні етапи та передумови виникнення корпоративної соціальної відповідальності.
4. Інтерпретації концепції корпоративної соціальної відповідальності: «класичний підхід», теорія «Корпоративного альтруїзму», теорія «розумного егоїзму».
5. Характеристика суб'єктів та об'єктів корпоративної соціальної відповідальності.
6. Принципи корпоративної соціальної відповідальності.
7. Документи, що регулюють корпоративну соціальну відповідальність на глобальному рівні.
8. Документальне забезпечення соціальної відповідальності на рівні підприємства.
9. Організаційне забезпечення корпоративної соціальної відповідальності.
10. Конкурентні переваги внаслідок впровадження корпоративної соціальної відповідальності.
11. Перешкоди під час впровадження корпоративної соціальної відповідальності та шляхи їх подолання.
12. Сутність і характеристика американської моделі корпоративної соціальної відповідальності.
13. Сутність і характеристика британської моделі корпоративної соціальної відповідальності.
14. Особливості канадської моделі корпоративної соціальної відповідальності.
15. Особливості європейської моделі корпоративної соціальної відповідальності.
16. Особливості японської моделі корпоративної соціальної відповідальності.
17. Порівняльний аналіз моделей корпоративної соціальної відповідальності.
18. Досвід зарубіжних країн щодо впровадження системи управління КСВ.
19. Напрями формування внутрішньої складової КСВ.
20. Розвиток персоналу як складова внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності
21. Напрями корпоративної соціальної відповідальності перед персоналом.
22. Проблеми дискримінації за статевими, расовими та віковими ознаками на українських підприємствах.
23. Проблеми безпеки та здоров'я працівників на українських підприємствах.

24. Додаткові елементи соціального захисту персоналу як складова внутрішньої соціальної відповідальності.
25. Підходи і принципи складання соціального пакета.
26. Впровадження корпоративної культури як складова внутрішньої соціальної відповідальності.
27. Законодавство України у сфері праці як основа корпоративної соціальної відповідальності у відносинах з працівниками.
28. Кращі трудові практики та показники внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності: вітчизняний і зарубіжний досвід.
29. Сутність та складові зовнішньої КСВ
30. Соціальні програми організації як інструмент реалізації її соціальної відповідальності.
31. Інструменти реалізації соціальних програм організації
32. Порівняльний аналіз соціальних інвестицій та філантропії
33. Сутність корпоративного волонтерства.
34. Корпоративне волонтерство в Україні: перспективи та проблеми реалізації
35. Основні напрями взаємодії бізнесу і влади сфері соціальної відповідальності
36. Концепція соціально відповідального маркетингу
37. Партнерство з громадськими організаціями як спосіб підвищення соціальної відповідальності українського бізнесу.
38. Нормативно-правова регламентація екологічної відповідальності
39. Впровадження ресурсозберігаючих технологій та екологізація бізнесу.
40. Роль екологічного менеджменту в стійкому розвитку суспільства.
41. Форми взаємодії соціальних партнерів в процесі формування соціальної відповідальності
42. Міжнародні стандарти КСВ
43. Основні вимоги стандартів серії ISO 9000
44. Сутність стандарту ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності»
45. Характеристика міжнародного стандарту OHSAS 18000
46. Стандарт екологічного управління ISO 14001
47. Сутність поняття «соціальний звіт», необхідність та етапи його складання
48. Форми соціальних звітів
49. Особливості складання соціальної звітності в Україні
50. Сутність поняття «Соціальні інвестиції»
51. Класифікація соціальних інвестицій

52. Методи оцінювання соціальних інвестицій
53. Сутність поняття «соціальне відповідальне інвестування»
54. Соціальне інвестування та соціально відповідальне інвестування: спільні та відмінні риси.
55. Побудова системи комунікацій з корпоративної соціальної відповідальності
56. Міжнародний стандарт звітності зі сталого розвитку (GRI – Global Reporting Initiative / Глобальна ініціатива зі звітності).
57. Державне стимулювання розвитку корпоративної соціальної відповідальності.
58. Ділова репутація як результат корпоративної соціальної відповідальності.
59. Методи оцінювання ефективності КСВ
60. Сутність і значення рейтингів в сфері корпоративної соціальної відповідальності.
61. Мотивація підприємств в сфері КСВ в Україні

