

**Національний університет біоресурсів і
природокористування України**

Кафедра економіки праці та соціального розвитку

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
до вивчення дисципліни
«Соціальна відповідальність»

для підготовки фахівців освітнього ступеня «Магістр»

галузь знань 07 – «Управління та адміністрування»
спеціальність 075 «Маркетинг»

Київ – 2018

УДК 005.35 (072)

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

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки праці та соціального розвитку (протокол № 1 від 30.08.2018р.)

Рекомендовано Вченою радою економічного факультету Національного університету біоресурсів і природокористування України (протокол № 2 від 24.09.2018р.)

Укладачі д.е.н., професор Єрмаков О.Ю., к.е.н. Нагорний В.В.

Рецензенти: д.е.н. професор Савчук В.К.
д.е.н. професор Буряк Р.І.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДО ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ
«СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ»

спеціальність 075 “Маркетинг ” денної форми навчання

Укладачі: ЄРМАКОВ Олександр Юхимович
НАГОРНИЙ Віталій Володимирович

Видання здійснено за авторським редагуванням.
Відповідальний за випуск д.е.н., професор О.Ю.Єрмаков.

Підписано до друку 05.10.2018 р. Зам. № 1020.
Формат 60х90 1/16. Папір офсетний. Друк – цифровий.
Наклад 20 прим. Ум. друк. арк. 5,4.
Друк ЦП «КОМПРИНТ». Свідоцтво ДК №4131 від 04.08.2011 р.
м. Київ, вул. Предславинська, 28
528-05-42, 067-209-54-30
email: komprint@ukr.net

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.....	23
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
Глосарій.....	30
Рекомендована література.....	53
Індивідуальна робота студента	56
Приклад оформлення індивідуальних робіт (презентації).....	60

ВСТУП

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

Актуальність навчальної дисципліни «Соціальна відповідальність» полягає в тому, що зростання вимог до вищої професійної освіти вимагає якісно нового теоретичного і практичного знання студентами 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 у студентів фундаментальних знань теорії та практики 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.

Опис навчальної дисципліни
Соціальна відповідальність
(назва)

Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень		
Галузь знань	07 - <u>Управління та адміністрування</u> (шифр і назва)	
Спеціальність	075 <u>Маркетинг</u> (шифр і назва)	
Освітній ступінь	<u>Магістр</u> (бакалавр, спеціаліст, магістр)	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	Нормативна	
Загальна кількість годин	120	
Кількість кредитів ECTS	4	
Кількість змістових модулів	2	
Курсовий проект (робота) (якщо є в робочому навчальному плані)	- (назва)	
Форма контролю	Іспит	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання		
	Денна форма навчання	Заочна форма навчання
Рік підготовки	5	5
Семестр	1	2
Лекційні заняття	15 год.	6 год.
Практичні, семінарські заняття	15 год.	8 год.
Лабораторні заняття	- год.	_____ год.
Самостійна робота	90 год.	106 год.
Індивідуальні завдання	_____ год.	_____ год.
Кількість тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних самостійної роботи студента –	2 год. 5 год.	

1. Програма та структура навчальної дисципліни для:

– повного терміну денної (заочної) форми навчання.

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль 1. Сутність і основні поняття соціальної відповідальності												
Тема 1. Соціальна відповідальність як чинник стійкого розвитку	11	2	2			7	12	1	1			10
Тема 2. Соціальна відповідальність людини, держави та суспільства	15	2	2			11	14	1	1			12
Тема 3. Організаційно-економічне забезпечення управління корпоративною соціальною відповідальністю	10	1	1			8	11		1			10
Тема 4. Формування відносин роботодавців із працівниками на засадах соціальної відповідальності	13	2	2			9	12		1			11
Тема 5. Формування відносин бізнесу із зовнішніми організаціями на засадах соціальної відповідальності	11	1	1			9	11	1				10
Разом за змістовим модулем 1	60	8	8			44	60	3	4			53
Змістовий модуль 2. Чинники ефективності соціальної відповідальності												
Тема 1. Екологічна компонента соціальної відповідальності	11	1	1			9	11	1				10
Тема 2. Соціальне партнерство як інструмент формування соціальної відповідальності	11	2	2			7	12	1	1			10
Тема 3. Моніторинг корпоративної соціальної відповідальності	11	1	1			9	14	1	1			12
Тема 4. Оцінювання ефективності соціальної відповідальності	15	1	1			13	11		1			10
Тема 5. Стратегічні напрями розвитку соціальної відповідальності в Україні	12	2	2			8	12		1			11
Разом за змістовим модулем 2	60	7	7			46	60	3	4			53
Усього годин	120	15	15			90	120	6	8			106

2. Форми контролю

Робоча навчальна програма курсу “Соціальна відповідальність” передбачає здачу індивідуальних практичних завдань з таких тем:

1. Соціальна відповідальність як чинник стійкого розвитку;
2. Соціальна відповідальність людини, держави та суспільства;
3. Організаційно-економічне забезпечення управління корпоративною соціальною відповідальністю;
4. Формування відносин роботодавців із працівниками на засадах соціальної відповідальності;
5. Формування відносин бізнесу із зовнішніми організаціями на засадах соціальної відповідальності;
6. Екологічна компонента соціальної відповідальності;
7. Соціальне партнерство як інструмент формування соціальної відповідальності;
8. Моніторинг корпоративної соціальної відповідальності;
9. Оцінювання ефективності соціальної відповідальності;
10. Стратегічні напрями розвитку соціальної відповідальності в Україні.

Експрес-опит (фронтальний опит) по лекційному курсу, який викладається; проводиться письмово за 7-10 хвилин до закінчення лекції. При невеликих затратах часу він дає можливість виявити засвоєння студентами матеріалу по тій чи іншій темі або її розділу. Окрім того, при цьому проводиться систематичний контроль відвідування лекцій.

Проведення експрес-опиту дозволяє виконати одночасно чотири функції: 1) контролюючу (контроль знань та паралельно присутніх на лекції); 2) організуючу (студент систематично читає матеріал та уважно слухає лекцію); 3) навчальну (організує студента та дає можливість себе контролювати); 4) розвиваючу (легко засвоюється матеріал або виникають додаткові запитання).

Дана перевірка знань є корисною не лише для студента, а й викладача, який систематично відчуває стан засвоєння тієї чи іншої теми або її питання.

Враховується активність студентів на заняттях, участь в дискусіях та в обговоренні проблемних питань, які ставляться на заняттях.

При виконанні згаданих форм контролю враховується також і відвідування лекційних і семінарських занять: лише студент, який не має пропусків (за винятком хвороби), може претендувати на здачу іспиту за результатами контролю знань.

3. Розподіл балів, які отримують студенти

Оцінювання студента відбувається згідно положенням «Про екзамени та заліки у НУБіП України» від 20.02.2015 р. протокол № 6 з табл. 1.

Для визначення рейтингу студента (слухача) із засвоєння дисципліни РДИС (до 100 балів) одержаний рейтинг з атестації (до 30 балів) додається до рейтингу студента (слухача) з навчальної роботи RHP (до 70 балів): $R_{ДИС} = R_{HP} + R_{AT}$.

Оцінка національна	Оцінка ЄКТС	Визначення оцінки ЄКТС	Рейтинг студента, Бали
Відмінно	A	ВІДМІННО – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90 – 100
Добре	B	ДУЖЕ ДОБРЕ – вище середнього рівня з кількома помилками	82 – 89
	C	ДОБРЕ – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	74 – 81
Задовільно	D	ЗАДОВІЛЬНО – непогано, але зі значною кількістю недоліків	64 – 73
	E	ДОСТАТНЬО – виконання задовольняє мінімальні критерії	60 – 63
Незадовільно	FX	НЕЗАДОВІЛЬНО – потрібно працювати перед тим, як отримати залік (позитивну оцінку)	35 – 59
	F	НЕЗАДОВІЛЬНО – необхідна серйозна подальша робота	01 – 34

ТЕМАТИЧНИЙ ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ, ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1.

СУТНІСТЬ І ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Тема 1. Соціальна відповідальність як чинник стійкого розвитку

1. 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 (сталий) розвиток" і його зв'язок із соціальною відповідальністю.
7. Найбільш важливі напрями КСВ у зовнішній сфері.