Практичне завдання індивідуальної науково-дослідної роботи із навчальної дисципліни «Корпоративна соціальна відповідальність»

1. Провести аналіз моделі управління соціальною відповідальністю організації:
 - Іміджу організації, її ділової репутації, чинників, що їх сформували;
 - Формальних та неформальних етичних норм організації;
 - Відповідності внутрішньої документації організації до вимог міжнародних стандартів в сфері соціальної відповідальності;
 - Стану взаємодії компанії із зовнішніми стейкхолдерами;
 - Очікувань зацікавлених сторін з позицій концепції соціальної відповідальності;
 - Екологічної відповідальності
2. Провести аналіз взаємодії організації як роботодавця з персоналом:
 - Іміджу організації як роботодавця, соціальної відповідальності організації в сфері кадрової політики;
 - Компенсаційної політики в організації у контексті дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності;
 - Корпоративної культури;
 - Якості трудового життя;
 - Регулювання відносин у сфері праці на засадах соціального партнерства та соціально відповідальної поведінки;
 - Колективного договору щодо дотримання принципів соціальної відповідальності.
3. Виявити недоліки та розробити рекомендації щодо удосконалення взаємодії організації як роботодавця з персоналом та моделі соціальної відповідальності.

Оформлення індивідуальної роботи (ПРИКЛАД 1)

Індивідуальна робота виконується на листках формату А4 і містить титульну сторінку, зміст, основну частину, літературу, додатки:

1. На титульній сторінці зазначається навчальний заклад, кафедра, назва дисципліни, академічна група, прізвище та ініціали студента та викладача;
2. Після титульного аркуша наводиться зміст роботи із зазначенням сторінок;
3. Усі рисунки і таблиці нумеруються із зазначенням їх назви;
4. Посилання на джерела інформації подаються у квадратних дужках із зазначенням номера у переліку літератури;
5. Список літератури наводиться в кінці роботи в алфавітному порядку або порядку згадування в тексті; відомості щодо літературних джерел необхідно надати згідно з вимогами державного стандарту;
6. Для основного тексту використання шрифт Times New Roman 14, текст друкується через 1,5 інтервал і вирівнюється на ширину сторінки, що має ліве поле – 20 мм, праве – 10 мм, зверху та знизу – 20 мм.;
7. Основний текст роботи не повинен перебільшувати 20 сторінок (не враховуючи додатків);
8. Кожен розділ роботи оформлюється з нової сторінки; назви розділів зазначають великими літерами та розміщують по центру сторінки, нумерація сторінок проставляється у правому верхньому кутку;
9. Індивідуальна робота повинна бути написана розбірливо, без помарок і оформлена акуратно.

Оформлення індивідуальної роботи (ПРИКЛАД)

РОБОТА № 1

Організаційно-економічне забезпечення управління корпоративною соціальною відповідальністю

Зміст

- 1. Міжнародні ініціативи як чинник формування і розвитку КСВ.
- 2. Теорії, що покладені в основу концепції КСВ. Теорія заінтересованих сторін.
- 3. КСВ як складова стратегії управління та чинник підвищення конкурентоспроможності організації.
- 4. Соціальне партнерство, як інструмент формування соціальної відповідальності.

Міжнародні ініціативи як чинник формування і розвитку КСВ

"Ми бажаємо, щоб бізнес надав практичного
значення цінностям та принципам, які єднують різні
культури та людей в усьому світі"



Пан Г-мун,
Генеральний Секретар ООН

Організації та країни, що активно просувають ідеї КСВ:

- Організація об'єднаних націй
- Глобальна ініціатива зі звітності – Global Reporting Initiative
- Міжнародна організація праці
- Міжнародна асоціація стандартизації
- Європейська комісія
- Асоціація «Бізнес за соціальною відповідальністю» (Business for Social Responsibility) (США)
- Фонд Чарльза Стюарта Мотта
- Ініціатива з етичної торгівлі (Ethical Trading Initiative)
- Міжнародна соціальна підзвітність (Social Accountability International)
- Здатність звітувати (Account Ability)
- Компанія "Business in the Community"



ISO 26000 "Настанова по соціальній відповідальності" (2010 р., Міжнародна організація зі стандартизації)

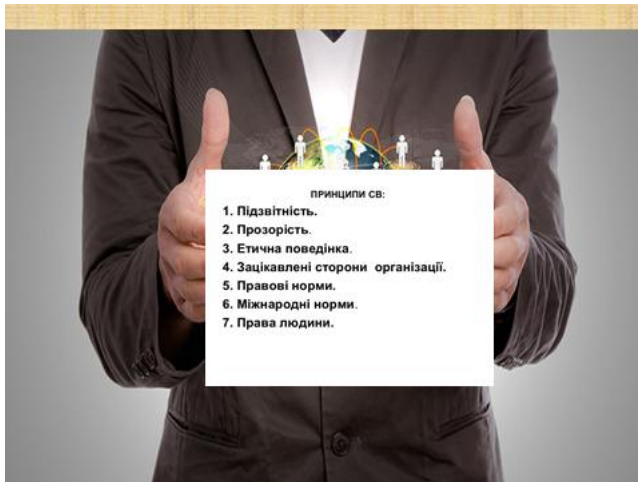
Функції стандарту ISO 26000:

- є керівництвом з соціальної відповідальності для всіх типів організацій;
- є стандартом-керівництвом з менеджменту (рамковий стандарт);
- задає загальне розуміння соціальної відповідальності базових принципів і практик;
- містить рекомендації, а не вимоги;
- не призначений для цілей сертифікації.



Вступ

1. Сфера застосування
2. Терміни, визначення та скорочені терміни
3. Розуміння соціальної відповідальності
4. Принципи соціальної відповідальності
5. Визнання соціальної відповідальності та взаємодія із заінтересованими сторонами
6. Керівництво по основних аспектах соціальної відповідальності
7. Керівництво по інтеграції практик соціальної відповідальності в організації в цілому



- ПРИНЦИПИ СВ:
1. Підзвітність.
 2. Прозорість.
 3. Етична поведінка.
 4. Зацікавлені сторони організації.
 5. Правові норми.
 6. Міжнародні норми.
 7. Права людини.

10 принципів Глобального договору



Права людини

- **Принцип 1:** Підтримувати і поважати дотримання прав людини, проголошених міжнародним співтовариством
- **Принцип 2:** Забезпечити власну непричетність до порушень прав людини

Трудові відносини

- **Принцип 3:** Ділові кола повинні підтримувати свободу асоціації та на практиці визнавати право на укладання колективних угод
- **Принцип 4:** Ділові кола повинні виступати за викоринення всіх форм примусової праці
- **Принцип 5:** Ділові кола повинні сприяти повному зникненню дитячої праці
- **Принцип 6:** Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування
- **Принцип 7:** Ділові кола повинні сприяти повному зникненню дитячої праці

Рівні соціальної відповідальності



Теорії, що покладені в основу КСВ

- Теорії корпоративного управління (агентських відносин, транзакційних витрат, інформаційної асиметрії, корпоративного ризику, структури акціонерного капіталу);
- Теорія сталого розвитку;
- Теорія корпоративного громадянства;
- Теорія заінтересованих осіб;
- Теорія А. Керолла (КСВ як "ядро" розвитку корпорацій)
- Модель конкурентних переваг (М.Портера та М.Креймера)
- Теорія П. Друкера і М. Портера

Принципи КСВ

1. Підзвітність, передбачає, що організація несе відповідальність перед тими на кого впливають її рішення та діяльність.
2. Організація має розкривати у зрозумілій формі свою діяльність у сфері КСВ.
3. Етична поведінка, всередині організації та у її взаємовідносинах з іншими особами.
4. Враховувати взаємозв'язок інтересів своїх зацікавлених осіб.
5. Дотримуватися вимог законів та нормативних актів.
6. Дотримуватися міжнародних норм поведінки.
7. Враховувати права людини, які носять всезагальний характер.