Тема 2. Соціальна відповідальність людини, держави та суспільства

1. Соціально відповідальна взаємодія держави, бізнесу та суспільства і шляхи її розвитку. *Суб'єкти і рівні соціальної відповідальності: суть соціальної відповідальності держави; механізм взаємодії держави, бізнесу й суспільства. Економічні моделі взаємодії влади, бізнесу й суспільства та їх типи.* 2. Сутність і складові соціальної відповідальності людини, її значення в забезпеченні стійкої соціальної динаміки: *принципи соціальної відповідальності людини, завдання та теоретична конструкція СВ.* 3. Розвиток соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства: *інститути громадянського суспільства та їх соціальна відповідальність.* 4. Соціальна держава як провідний суб'єкт соціальної відповідальності: *поняття соціальна держава, її якості та головні завдання.*

Питання для самоперевірки

1. Охарактеризуйте системні принципи механізму взаємодії держави, бізнесу й суспільства.
2. Розкрийте основні економічні моделі взаємодії влади, бізнесу й суспільства.
3. Сутність соціальної відповідальності людини та її відображення.
4. Розкрийте поняття «інститут громадянського суспільства»
5. Які є основні форми соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства, їх характеристика.
6. Розкрийте поняття «соціальна держава» її якості та головні завдання.
7. Соціальна відповідальність держави, її інститутів та державних службовців.

Завдання для самостійної роботи

1. Чим відрізняються економічні моделі взаємодії держави, бізнесу та суспільства?
2. Охарактеризуйте таку модель як «Соціальне партнерство».
3. Чим відрізняються моделі «Корпоративна соціальна відповідальність» та «Благодійність»?

4. Охарактеризуйте типи «лобізму»?
5. Вищі орієнтири соціальної відповідальності людини.
6. Інститут громадянського суспільства, поняття і характеристика.
7. Професійна соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства.
8. Охарактеризуйте основні форми соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства.
9. Якості що характеризують соціальну державу.
10. Головні завдання соціальної держави.

Тема 3. Організаційно-економічне забезпечення управління КСВ

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 4. 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 5. Формування відносин бізнесу із зовнішніми організаціями на засадах соціальної відповідальності

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»?

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. Екологічна компонента 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.

Тема 7. Соціальне партнерство як інструмент формування соціальної відповідальності

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 поняттю «Спілка роботодавців»? Яка мета даної структури?
7. Як може бути представлена система правового регулювання трудових відносин?

Тема 8. Моніторинг 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 9. Оцінювання ефективності 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 10. Стратегічні напрями розвитку соціальної відповідальності в Україні

1. Стратегічні напрями розвитку соціальної політики України. 2. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року: 3. Удосконалення діяльності профспілкових та громадських організацій щодо посилення їх соціальної відповідальності.

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 «Коллективний 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)

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”, спеціальність “Маркетинг”	Кафедра економіки праці та соціального розвитку, 2018-2019 навч. рік	ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1 з дисципліни “Соціальна відповідальність”	Затверджую Зав. кафедри <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> (підпис) Єрмаков О.Ю. 04.06.2018
Екзаменаційні запитання			
1. Дайте характеристику поняття «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.	<p>A. 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).</p> <p>B. Забезпечення безпеки на робочому місці; забезпечення фінансових і соціальних гарантій (справедлива заробітна плата та ін.); невикористання дитячої праці.</p> <p>C. 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).</p>		
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.	<p>A. вкладення у соціальну сферу для підтримки і підвищення соціально прийнятної рівня життя, задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб населення.</p> <p>B. Процедура, за допомогою якої третя, незалежна сторона, дає письмову гарантію того, що продукція або система управління відповідає встановленим нормам.</p> <p>C. Процес, який дозволяє організації оцінити і продемонструвати її вклад у вирішення соціальних, економічних та екологічних проблем.</p>		
10. Які мають бути напрями забезпечення реалізації Стратегії розвитку соціальної політики України?			
1.	Охорона навколишнього середовища, добродійні 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

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.

Термінологічний словник

Ідентичність: властивість індивіда залишатися самим собою в соціальних ситуаціях, що змінюються, є результатом усвідомлення індивідом самого себе як людської особистості, що відрізняється від інших; властивість людини, пов'язана з її відчуттям власної приналежності до певної групи – нації, релігійної конфесії, раси, політичної партії тощо.

Імідж: публічно зафіксований або підтримуваний вигляд, образ громадської особи, обличчя професії, діяльності, організації, способу життя.

Індекс сталого розвитку Доу Джонса: світовий фондовий індекс сталого розвитку, один із найважливіших міжнародних показників оцінки КСВ, запроваджений 1999 року за ініціативою міжнародної бізнес-спільноти.

Інститут громадянського суспільства: специфічна форма самоорганізації громадян, які регулюють процеси поза сферою діяльності держави, керуючись певними нормами і правилами.

Інтенсивність праці: ступінь напруженості праці в процесі діяльності. Вона вимірюється кількістю людської енергії, що витрачається за одиницю робочого часу (годину, день). Нормальна інтенсивність праці означає такі затрати м'язових і нервових сил працівника, за якої задовольняється природна потреба людини в порції праці, забезпечуються розвиток її здібностей, відновлення сил працюючого до початку нового трудового дня, ефективне використання робочого часу.

Інтерес до професії: вибіркова спрямованість особистості на професійну діяльність, абстраговану від подробиць самого змісту процесу праці.

Інтерес: вибіркова спрямованість людини на певний об'єкт чи діяльність, викликана позитивним, зацікавленим ставленням, емоційною привабливістю

Адаптація соціальна: пристосування індивіда чи групи людей до умов та вимог соціального середовища. В процесі соціальної адаптації людина засвоює моральні норми і цінності найближчого оточення, традиції і звичаї трудового колективу, неформальних груп.

Адаптація: властивість людини, що характеризує її стійкість до умов середовища, виражає рівень пристосувань до нього.

Адекватна поведінка - поведінка особистості, групи, що відповідає прийнятним в групі, колективі нормам міжособистісних стосунків

Багатоперспективність підхід, що реалізується у процесі роботи із суперечливими питаннями історії для обґрунтування різнобічних інтерпретацій подій і явищ

Базова особистість фундаментальна традиційна персоналія в культурі, що є утримувачем етнокультурних архетипів і носієм нормативно-колективних моделей поведінки

Безробітний людина в працездатному віці, яка володіє знаннями і здібностями до праці, готова до виконання роботи на професійному рівні, але не має робочого місця, хоч бажає працювати. Він офіційно реєструється в службі зайнятості з метою пошуку підходящої роботи, шукає її і готовий приступити до неї

Безробіття соціально-економічне явище, коли частина економічно активного населення, бажуючого працювати, не може застосовувати свою робочу силу, бо пропонування робочої сили різко перевищує попит на неї. Воно виникає в період економічної кризи, коли кількість наявних робочих місць менша від кількості бажуючих отримати роботу

Безробіття технічне - безробіття, викликане відмиранням ряду професій і виникненням принципово нових, що вимагають не тільки спеціальних знань, але й більш високого рівня освіти

Безробіття часткове - явище, коли певна частина працівників зайнята неповний робочий день внаслідок нестабільних трудових відносин

Благодійність - це практика здійснення благодійних або філантропічних вчинків на добровільній основі.

Біржа праці - установа, що виступає на ринку праці посередником між шукаючим роботу і роботодавцями. Її основними функціями є: облік безробітних та осіб, що бажають змінити роботу; вивчення попиту і пропозиції на ринку праці; інформаційне забезпечення шукаючих роботу та роботодавців; виплата допомоги по безробіттю.

Взаємодія із заінтересованими сторонами - діяльність, здійснювана компанією, щоб створити можливості для діалогу між компанією та однією або декількома заінтересованими сторонами з метою надання інформаційної основи для рішень компанії.

Внутрішня готовність до діяльності - високий рівень розвитку мотивації, пізнавальних, емоційних та вольових процесів особистості, колективу, що забезпечує успіх

Відповідальність - це філософсько-соціологічне поняття, що відображає об'єктивний історично-конкретний характер взаємовідносин між особистістю, колективом, суспільством з погляду свідомого задоволення взаємних вимог, які до них висуваються.

Глобальна ініціатива зі звітності (GRI) - рекомендації, що містять набір критеріїв, на яких будується звітність з КСВ показників.

Глобальний Договір ООН це ініціатива, спрямована на сприяння соціальної відповідальності бізнесу та підтримку вирішення підприємницькими колами проблем глобалізації та створення більш стабільної та всеохоплюючої економіки. Глобальний договір відстоює принципи соціальної відповідальності бізнесу з особливою увагою, спрямованою на досягнення цілей ООН у 4 основних сферах, зокрема, прав людини; трудових відносин; навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Члени мережі Глобального договору мають впроваджувати 10 універсальних принципів, які є найкращими заходами для досягнення цих цілей.

Глобалізація - процес усесвітньої економічної, політичної, культурної інтеграції та уніфікації, основним наслідком якого є світовий розподіл праці, міграція (і, як правило, концентрація) в масштабах всієї планети капіталу, людських і виробничих ресурсів, стандартизація законодавства, економічних і технологічних процесів, а також зближення і злиття культур різних країн. Це об'єктивний процес, який носить системний характер, тобто охоплює всі сфери життя суспільства. У результаті глобалізації світ стає більш зв'язаним і більш залежним від всіх його суб'єктів. Відбувається як збільшення кількості спільних для держав проблем, так і розширення числа і типів суб'єктів, що інтегруються.

Глобалізм - економічний проект, ідеологічна програма, світоглядна і політична доктрина, що оголошує необхідність світової інтеграції економіки в єдине уніфіковане ціле на засадах абсолютного синтезу через загальнолюдські цінності (фактично євро американські стандарти життя).

Громадська думка - спільні для соціальної групи (колективу) уявлення, судження, розуміння важливості для неї предметів, явищ, подій. Як спільність оціночних суджень членів групи вона виникає в процесі їх спільної діяльності, спілкуванні і відображає її позицію.

Громадська організація - об'єднання громадян для задоволення та захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів.

Громадянство - формально зафіксований постійний правовий зв'язок особи з державою, який знаходить свій вияв у їх взаємних правах та обов'язках.

Громадянська мужність - вияв активної моральної позиції через свідомі дії ненасильницького характеру, спрямовані на вирішення ситуації, пов'язаної з насильством, обмеженням прав і свобод іншої людини або людей.

Громадянська освіта - спеціальна, систематична підготовка людей до суспільного життя в умовах демократії. Громадянська освіта є складною динамічною системою, що поєднує: громадянські знання, на основі яких формуються уявлення про форми і способи функціонування громадянина в політичному, правовому, економічному, соціальному і культурному полі демократичної держави; громадянські вміння та досвід участі у соціально-політичному житті суспільства та практичного застосування знань; громадянські чесноти – норми, установки, цінності та якості, притаманні громадянину демократичного суспільства

Групова сумісність - соціально-психологічне явище, що відображає ступінь ефективності спільної діяльності людей, можливість їх адаптації один до одного.

Деконструкція - ключове поняття філософії постмодернізму, парафраз “деструкції” та “реконструкції” – що означає синтетичний та аналітичний жест одночасно – увагу до структури (збірку) та її розклад на окремі елементи (розбірку). Деконструкція відбувається завжди і всюди.

Динаміка - закономірності темпоральної зміни явищ, тяглість, тривалість.

Дискусія - колективне обговорення суперечливого питання, проблеми, що відбувається у формі суперництва думок з метою пошуку його оптимального вирішення.

Діалектика - цілісний погляд на об'єкт у тотожності протилежностей, що утворюють динаміку внаслідок єдності і боротьби (саморух) чи статику внаслідок абсолютного синтезу.

Діалог - це двосторонній обмін інформацією (розмова, спілкування) між двома людьми, людиною та організацією, двома організаціями у вигляді питань та відповідей. Поняття «діалог» стало дуже популярним у сфері менеджменту і часто використовується для опису колективних форм взаємодії і комунікації всередині компанії.

Ділова етика - (етика підприємства) сукупність певних принципів, правил та норм господарської поведінки підприємців (бізнесменів). Більшість значних компаній у країнах з ринковою економікою розробляють та приймають кодекси ділової етики (чесні).

Ділові якості - здатність знаходити найкращий підхід до розв'язання виникаючих ситуацій і найкоротший шлях досягнення мети, самостійно мислити та оперативно приймати обґрунтовані рішення, послідовно й ініціативно забезпечувати їх виконання.

Діяльнісний підхід - один з провідних принципів економічної освіти, згідно з яким ефективність навчання залежить від залученості студентів до різноманітних видів діяльності, що дає їм змогу успішніше оволодівати суспільним досвідом і, як наслідок, забезпечує соціальну активність особистості.

Діяльність - специфічно людська, регульована свідомістю як вищою інстанцією, внутрішня і зовнішня активність, що спричиняється потребою направлена на пізнання, творче відтворення і перебудову зовнішнього світу.

Еко-аудит - застосування нефінансових екологічних критеріїв при ухваленні інвестиційного рішення

Еко-ефективність - ідея про те, що вдосконалення способів використання природних ресурсів може зменшити шкоду для довкілля та скоротити витрати.

Економічні джерела - різнобічні свідчення, які містять інформацію про економічні явища і процеси

Економічні моделі взаємодії влади, бізнесу й суспільства : а) соціальне партнерство; б) корпоративна соціальна відповідальність; в) благодійність; г) соціальне підприємництво; г) лобізм; е) соціальні мережі.

Емпатія - розуміння емоційного стану іншої людини через співпереживання, проникнення в її суб'єктивний світ; вважається необхідним елементом розвитку ідентичності та чинником, за допомогою якого створюється єдність серед членів суспільства. вагомим соціальним

Етична поведінка - поведінка, яка вважається правильною або прийнятною у певному суспільстві.

Етична торгівля - має на меті забезпечувати, щоб умови в межах основних ланцюгів виробництва відповідали базовим мінімальним стандартам і сприяли ліквідації найбільш важких форм експлуатації праці як, наприклад, дитяча та примусова праця і тяжка робота за «голодну» зарплату. Критерії маркування, як правило, ґрунтуються на положеннях основних конвенцій МОП.

Етичний аудит - застосування нефінансових, етичних критеріїв при ухваленні інвестиційного рішення.

Зайнятість населення - ступінь участі працездатного населення в різних формах народного господарства. Все працездатне населення країни, що проживає в

конкретних соціально-економічних, культурних та інших суспільних умовах, розподіляється на дві нерівні групи: зайнятих в суспільному виробництві і незайнятих в ньому через відсутність вакантних робочих місць. Перехід до ринкових відносин супроводжується неминучим спадом виробництва, скороченням зайнятості, появою безробіття. Законодавством передбачені захисні заходи, що пом'якшують негативні наслідки безробіття.

Засоби виробництва - сукупність предметів і засобів праці, що їх використовують у процесі виробництва суспільних благ.

Зацікавлена сторона (стейкхолдер) особа, громада або організація, яка зазнає впливу з боку підприємства або впливає на його діяльність. Зацікавлені сторони можуть бути внутрішніми (наприклад, працівники) або зовнішніми (наприклад, клієнти, постачальники, акціонери, фінансисти, місцева громада).

Клімат соціально-психологічний - психологічний настрій в групі людей чи колективі

Кодекс поведінки - формальне декларування цінностей і практики ведення бізнесу компанії, а інколи й її постачальників. Кодекс є декларацією мінімальних стандартів разом із прилюдною обіцянкою компанії їх дотримуватись та вимагати такого дотримання від підрядників, субпідрядників, постачальників та ліцензіатів.

Компенсація психічна - психічний ефект компенсування недостатньо розвинутих якостей особистості, детермінуючих дану діяльність, іншими, більш розвинутими. Вона сприяє формуванню індивідуального стилю діяльності, досягненню високих результатів при різному рівні розвитку професійно важливих якостей особистості. Компенсація психічна повинна враховуватись при професійному відборі.

Компетентнісний підхід - один з провідних принципів економічної освіти, сутність якого полягає в тому, що проміжним і кінцевим результатами навчання визнається формування певних здібностей особистості (компетентностей), які проявляються в комплексі вмінь, базованих на знаннях, ціннісних орієнтирах і досвіді діяльності.

Компетентність - поінформованість, обізнаність, авторитетність, професійні знання і вміння.

Компетенція - коло повноважень якоїсь певної структури чи посадової особи; коло питань, в яких дана особа досконало володіє знаннями та досвідом для досягнення намічених цілей

Компоненти корпоративної соціальної відповідальності: 1) суб'єкт відповідальності; 2) об'єкт відповідальності; 3) інстанція відповідальності.

Комунікабельність - потреба і здатність особистості до спілкування з іншими людьми, товариськість. Для комунікабельної людини характерними є легкість, контактність, здатність і вміння не розгубитись в ситуаціях спілкування, прагнення до ініціативи, лідерства в групі.

Комунікативна компетентність - здатність особистості установлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми. До складу комунікативної компетентності входить сукупність знань, умінь і навичок, які забезпечують ефективне протікання комунікативного процесу.

Комунікативність - відкритість особистості для інших, готовність спілкуватися, потреба мати контакти з людьми.

Контрверсійні запитання - запитання, які представляють реальну або удавану суперечність, протилежні думки, вимагають вдумливого ставлення до проблеми і зваженого аналізу усіх "за" та "проти", сприяють розвитку критичного мислення.

Кооперативне навчання - це навчання студентів у невеликих групах, що базується на трьох основних принципах: заохочування – отримання всією групою однієї на всіх бальної оцінки, якогось сертифікату, відзнаки, похвали або іншого виду оцінки їх спільної діяльності; індивідуалізації – виконання кожним студентом своєї частки загальної справи і персональна відповідальність кожного студента за всіх і невдачі групи; рівних можливостей – принесення кожним студентом групи балів до загальної скарбнички команди, зроблених шляхом покращення власних попередніх результатів (оскільки саме цей показник, а не успіх порівняно з іншими студентами, є вирішальним у нарахуванні балів).