Екологічні принципи

- **Принцип 7:** Ділові кола повинні дотримуватись превентивного підходу до екологічних проблем
- **Принцип 8:** Ділові кола повинні здійснювати ініціативи на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища
- **Принцип 9:** Ділові кола повинні сприяти розвитку і поширенню екологічно безпечних технологій

Антикорупційні принципи

- **Принцип 10:** Ділові кола повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи злирицтво



ISO 26000 в комплексі норм і стандартів в сфері соціальної відповідальності



Заінтересовані сторони:



Теорія заінтересованих осіб і управління

- Одним із інструментів, який дає можливість вибудувати дієву систему управління, виявити та проаналізувати відносини підприємства і його стейкхолдерів є теорія заінтересованих сторін (stakeholder theory).
- Теорія заінтересованих сторін аналізує взаємовідносини підприємства з його стейкхолдерами, інтереси яких виникають із самим фактом існування підприємства.
- Основною ідеєю цієї теорії було те, що успішний розвиток підприємства вимірюється ступенем задоволення інтересів всіх заінтересованих осіб (стейкхолдерів), а не лише акціонерів (власників).



Заінтересовані сторони

- впливають на конкурентні позиції фірми
- є джерелом ресурсної бази фірми
- виступають соціально-економічним суб'єктом, що впливає на визначення рівня легітимності фірми у суспільстві

КСВ як складова стратегії управління та чинник підвищення конкурентоспроможності організації



Основні сфери реалізації КСВ



Соціальна складова КСВ

- Інформування про товар
- Добросовісна реклама
- Компенсації, програми лояльності
- Благодійність
- Ініціативи про безкоштовне надання товарів / послуг
- Шефство над спеціалізованими закладами
- Прийом на роботу інвалідів
- Будівництво дитячих садків / шкіл / лікарень
- Організація масових акцій
- Наукові програми
- Надання публічної інформації, відкритість
- Соціальні інвестиції
- Волонтерство, спонсоринг

Економічна складова КСВ

Макрорівень:

- Зменшення ризиків: уникнення потенційних фінансових втрат, підвищення та захист ділової репутації та бренду;

Стратегічний рівень:

- КСВ – фундаментальна складова корпоративної стратегії, трансформація ланцюжка створення доданої вартості за рахунок запровадження КСВ

Операційний рівень:

- Підвищення продуктивності, ресурсозбереження в довгостроковій перспективі.

Екологічні переваги КСВ: чому організації стають дружніми до навколишнього середовища?

Дружність до довкілля:

1. Заощаджує кошти

2. Є практикою будь-якої організації, яка турбується про своє майбутнє

3. Підвищує продуктивність та лояльність співробітників

4. Турбота про довкілля – це вже не просто імідж, а обов'язок організації





Сучасні технології оцінювання КСВ

- Нефінансова звітність
- Ранжування
- Ренкінги
- Рейтинги



Внутрішнє середовище КСВ

- управління якістю;
- соціальна політика;
- охорона здоров'я та безпека праці;
- політика еко- та ресурсозбереження;
- формування організаційної структури представництва інтересів власників;
- програма мотивації і кар'єрного росту
- прозора звітність компаній, яка обов'язково включає і **соціальну звітність**.

КСВ у зовнішньому середовищі:

- розкриття інформації;
- PR;
- взаємодія з урядовими структурами, НУО, освітніми закладами;
- підтримка соціально важливих проектів;
- фінансова і матеріальна допомога незахищеним верствам населення;
- меценатство та спонсоринг;
- волонтерство;
- вплив на довкілля

6 ключових соціальних ініціатив, що виражають КСВ (за Ф.Котлером та Н.Лі)



Форми реалізації КСВ:

- корпоративна етика та культура;
- корпоративна політика у сфері охорони навколишнього середовища;
- корпоративне управління;
- дотримання прав людини;
- побудова системи відносин із заінтересованими особами.

Стадії розвитку КСВ	Характеристика	Мета
Оборонна	Невизнання власної відповідальності	Захист репутації компанії
Дотримання правил	Вимушене дотримання соціальних стандартів	Зниження трансакційних витрат
Управлінська	Врахування соціальних аспектів	Отримання конкурентних переваг
Стратегічна	Врахування очікувань груп впливу	Запобігання ризикам
Громадянська	Поширенню практик КСВ	Зростання гудвілу компанії

РОБОТА № 2



Система Кока-Кола в Україні

Соціальна корпоративна відповідальність в мережі постачання

Виконав: Хаджимітєв Ігор Вячеславович
Студент: 2 курсу 2 р.
ОКР: Магістр
Економічного факультету

Світовий громадський обов'язок Компанії Кока-Кола

- Візія зростання: бути лідером в корпоративній звітності та однією з найбільш важливих компаній в світі;
- Членство в Глобальному договорі Об'єднаних Націй;
- Корпоративні правила трудових відносин;
- Захист прав людини;
- Запровадження провідних принципів постачання;
- Нові бізнес-ініціативи у сфері захисту прав людини.