Корпоративна соціальна відповідальність - це концепція залучення соціальних і екологічних напрямів у діяльність бізнесу на засадах добровільності і взаємодії між усіма зацікавленими сторонами (групами впливу, стейкхолдерами). Поняття «корпоративна соціальна відповідальність» (КСВ) не має усталеного універсального визначення. Як синоніми часто також застосовуються терміни соціальна відповідальність бізнесу, корпоративне громадянство, корпоративна етика тощо.

Корпоративне врядування - це низка взаємин між керівництвом компанії, її правлінням, акціонерами та іншими зацікавленими сторонами. Корпоративне врядування також пропонує систему, за допомогою якої встановлюються цілі

компанії та засоби досягнення тих цілей і визначається процес моніторингу виконавчої діяльності.

Корпоративне громадянство - це управління усією сукупністю взаємин між компанією та її партнерським оточенням на місцевому, національному і глобальному рівні.

Корпоративний соціальний звіт - це публічний інструмент інформування акціонерів, співробітників, партнерів та всього суспільства про те, як та якими темпами компанія реалізує закладені у її місії або в планах стратегічного розвитку цілі стосовно економічної усталеності, соціального добробуту та екологічної стабільності.

Критичне мислення - наукове мислення, сутність якого полягає у прийнятті ретельно обміркованих і зважених рішень щодо довіри до будь-якого твердження: мусимо його сприйняти, відкинути або відкласти, а також ступінь упевненості, з якою це робиться. Характеризується усвідомленістю, самостійністю, рефлексивністю, цілеспрямованістю, обґрунтованістю, контрольованістю, самоорганізованістю. Складається зі загальнометодологічних принципів, стратегій і процедур, використовується для вирішення практичних завдань – розв’язання проблемних задач, формулювання висновків, ймовірнісної оцінки й ухвалення рішень.

Логічність розуму - вміння мислити логічно, здатність до розумних, доказових умовиводів.

Людський фактор - оптимальне використання в суспільному виробництві ступеню кращих якостей особистості, її здібностей, соціальних якостей (ініціативності, відповідальності, дисциплінованості тощо) трудової активності.

Лідер - авторитетний член організації чи невеликої групи людей, особистісні якості якого дозволяють йому відігравати головну роль в соціальних ситуаціях і процесах, при прийнятті групових рішень і організації спільної діяльності.

Макросередовище - вся різноманітність соціальних зв’язків, відносин і інституцій, які виходять за межі безпосереднього життєвого досвіду і найближчого оточення людей.

Менеджер - досвідчений керівник в галузі організації і управління, який володіє знаннями в широкому діапазоні галузей, включаючи економіку, бізнес, соціальну психологію і т.д. Менеджери здійснюють керівництво господарство ринкового типу.

Менеджмент - управління (планування, регулювання, контроль), керівництво, організація виробництва. Сукупність методів, форм, засобів управління виробництвом для досягнення поставленої мети (підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку).

Менталітет - особливості індивідуальної і суспільної свідомості людей, їх життєвих позицій, культури, моделей поведінки, обумовлених соціальним середовищем, національними традиціями тощо. М. свідчить про специфічні риси соціалізації людини, її автономності та самобутності розвитку, суверенності як суб'єкту суспільного життя.

Методика - у вузькому значенні, технічні прийоми реалізації методу з метою уточнення знань про досліджуваний об'єкт; конкретне втілення методу, вироблений спосіб організації взаємодії на основі конкретного матеріалу і конкретної процедури.

Молодь - соціально-демографічна група, виділена на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального положення, обумовлених тими чи іншими соціально-психологічними властивостями, які визначаються суспільним ладом, культурою, закономірностями соціалізації, виховання даного суспільства. Сучасні вікові межі молоді від 14 до 30 років.

Молоді спеціалісти - особи, які закінчили вищі і середні спеціальні учбові заклади і направлені на роботу відповідно до плану розподілу.

Моніторинг - систематичне відстежування, вивчення стану соціальних явищ і процесів, навколишнього середовища, співставлення результатів постійних спостережень для отримання обґрунтованих уявлень про їх дійсне становище, тенденції розвитку. М. проводиться з метою одержання необхідної інформації для прогнозування ситуації, розробки програм та прийняття рішень.

Моніторинг ринку праці - комплекс спостережень та досліджень, оцінка та прогноз стану ринку праці з метою отримання необхідної інформації для розроблення програм та прийняття рішень стосовно зайнятості населення.

Мотив - спонукальна причина дій та вчинків людини, зумовлених об'єктивними потребами. Основою М. діяльності і поведінки людини виступають потреби, інтереси, емоції, установки.

Мотиваційна напруженість - це боротьба мотивів, вибір оптимальних критеріїв для прийняття рішення.

Мотиваційна сфера особистості - система всіх спонукань особистості, її мотивів, потреб, установок, інтересів.

Мотивація - сукупність стійких мотивів, спонукань, що визначають зміст, спрямованість і характер діяльності людини, її поведінку.

Міжнародна Організація зі Стандартизації - ISO

Мікросередовище - сфера безпосереднього існування та життєдіяльності людини, включена в середовище її життєвого досвіду, вражень, сприйнять і відношень.

Навички - дії, які внаслідок багаторазового повторення стали автоматизованими і виконуються без зайвих витрат фізичної і нервово-психічної енергії. Навички необхідні в усіх видах діяльності людини (навчання, праця, спорт та ін.). Завдяки своїй автоматичності сформовані навички не потребують свідомого керування кожним елементом, що входить до їхньої структури.

Напруженість - психічний стан, що викликається складними, екстремальними для даної особистості умовами. Напруженість може бути ситуативною або обумовленою індивідуальними властивостями, якостями особистості.

Нахил - вибіркова спрямованість індивіда на визначену діяльність, що спонукає займатися нею.

Несумісність - це нездатність людей в критичній ситуації зрозуміти один одного, несинхронність психомоторних реакцій, відмінність в увазі, мисленні, характері та інших природжених і набутих властивостях особистості, які перешкоджають сумісній діяльності.

Номенклатура - коло посадових осіб, призначення чи затвердження яких відноситься до компетенції вищестоящого органу.

Норми - це стандарт найбільш типових способів поведінки, дій, мислення, які склалися історично. Вони стандартизують психологію людей як на рівні внутрішньої суб'єктивності, так і зовнішньої форми і способів поведінки і мислення.

Норми соціальні - сукупність неформальних вимог, до пред'являються тією чи іншою соціальною групою (чи всім суспільством) до своїх членів.

Об'єкти соціальної роботи - це окремі категорії населення, що потребують соціальної допомоги: сім'ї (багатодітні і неповні); діти, особливо діти-інваліди, сироти, випускники інтернатних установ; дорослі інваліди, люди похилого віку; підлітки з девіантною поведінкою; люди, хворі на алкоголізм, наркоманію; безробітні; бездомні; біженці; мігранти тощо.

Організаторські здібності - вміння виділяти і чітко формулювати як перспективні, так і найбільш важливі в кожній конкретній ситуації задачі,

своєчасно приймати аргументовані рішення і забезпечувати їх виконання, узгоджувати свої задумки з умовами дійсності, організовувати, координувати, направляти і контролювати діяльність. Організаторські здібності передбачають наявність у людини певної спрямованості, комунікабельності, ділової компетентності, ініціативності, самостійності, емоційної врівноваженості, психологічного такту тощо.

Особистість - індивід, який належить до людського роду і є продуктом суспільного розвитку, суб'єктом праці, спілкування і пізнання, детермінованим конкретно-історичними умовами існування суспільства.

Оцінка впливу на навколишнє середовище - аналіз впливу бізнес-проекту або діяльності підприємства на навколишнє середовище.

Оцінка впливу на навколишнє середовище - аналіз впливу бізнес-проекту або діяльності підприємства на навколишнє середовище.

Політика соціальна - одна з головних сфер політичної діяльності держави, партій, громадських організацій, направлена на захист усіх елементів структури суспільства, а також окремих особистостей від деструктивних процесів, що мають місце в суспільстві на певних станах його розвитку.

Покликання - властивість особистості, в структуру якої входять як інтерес до певної професії, так і обґрунтована самооцінка здібностей до неї. В покликанні проявляється співвідношення здібностей особистості з її потребами і рівнем домагань.

Посадова ротація - процес переміщення працівників з однієї посади на іншу в межах одного підприємства, організації. Розрізняють горизонтальну (переміщення працівників на одному посадовому рівні), вертикальну (переміщення на більш високий посадовий рівень) і змішану (переміщення на інший посадовий рівень в інший підрозділ) посадові ротації.

Посередництво - підприємницька діяльність, поширена найчастіше у сфері послуг, торгівлі, мета якої у налагодженні зв'язків між виробниками і споживачами продукції.