2

Система Кока-Кола в Україні 2007 Огляд

2007 Ключові факти	
Населення	47.6 МЛН
Об'єм	91.6 МЛН Ю.К.
Споживання на душу населення	46.2 літрів
Прямі клієнти	34, 520
Клієнти, які обслуговуються через посередників	46, 440
Філії	22
Працівники	2300



3

Огляд мережі постачання системи Кока-Кола в Україні



Правила Компанії покликані встановити стандарти в кожній ланці мережі постачання



Нехтування правами людини може призвести до поширення конфліктних ситуацій на глобальному рівні



- Туреччина
- Колумбія
- Гватемала



6

Кроки компанії у сфері захисту прав людини

Активні

- Поєднання Норм трудового права та принципів мережі постачання, запровадження тренінгів та аудитів
- Регулювання системи трудової стратегії та організація праці з метою уникнення розвитку проблем:
 - Виявлення проблем та комунікація. Наприклад, звітність по щомісячних дзвінках на Гарячу лінію компанії.
 - Співпраця у питаннях кризового менеджменту на всіх рівнях компанії: корпоративному, груповому та локальному.
- Запровадження внутрішніх правил мерчендайзингу.
- Співпраця з державними та недержавними організаціями із захисту прав людини, корпоративної соціальної відповідальності, міжнародних стандартів.
- Розповсюдження трудових прав в системі та мережі постачання

Відповідні дії

- Визначення ризиків та управління ними;
- Швидке вирішення поточних проблем та послаблення проблем, що з'являються в Компанії та системі
- План дій у відповідності до результатів діяльності аудитів в мережі постачання.

Дотримання прав людини

Працівники	Зобов'язання – внутрішні Правила праці відповідають баченню компанії такого місця роботи, яке б надихало людей на самовдосконалення.
Споживачі	Маркетинг – лояльність до бренду та вибір покупки споживачем формується на підставі соціальної відповідальності компанії. Дотримання основних прав людини - це позиція нашого бренду на глобальному ринку.
Клієнти/Партнери	Продаж – компанія опонує своїм клієнтам прагнути до вищих стандартів у дотриманні фундаментальних прав людини. Система регулярних виробничих аудитів Кока-Кола поширюється і на клієнтів, що дозволяє уникнути додаткових витрат у випадку планової перевірки роботи клієнта.
Акціонери	Інвестиції – інвестори очікують, що стандарти компанії Кока-Кола є вищими за державні та, відповідно до цього, і приймають рішення про інвестування.
Суспільство	Суспільство – захист трудових прав через внутрішні Правила праці компанії відповідає суспільному покликанню забезпечувати економічне зростання та покращувати якість життя.