Потенційні здібності - здібності, які закладені у людини, але ще не проявились у відповідній діяльності.

Потреба - стан особистості, соціальної групи чи суспільства в цілому, що виражає необхідність, нужду у чомусь і є рушійною силою їхньої активності.

Потяг - прагнення людини до якого-небудь предмету чи дії, що характеризується відсутністю чітко усвідомленої мети.

Працездатність - потенційна можливість людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні ефективності протягом визначеного часу. Працездатність залежить від зовнішніх і внутрішніх умов діяльності, психофізіологічних ресурсів людини.

Праця - свідомо діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей. Праця є необхідною умовою існування людини і суспільства

Предмет праці - предмет або комплекс предметів, на які людина впливає знаряддям праці в процесі діяльності з метою виробництва матеріальних чи духовних благ.

Престиж - значимість, привабливість, що приписується в суспільстві різним сторонам діяльності людей, їх соціальному становищу і професії, особистісним якостям. Престиж тісно переплітається з авторитетом, повагою, впливом.

Престиж соціальний - характеристика положення людини в соціальному середовищі.

Приватне підприємство - це підприємство, засноване на власності окремого громадянина, який має право використовувати найману працю громадян на договірній основі. Приватні підприємства виступають рівноправними суб'єктами господарської діяльності, як і підприємства інших форм власності.

Принцип особистісного підходу - принцип психології, що вимагає розгляду окремих психічних функцій, явищ не ізольовано від їх суб'єкту, а під кутом впливу на них особистості як такої, її соціальних якостей.

Продуктивні сили - знаряддя і засоби виробництва та самі люди, які приводять їх в рух і завдяки своїм знанням, досвіду і трудовим навичкам здійснюють виробництво.

Професійна адаптація - комплексна система заходів, покликана сприяти процесу пристосування особистості до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності, успішному професійному становленню працівника, відповідності між його професійними намірами, інтересами, якостями і вимогами діяльності. Професійна адаптація здійснюється поступово, підпорядковується певній логіці і має певну послідовність. У її структурі виділяють такі етапи: допрофесійна підготовка, професійне самовизначення, професійне навчання і самостійна професійна діяльність. Професійна адаптація виступає джерелом інформації, необхідної для вдосконалення форм і методів професійної орієнтації.

Професійна деформація особистості - зміна психічної структури, якостей особистості під впливом виконання професійних обов'язків.

Професійна діагностика - оцінка потенційних здібностей конкретних особистостей до певних видів професійної діяльності.

Професійна етика - норми поведінки, професійний кодекс моралі, характерні для людей конкретної професії. Особливого значення в суспільстві набули кодекси тих професій, об'єктом діяльності яких є безпосередньо людина чи взаємини між людьми.

Професійна етика - норми поведінки, професійний кодекс моралі, характерні для людей конкретної професії. Особливого значення в суспільстві набули кодекси тих професій, об'єктом діяльності яких є безпосередньо людина чи взаємини між людьми.

Професійна компетентність - досконале володіння інструментарієм, засобами і продуктивними технологіями реалізації функціональних обов'язків.

Професійна консультація - цілеспрямований процес вивчення особистості з метою надання їй кваліфікованої допомоги у виборі чи зміні професії у відповідності з її інтересами, можливостями і потребами ринку праці в кадрах.

Професійна мобільність - здатність людини змінювати вид праці, переключатися на інші види діяльності у зв'язку з прогресивними змінами техніки і технології виробництва. У її змісті можна виділити такі моменти, як вибір професії, підвищення кваліфікації, визначення умов зміни місця роботи чи професії, плинність кадрів тощо.

Професійна орієнтація - це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійносамостворення на основі врахування індивідуально-психологічних характеристик та потреб ринку праці. Вона включає такі структурні елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір (добір) та професійна адаптація.

Професійна переорієнтація - тривалий і надзвичайно складний та суперечливий процес вибору особистістю нової професії на основі набутих професійних якостей, сформованої системи ціннісних орієнтацій, поглядів та стану ринку праці. В процесі професійної переорієнтації можна виділити три основних етапи: а) завершення роботи на попередньому місці праці; б) безробіття і вибір нової професії; в) освоєння нової професії і процесу діяльності.

Професійна придатність - відповідність індивідуально-психологічних особливостей людини вимогам, які висуває певна професійна діяльність до спеціаліста.

Професійна самосвідомість - вибіркова спрямованість діяльності свідомості на вирішення задач професійного самовизначення, тобто, усвідомлення особистістю себе суб'єктом майбутньої професійної діяльності.

Професійна інформація - система організації і проведення роботи, спрямованої на засвоєння особистістю інформації про професії, їх вимоги, що пред'являються до працівника, про соціально-економічні, психолого-педагогічні умови правильного вибору професії.

Професійне самовизначення - процес прийняття рішення особистістю щодо вибору майбутньої професійної діяльності, виходячи з її можливостей і потреб ринку праці.

Професійний відбір - система психодіагностичного обстеження особистості, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професій згідно з нормативними вимогами. В процесі П.в. виділяється декілька взаємозв'язаних етапів: 1) психологічне вивчення професії з метою виявлення вимог до людини; 2) вибір психодіагностичних методів обстеження претендентів на оволодіння професійною діяльністю; 3) проведення психодіагностичного обстеження претендентів, оцінка їх загального розвитку, спрямованості, рівня розвитку якостей, найбільш важливих для успіхів в оволодінні професією; 4) психологічний прогноз успішності навчання і подальшої діяльності на основі співставлення вимог професії і отриманих психологічних даних.

Професійний інтерес - вибіркова спрямованість особистості на професійну діяльність як на певних комплекс трудових функцій. Професійний інтерес є специфічною формою ставлення особистості до праці і пізнавальної спрямованості на її зміст, засобом вираження її соціально-психологічних якостей (нахилів, здібностей і соціальних якостей). Професійний інтерес виступає як прагнення особистості до оволодіння професійними знання, уміннями, навичками, до реалізації своїх нахилів, здібностей. При цьому професія виступає для особистості як цінність, як перша життєва потреба.

Професійно-важливі якості - комплекс найважливіших індивідуально-психологічних особливостей людини, які визначають успішність освоєння професії та виконання професійної діяльності.

Професійні здібності - це визначена структура досить стійких, але змінюваних під впливом виховання якостей особистості, що визначають успішність навчання і конкретної трудової діяльності. Професійні здібності визначаються тими вимогами, які професія пред'являє до особи спеціаліста.

Професія - це визначений вид трудової діяльності, що виник в результаті суспільного розподілу праці і вимагає для її виконання здібностей, теоретичних знань і практичних навичок. Професія відрізняється від посади, оскільки вона характеризує вид трудової діяльності, що вимагає визначених професійних знань і навичок, які набуваються в процесі спеціального навчання чи досвіду роботи. Посада ж визначає коло обов'язків, прав і відповідальність працівника.

Підбір кадрів - визначення психологічних і професійних якостей людини з метою визначення їх відповідності роботі, яку вони будуть виконувати. В цілому підбір кадрів повинен поєднувати соціальну зрілість, моральні якості, професійну компетентність і соціальну діагностику психологічних особливостей людини.

Підзвітність - це зобов'язання або готовність організації приймати на себе відповідальність і пояснювати причини, підстави і мотиви своїх дій.

Підприємництво - самостійна ініціатива, систематична, на власний ризик, діяльність юридичних чи фізичних осіб в сфері виробництва продукції, надання послуг, торгівлі з метою одержання прибутку.

Підходяща робота - робота, яка відповідає професійній кваліфікації людини, її досвіду роботи, стану здоров'я і надається у тій же місцевості, де вона мешкає

Пізнавальне завдання - вид доручення викладача студентові, в якому міститься вимога виконати певні теоретичні або практичні дії, спрямовані на опанування певних елементів змісту освіти. Більш конкретизованим пізнавальним завданням є пізнавальна задача – навчальне завдання, яке передбачає пошук нових знань, способів (умінь) і стимуляцію активного використання в навчанні зв'язків, відношень, доведень. Система пізнавальних задач супроводжує весь процес навчання, який складається з послідовних пізнавальних задач, що поступово ускладнюються за змістом і способами діяльності. Пізнавальна задача, як і будь-яка задача, містить вимогу (мету), умови (відоме) і шукане (невідоме), яке формулюється в запитанні.

Репрезентативність - ступінь відображення цілого його частиною, що дає можливість поширювати уявлення про частину на ціле. Репрезентативність використовується в дослідженнях в рамках так званого вибіркового методу як властивість вибіркової сукупності представляти (репрезентувати) генеральну

сукупність (ціле) за деякими ознаками чи характеристиками. Вона означає, що вибірка здійснена правильно, відповідно до наявних статистичних процедур.

Респондент - учасник дослідження в ролі опитуваного. В залежності від характеру дослідження респондент виступає в різних ролях, а саме: досліджуваного, клієнта, пацієнта, співбесідника тощо.