Система Кока-Кола в Україні

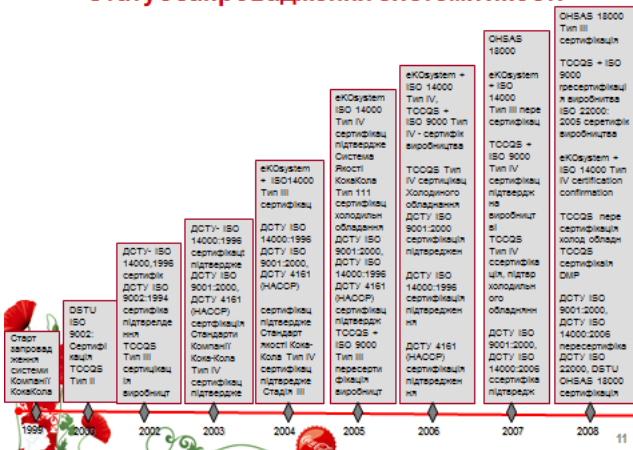
Наш громадський обов'язок



Складові якості Кока-Кола

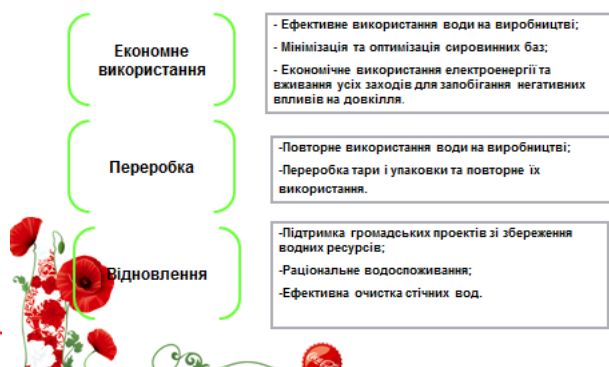


Статус запровадження системи якості



Зобов'язання з охорони довкілля

Компанія Кока-Кола в усьому світі дотримується високих стандартів зі збереження води, викидів у повітря, переробки тари та упаковки, економного використання електроенергії та газу.



РОБОТА № 3

Корпоративна соціальна відповідальність в Японії

Японія - це країна, чиї товари сьогодні є символом найвищої якості, лідер світової економіки, країна, чиї золотовалютні резерви є найбільшими в світі, це країна, що дала світу феномен свого стилю менеджменту.



Фундамент конкурентності японського менеджменту має дві мети:

1. бути кращими, не відставати
2. бути якщо не краще, то іншим



У бідній природними ресурсами країні використовується принцип: **«наше багатство - людські ресурси»**, відповідно до якого створюються умови для найбільш ефективного використання цих ресурсів.

Концепції управління: 1.1 Система довічного найму

Міністерство праці Японії дає наступне визначення даній системі: «практика компанії наймати основних працівників безпосередньо з університетів, плануючи їх майбутнє навчання і розвиток в рамках компанії або корпоративної групи аж до досягнення ними пенсійного віку, гарантуючи їм престижну роботу в даній компанії, крім непередбачених випадків».



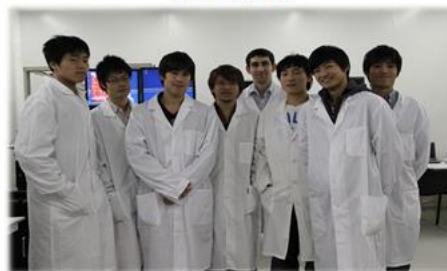
Просування по службі проводиться з числа працівників фірми, а особи, які пропрацювали в компанії більше п'яти років, як правило, не приймаються на роботу в іншу компанію, і, швидше за все, їх кандидатура навіть не розглядатиметься іншою компанією. Зазвичай співробітники залишаються на фірмі до 55- 57 років.





У результаті на японських фірмах майже не спостерігається плинності кадрів і, враховуючи статистичні дані, на 1000 робочих автомобілебудівної промисловості припадає всього 25 днів прогулів (у США - 343 дня, тобто в 14 разів більше).

Останнім часом намітилися нові вимоги до системи найму та управління персоналом, і японські компанії мають відповідати цим новим вимогам, створюваним постійними технологічними інноваціями. Необхідно наймати фахівців з новими сучасними знаннями, навичками.



1.2. Система оплати праці

- Система оплати праці в Японії має ряд особливостей. По-перше, залежність оплати праці від стажу.
- Відмова від принципу "зарплати за старшинством" і перехід до зарплати за результатами праці.
- Загальний зарібок складається з двох частин: заздалегідь обумовленою та необумовленою зарплати.



1.3. Система посад

Ротації на японських фірмах. На відміну від США, де людина може все життя пропрацювати майстром, якщо це задовольняє його і компанію, в Японії вважають, що тривале перебування працівника в одній посаді приводить до втрати його інтересу до роботи, зниження рівня відповідальності. Тому трудова ротація є нормою і часто поєднується з просуванням по службі.



1.4. Система мотивації

До головних економічних стимулів відносяться підвищення заробітної плати, регулярні виплати бонусів, виплати різних одноразових допомог на підтримання добробуту, заздалегідь обумовлена виплата великих вихідних допомог.



- Великі японські корпорації надають працівникам безліч додаткових пільг: надбавки на утримання сім'ї, оплата проїзду до місця роботи, медичного обслуговування, соціального страхування та інші виплати на соціальні потреби.
- На фірмах Японії застосовується ціла система нематеріального (морального) стимулювання працівників: просування по службі; видача премій, цінних подарунків; проведення спеціальних засідань, на яких відзначається високоякісна діяльність співробітника; організація замської поїздки для працівників з родинами за рахунок фірми; організація спільних обідів працівників з керівництвом тощо

- Метод неформального ділового спілкування керівників підприємства з підлеглими: керівник підрозділу щодня обходить різні ділянки "виробництва" і обмінюється з працівниками короткими вітаннями безпосередньо на їх робочих місцях.
- Також є метод "привітання працівника з днем народження", метод "відвертих бесід в цехах", метод "внесення пропозицій", мета якого - посилити у свідомості працівників почуття своєї приналежності до підприємства і на цій основі домогтися від них максимального підвищення продуктивності праці.



1.5. Система безперервного навчання

- Навчання персоналу в більшості випадків відбувається в процесі виробництва або без відриву від нього. Професійно-технічне навчання без відриву від виробництва організовує спеціальні відділи, що існують в кожній великій компанії. Безпосереднє "наставництво" покладено на спеціально підготовлених інструкторів або ставиться в обов'язки майстрів групи молодих фахівців.



- Всі програми субсидуються за рахунок фірми. За даними джерела: 60 доларів США на рік на одного працюючого, в цю суму не входять витрати, пов'язані з навчанням на робочих місцях.
- У Японії безперервна освіта є частиною процесу праці, який кожен зайнятий витрачає приблизно 8 годин на тиждень, у тому числі 4 години за рахунок робочого часу і 4 години за рахунок особистого.

Робочі будні:





Основні відмінності західного і японського стилю системи управління персоналом

Японська модель КСВ	Західна модель КСВ
Колективізм	Індивідуалізм
Неформальний зв'язок	Формальний зв'язок персоналу та керівництва
Горизонтальний кар'єрний зріст	Вертикальна кар'єра
Заробітна плата за старшинством і залежно від стажу	Заробітна плата залежно від посади
Групова робота, взаємодопомога	Конкуренція між робочим персоналом
Прийняття рішень знизу вгору, неквапливо, узгоджено	Прийняття рішень згори до низу, швидко, індивідуально.

- «Якість - це стан свідомості, продуктивність - це спосіб доброчесної поведінки».
- Рішення обговорюються всіма членами колективу, приймаються повільно, але виконуються швидко (так як всі брали участь в його обговоренні). Якість рішень висока, а помилок мало, оскільки обробляється велику кількість інформації.



Гуртки якості

- Гурток, що складається з невеликої групи людей, покликаний добровільно здійснювати контроль за якістю праці і продукції на тому підприємстві, де працюють його члени. Учасники гуртків повинні сприяти розвитку ініціативи працівників, створювати на підприємстві обстановку творчого пошуку. Член гуртка зобов'язаний не менше 1 разу на місяць вносити конкретна пропозиція по вдосконаленню виробництва.



- Зараз більш активно використовуються власні ресурси фірми і частіше обмежуються інвестиції до рівня, який може бути забезпечений внутрішніми джерелами фінансування.
- Одночасно переглядаються інвестиційні програми з метою обмеження розмірів залученого капіталу, скорочення витрат і переходу на самофінансування.
- Стримане ставлення до банківських кредитів.

- Для японських корпорацій характерно активне використання механізмів групової відповідальності і програмно-цільових методів управління.
- Найважливішим організаційним аспектом всіх структур управління є група. Для японської системи управління характерні групове стимулювання і групова відповідальність.



Висновки

Основні характеристики управління:

1. Гарантія зайнятості і створення обстановки довіри.
2. Гласність і цінності корпорації.
3. Управління, заснований на інформації.
4. Управління, орієнтоване на якість.
5. Постійна присутність керівництва на виробництві.
6. Підтримка чистоти і порядку.



Виділяються три основних елементи, які в своїй сукупності утворюють японську систему управління трудовими ресурсами:

1. система довічного найму;
2. система просування та оплати праці на основі стажу роботи (система "НЕНКО");
3. наявність в кожній фірмі своїх незалежних профспілок.



Штаб-квартири найбільших японських компаній



Штаб-квартира Sumitomo Mitsui Financial Group



Штаб-квартира Bank of Yokohama



Офис NTT (Nippon Telegraph and Telephone) (Токіо)



Штаб-квартира Mitsubishi Corporation



Штаб-квартира Central Japan Railway



Штаб-квартира Toyota Motor



Штаб-квартира Sony Corporation в Токио

Дякую за увагу!