Реципієнт - суб'єкт, що сприймає адресовані йому повідомлення.

Ригідність - нездатність особистості до швидкої зміни наміченої програми діяльності в умовах, коли об'єктивно вимагається її перебудова. Ригідна людина завжди відчуває труднощі при переключенні з одного виду діяльності на інший, при виникненні перешкод в програмі її діяльності чи поведінки. Для таких людей характерна нестерпність до невизначеності, стереотипів в мисленні і діяльності, абсолютизація авторитетів і опір будь-яким змінам.

Ризик - ситуативна характеристика діяльності, що полягає в невизначеності її результатів і можливості негативних наслідків у випадку невдачі.

Ринкова економіка - тип національного господарства, головним регулятором і рушійною силою якого є ринок. Характеризується повною самостійністю і незалежністю господарських агентів, їх повною відповідальністю за результатами своєї фінансової діяльності; вільним ціноутворенням на переважну більшість товарів; відсутністю дефіциту на товарному ринку та конкуренцією виробників; стабільною фінансовою і грошовою системою, відкритістю економіки щодо світового ринку; державним впливом на ринок передусім економічними методами; підтриманням умов для нормальної конкуренції виробників; забезпеченням функціонування систем соціальних гарантій.

Ринок праці - ринок вільних (незайнятих) трудових ресурсів. Цей ринок породжується ринковою економікою, перехід до якої супроводжується вивільненням робочої сили. Держава створює відповідну систему служб зайнятості, які отримують інформацію від підприємств і організацій про вивільнення робочої сили і здійснюють працевлаштування. Особам, що втратили роботу і не можуть працевлаштуватись, виплачується грошова допомога.

Робоча сила - здатність людей до праці, сукупність фізичних і розумових здібностей людей, які використовуються для виробництва матеріальних і духовних благ. Робоча сила характеризується рівнем професійної підготовки працюючих. Суспільство організовує професійну підготовку робочої сили, визначає потребу в ній і розподіляє по сферах зайнятості.

Самовизначення - наявність визначеної життєвої і професійної позиції, а також уміння чітко і зрозуміло сформулювати і викласти її для інших.

Самовираження - прагнення індивіда проявити в діяльності, творчості чи іншій формі соціально-корисної поведінки закладений в ньому психологічний потенціал індивідуальної неповторності.

Самозайнятість - різновид зайнятості населення. Самозайнятими працівниками вважаються ті, хто на основі приватної власності на засоби виробництвасамостійно організовують працю, відповідають за виробництво і реалізації товарів, послуг.

Середовище зовнішнє - сукупність соціальних і економічних умов, в яких розвивається особистість, соціальна спільність.

Соціальна адаптація - процес активного пристосування індивіда до середовища, що змінюється, за допомогою різних соціальних засобів. Вона має дві форми: активну, коли індивід прагне впливати на середовище з тим, щоб змінити його, і пасивну, коли він не прагне до такого впливу і зміни. Показниками успішної соціальної адаптації є високий статус індивіда в даному середовищі, а також його психологічна задоволеність цим середовищем в цілому і його найбільш важливими для нього елементами.

Соціальна відповідальність - соціальне явище, що являє собою добровільне та свідоме виконання, використання і дотримання суб'єктами суспільних відносин соціальних норм.

Соціальна допомога - система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються окремим особам чи групам населення соціальною службою для подолання чи пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу і повноцінної життєдіяльності, адаптації в суспільстві.

Соціальна напруженість - суспільне явище, що виникає внаслідок неузгодженості потреб та інтересів, ціннісних орієнтацій і установок, норм і традицій суб'єктів соціальної взаємодії (індивідів, інститутів, організацій), яке проявляється в різних формах.

Соціальна підтримка - система заходів щодо надання допомоги деяким категоріям населення, які тимчасово опинилися в тяжкому економічному становищі (частково чи повністю безробітні, молодь, що навчається тощо) шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових засобів, кредитів, навчання і введення інших пільг.

Соціальна роль - нормативний зразок поведінки особистості, яка займає певну соціальну позицію в суспільстві, групі, колективі і виконує відповідні їй функції.

Соціальна служба - сукупність державних та недержавних органів управління, структур та спеціалізованих установ, що здійснюють соціальну роботу щодо обслуговування населення, надання людям соціальної допомоги і послуг, що дозволяє їм подолати складні життєві ситуації.

Соціальне середовище - сукупність всіх тих суспільних умов діяльності і відносин, які оточують особистість і активно (прямо чи опосередковано, стихійно чи свідомо) впливають на її свідомість і поведінку.

Соціальне інвестування - це спосіб реалізації соціальної відповідальності організації (бізнесу) за допомогою цільових програм, які відповідають потребам основних груп зацікавлених осіб, – персоналу, споживачів і постачальників, інвесторів, акціонерів, уряду, місцевих громад і жителів регіону, в якому розміщена організація.

Соціальний аудит - систематичне оцінювання соціального впливу організації відповідно до стандартів та очікувань.

Соціальний захист - система пріоритетів і механізмів із реалізації законодавчо закріплених соціальних, правових і економічних прав та свобод, соціальних гарантій громадян і органів управління всіх рівнів, інститутів, а також соціальних служб, що забезпечують певний рівень соціального захисту від дестабілізуючих чинників життя (інфляція, безробіття, падіння виробництва тощо), досягнення соціально-припустимого рівня життя населення.

Соціальний капітал - це потенціал взаємного розуміння і довіри в даній громаді. Соціальний капітал є необхідною передумовою для співробітництва та організованої людської поведінки, зокрема й бізнесу. Соціальний капітал можна трансформувати, споживати або поповнювати так само, як і фінансовий капітал.

Соціальний моніторинг - необхідний захід оцінки якості технологізації соціального простору, дієвості соціальних технологій. Він дозволяє своєчасно вносити корекцію в соціальні технології, знімати застарілі і вводити найновіші, що дозволяє розширити межі технологізації і забезпечувати ефективність.

Соціальний статус - інтегративний показник становища соціальної групи та її представників в суспільстві, в системі соціальної ієрархії і соціальних відносин.

Соціально відповідальне інвестування - це процес прийняття інвестиційних рішень, коли враховуються в рамках традиційного фінансового аналізу соціальні та екологічні наслідки інвестицій. У його основі лежить вивчення та

виокремлення об'єктів для інвестування компаній, що задовольняють певним критеріям КСВ, під якими розуміється відкрита та прозора ділова практика, що базується на етичних цінностях, повазі до своїх працівників, акціонерам, споживачам, а також турбота про довкілля.

Соціально-психологічна компетентність - здатність особистості ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми в системі міжособистісних відносин, правильно визначати індивідуальні особливості та емоційні стани інших людей, вибирати адекватні засоби в процесі взаємодії.

Соціальні гарантії - система соціально-економічних і правових засобів, що забезпечують життєдіяльність членів суспільства, соціальних груп, окремих громадян, реалізації їх інтересів, різноманітних зв'язків і відносин. До основних соціальних гарантій належать – право на вибір професії та працю, отримання загальної і професійної освіти, медичну допомогу, відпочинок тощо.

Соціальні норми - засоби соціальної регуляції поведінки індивідів груп. За допомогою соціальних норм суспільство і соціальні групи пред'являють своїм представникам вимоги, яким повинна задовольняти їхня поведінка, направляють, контролюють, регулюють і оцінюють цю поведінку.

Соціальні технології - спеціально організована сфера знань про способи і процедуру оптимізації життєдіяльності людини в умовах наростаючої взаємозалежності, динаміки і оновлення суспільних процесів; спосіб здійснення діяльності на основі її розподілу на процедури і операції з подальшою координацією, синхронізацією і вибором оптимальних засобів та методів їх виконання; метод управління соціальними процесами, що забезпечує системи їх відтворення у певних параметрах – якості, властивості, об'єму, цілісності діяльності тощо. Соціальні технології виступають як проект, що містить процедури і операції і як сама діяльність, побудована згідно з цим проектом.

Соціальні інвестиції - це вкладення у соціальну сферу, що представляє сукупність державних і приватних інститутів, діяльність яких спрямована на підтримку і підвищення соціально прийняттого рівня життя, задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб населення.

Соціальні інститути - стійкі форми організації спільної діяльності людей, що сформувалися історично. Суспільство являє собою систему соціальних інститутів як складну сукупність економічних, політичних, правових та інших відносин. Найбільш фундаментальні соціальні інститути – держава, сім'я, партії, суд, армія, банки, громадські організації, освіта, наука тощо.

Соціалізація - процес входження особистості в соціальне середовище, пристосування до нього, освоєння, в тому числі і творче, соціальних ролей і функцій.

Соціометрія - метод оцінки міжособових взаємовідносин в групі, колективі. За допомогою цього методу можна встановити популярність (непопулярність) членів групи, вивчити типологію поведінки людей в умовах колективної діяльності, розкрити неформальну структуру групи, виявити соціально-психологічну сумісність (несумісність) її членів. Графічним відображенням результатів соціометрії є соціограма.

Сталий розвиток - пошук балансу між потребами нинішнього покоління в економічному добробуті, сприятливому навколишньому середовищі та соціальному добробуті без шкоди для аналогічних потреб майбутніх поколінь.

Стандарт AA 1000 - стандарт соціальної (нефінансової) звітності, призначений для вимірювання результатів діяльності компаній з етичних позицій, що надає їм процедуру і набір критеріїв, за допомогою яких може бути здійснено соціальний і етичний аудит їх діяльності. Він є комплексом принципів, методичних рекомендацій і стандартів верифікації, спрямованих на підвищення ефективності діяльності компанії у сфері соціальної відповідальності, а також поліпшення якості оцінки, аудиту і звітності в даній сфері. Головною особливістю стандартів AA 1000 є їх орієнтованість на процеси у сфері соціальної відповідальності (на відміну від GRI, яка надає вимоги до комплексу показників і якості самої звітності). Крім того, базовим принципом AA 1000 є участь усіх зацікавлених сторін у процесі вдосконалення діяльності організації. Основою стандарту AA 1000 є визначення процесів, через які має проходити організація, для того, щоб з'явилася можливість оцінювати рівень її соціальної відповідальності.

Стандарт SA 8000 - це добровільний стандарт, основна мета якого забезпечення етичного походження товарів і послуг. Він може застосовуватися будь-якою організацією, незалежно від її розмірів і обсягів виробництва, культурних і географічних меж її оперування. Стандарт SA 8000 базується на принципах одинадцяти конвенцій Міжнародної Організації Праці, Всесвітньої декларації прав людини, Конвенції ООН з прав дитини. Вимоги SA 8000 включають всі базові трудові права, встановлені в ключових конвенціях МОП, і, зокрема, включають: обмеження застосування дитячої праці; заборону використання примусової праці; забезпечення охорони праці; гарантію свободи об'єднань і права укладення колективних договорів; виключення прояву будь-яких форм

дискримінації; заборону тілесних покарань, фізичного і психічного насильства і примушення, словесних образ; обмеження тривалості робочого часу; обов'язок встановлення та своєчасної виплати гідної заробітної плати. Стандарт забезпечує визначення етичних критеріїв виробництва товарів і послуг і певним чином доповнює стандарти ISO серії 9000 і 14000, залишаючись універсальним засобом для практичної реалізації етичної діяльності адміністрації компанії. SA 8000 представляє лише одну з можливих методологій управління соціальною відповідальністю. Він побудований на тих же системних підходах, що і стандарти ISO 9000 (управління якістю) і ISO 14001 (управління охороною навколишнього середовища), проте істотно відрізняється від них за базовими значеннями вживаних показників оцінювання. Для того, щоб компанія мала можливість впроваджувати в себе стандарт SA 8000, вона має, насамперед, оцінити своє робоче середовище і визначити ступінь своєї відповідності стандарту і місцевому законодавству. Компанії, діяльність та внутрішні правила яких відповідають SA 8000, документують та інтегрують їх в існуючі системи менеджменту.

Статус особистості - соціально-психологічна характеристика становища, яке займає індивід в структурі як функціонально-рольових, так і міжособистісних стосунках в колективі.

Статус соціальний - соціальне становище індивіда або групи в суспільстві, що визначається насамперед соціальними (економічне становище, професія, освіта, кваліфікація тощо), а також природними (стать, вік, етнічне походження) ознаками.

Стимул - спонукання, причина, поштовх до дії, активної діяльності (наприклад, моральний стимул, матеріальний стимул до трудової, організаторської, навчальної діяльності).

Структурне безробіття - безробіття, що викликається змінами структури споживчого попиту і технології, які змінюють структуру загального попиту на робочу силу. Структурне безробіття виникає через те, що структура робочої сили не відповідає новій структурі робочих місць і їх вимогам до працівників.

Суб'єкти соціальної роботи - держава, громадські та соціально-політичні об'єднання, фонди, органи місцевого самоврядування, професіонали соціальної роботи, тобто соціальні суб'єкти, що беруть участь в реалізації соціальної політики, надають соціальну підтримку та допомогу людині, яка опинилась в складній життєвій ситуації.

Творче ставлення до праці - прагнення людини до створення нових, більш досконалих, оригінальних методів втілення задуму, до оволодіння новими методами роботи.

Технологічне безробіття - безробіття, обумовлене невідповідністю професійних можливостей працівників вимогам виробництва, спричинених науково-технічним прогресом. В умовах високотехнологічного виробництва надмірною, в першу чергу, стає праця низької кваліфікації.

Толерантність - у діалогічному розумінні, це морально-психологічна та культурно-духовна якість суб'єкта, що виявляється ширшою за прості лояльність чи терпимість і передбачає активну жертвону гуманістичну позицію турботи за життя Іншого, опікування його вразливістю й беззахисністю та переймання на себе екзистенційної вини та відповідальності за його смертність і конечність. Толерантність як діалогічна властивість свідомості суб'єкта передбачає єдність принциповості та лояльності, самості й іншості, відкритості світові та відданості власним переконанням, універсальності і партикулярності.

Тренінг соціально-психологічний - сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування і взаємодії людей в групі

Трудові ресурси - сукупність населення в працездатному віці, а також тих людей, які перебувають за межами працездатного віку, але працюють.

Управління людськими ресурсами - це система технологій, методів, заходів впливу організації на своїх співробітників заради повного використання їхнього потенціалу та компетенції, щоб досягти організаційної мети діяльності.

Установка - суб'єктивна готовність до виконання певної діяльності, спрямованої на задоволення конкретних потреб в умовах конкретного, оточуючого людину середовища.

Форми прояву соціальної відповідальності особи: а) пряма і зворотня; б) постійна і тимчасова; в) відкрита і прихована; г) безпосередня і опосередкована; г) повна і часткова.

Фрикційне безробіття - безробіття, що стосується працівників, які шукають роботу або чекають її отримання в найближчому майбутньому. Ф.б. вважається неминучим і до певної міри бажаним, тому що працівники, які добровільно опинились без роботи, переходять з низькооплачуваної малопродуктивної роботи на вищеоплачувану і продуктивну роботу. Це обумовлює раціональний розподіл трудових ресурсів. Ф.б. носить короткочасний характер.

Циклічне безробіття - безробіття, викликане недостатністю загальних видатків. Коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, зайнятість скорочується, а безробіття зростає.

Цінності - продукти матеріальної і духовної діяльності людей, які можуть стати предметом потреби. Ц. – це суспільно значимі елементи середовища. Вони складають органічну частину культури.

Ціннісні орієнтації - система установок особистості на соціально-політичні, економічні та моральні норми суспільства. Система Ц.о. є однією з найбільш стабільних характеристик особистості і багатоступінчасту структуру. Ц.о. “програмує” всю діяльність людини на тривалий термін, визначають генеральну лінію поведінки.

Рекомендована література

Нормативні акти та документи

1. Глобальний договір ООН (UN Global Compact, 2000)
www.globalcompact.org.ua.
2. Декларация социального прогресса и развития. Провозглашена резолюцией Генеральной Ассамблеи от 11 декабря 1969года//
<http://www.un.org/russian/document/declarat/socdev.htm>.
3. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці: ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії (Женева, 18 червня 1998 року/
http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukranian.pdf.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута)// ВВР.- 2006. — № 43. — С.418.
<http://www.oecd.org/department>.
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради. —1993. — №36. — С. 361.
6. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року // Офіційний вісник України від 15.12.2008 — 2008 р.- №93. - С. 89. - С. 310. http://zakonl.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015.
7. Кодекс законів про працю України // <http://www.rada.gov.ua>.
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права // <http://zakonl.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
9. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права // <http://zakonl.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
10. Міжнародна організація праці: Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. — Женева: МБП, 1999. — У 2 т. — 242 с.
8. Положення «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» / Затверджене Указом Президента України від 29.12.2005 №1871 // <http://www.rada.gov.ua>.

Основна література

1. Грішнова О.А. Людський розвиток: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. - 308с.
2. Єрмаков О.Ю. Соціальна відповідальність: Навч.посіб. — К.: Компрінт
3. 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.
4. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: монографія / Київ. нац. екон. ун-т, 2003.- 230с.
5. Корпоративна соціальна відповідальність: підручник/ О. Гирик, О.Денис, О. Дубовик, І. Жеребило, А. Зінченко, Н. Реверчук, М. Саприкіна, Р. Семів, З. Скринник, К. Телюк; за заг.ред. д-ра екон.наук, проф. Т.С. Смовженко, д-ра екон.наук, проф. А.Я. Кузнецової. — К.: УБС НБУ, 2009.
6. Куліш А. Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях і відповідях.- К., 2007.- 80 с.
7. Краплич Р. Корпоративна соціальна відповідальність українського бізнесу: Досвід Фондації Острозьких : Посібник для бізнесу та неприбуткових організацій / Р. Краплич; Фондація ім. князів-благодійників Острозьких. — Рівне, 2005. — 74 с.
8. Лазоренко О., Колишко Р. та ін. Посібник із КСВ. «Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності».- К.: Видавництво «Енергія», 2008.
9. Петров О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної політики сучасних підприємств в Україні: [навч. посіб.]/ Ольга Михайлівна Петроє. -К.: Центр учбової літератури, 2008. - 60 с.
- 10.Петров О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: монографія / Ольга Михайлівна Петроє. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — 152 с.
- 11.Саприкіна М. А., Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: посібник / М.А. Саприкіна, М.А. Сасенсус, А.Г. Зінченко, О.М. Ляшенко, Г.А. Місько (за наук. ред. д.е.н., проф. засл. діяч. науки і техніки О.С. Редькіна). — К.: Вид-во «Фабований лист», 2011. — 480с.
- 12.Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: розуміння та впровадження. — К: 2005.- 48 с.

Додаткова література

1. Глобальна ініціатива щодо звітності (Global Reporting Initiative, GRI, 2000).
2. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436 — IV.
3. Гнибіденко І.Ф., Колот А.М., Новікова О.Ф. та ін. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія / За ред. І. Ф. Гнибіденка, А.М.Колота, В.В.Рогового.— К.: КНЕУ, 2006. – 292с.
4. Закон України «Про екологічну експертизу» від 09 лютого 1995 року № 46/95-ВР.
5. Зелена книга ЄС «Популяризація європейських засад корпоративної соціальної відповідальності» (EU Green Paper «Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, 2001).
6. Конвенція ЄЕК ООН «Про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з екологічних питань (Орхуська конвенція).
7. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251с.

Інформаційні ресурси

1. «Круглий стол в КО»» (Caux Round Table) www.cauxroundtable.org.
2. Глобальная инициатива ответственного лидерства (Global Responsible Leadership Initiative — GRLI) www.grli.org.
3. Европейская академия бизнеса и общества (European Academy for Business and Society — EABIS) www.eabis.org.
4. Европейская ассоциация этики бизнеса (European Business Ethics Network — EBEN) www.eben-net.org.
5. Офіційний сайт Секретаріату мережі Глобального договору в Україні: www.globalcompact.org.ua.
6. Центр корпоративної соціальної відповідальності Вищої школи менеджмента СПбГУ. www.gsom.pu.ru.
7. International Centre for Corporate Social Responsibility (ICCSR) — www.nottingham.ac.uk/business/ICCSR.
8. Account Ability The Institute of Social and Ethical Accountability www.accountability21.net.

ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТА

Студенти 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 уміння 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 «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 «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 2)

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 бажємо, 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)

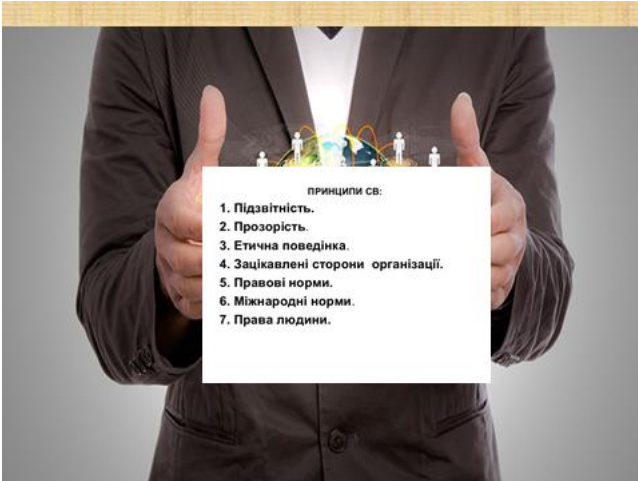
Функції стандарту ISO 26000:

- 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

- Сфера застосування
- Терміни, визначення та скорочені терміни
- Розуміння соціальної відповідальності
- Принципи соціальної відповідальності
- Визнання соціальної відповідальності та взаємодія із заінтересованими сторонами
- Керівництво по основних аспектах соціальної відповідальності
- 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

Використання лише таких способів отримання прибутку які не завдають шкоди людям, природі, суспільству

Турбота підприємства про своїх працівників, споживачів, територіальну громаду й довкілля понад встановлені законами норми

Дотримання встановлених правил, закріплених в межах національного законодавства



Теорії, що покладені в основу КСВ

- Теорії корпоративного управління (агентських відносин, трансакційних 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 взємозв'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 здирицтво



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 компанії, 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: Хаджимітев 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
ОСЧМ	91.6 МЛН Ю.К.
Споживання на душу населення	46.2 літрів
Премії клієнти	34, 520
Кількість, які обслуговують на чарою посередників	46, 440
Філії	22
Працівники	2300

3

Огляд мережі постачання системи Кока-Кола в Україні



4

Правила Компанії покликані встановити стандарти в кожній ланці мережі постачання



5

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 спонукає своїх клієнтів 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 трудового права через внутрішні Правила праці компанії відповідає суспільному покликанню забезпечувати економічне зростання та покращувати якість життя.

Система Кока-Кола в Україні

Наш громадський обов'язок

Правила праці Кока-Кола

Положення Правил: примусова та дитяча праця, дискримінація, робочі години та заробітна платня, безпечні умови праці, право на об'єднання та віросповідання.
Мета: Дотримання корпоративних правил праці та 100% дотримання положень законодавства.

Трудове право мережі постачання Кока-Кола

100% дотримання локальних (як мінімум) законів нашими постачальниками та незалежними ботлерами у відповідності до принципів діяльності мережі постачання

Приклад

Трудове право/люди

Обладнання та робоче устаткування, що відповідають нормам трудового права та безпеки.

Партнери (ботлери/постачальники)

Відповідність обладнання та робочого устаткування постачальників та ботлерів до принципів та системи якості Кока-Кола.

Складові якості Кока-Кола

Правила Компанії Кока-Кола у дотриманні якості

Правила у дотриманні якості, безпеки продукції, захисту довкілля, праці та здоров'я, виробничої та технічної безпеки Кока-Кола розповсюджуються на співробітників, клієнтів, постачальників та інших.

Все, що не є 100% якісним – не є прийнятним для компанії.

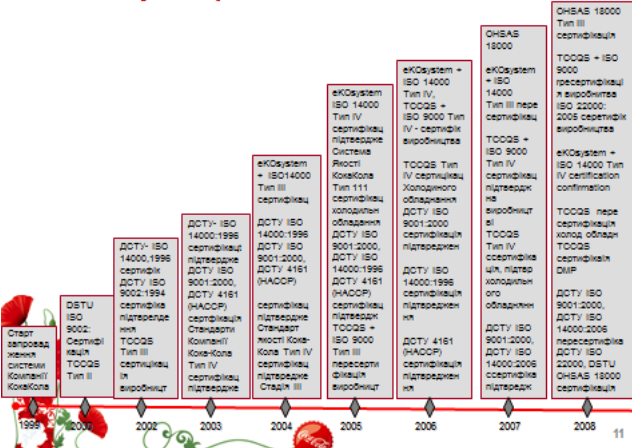
Стандарти Компанії Кока-Кола, ISO, законодавчі вимоги

Стандарти чітко обумовлюють, як саме слід діяти компанії для виробництва 100% якісних продукції та послуг.

Внутрішня комунікація

Основні документи, якими керується компанія

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.

Економічне використання

- Ефективне використання води на виробництві;
- Мінімізація та оптимізація сировинних баз;
- Економічне використання електроенергії та вживання усіх заходів для запобігання негативних впливів на довкілля.

Переробка

- Повторне використання води на виробництві;
- Переробка тари і упаковок та повторне їх використання.

Відновлення

- Підтримка громадських проєктів зі збереження водних ресурсів;
- Рациональне водоспоживання;
- Ефективна очистка стічних вод.

РОБОТА № 3

Корпоративна соціальна відповідальність в Японії

Японія - це країна, чії товари сьогодні є символом найвищої якості, лідер світової економіки, країна, чії 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».



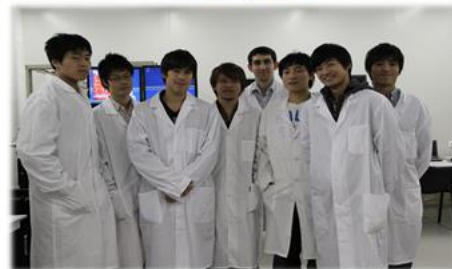
Просування по службі проводиться з числа працівників фірми, а особи, які пропрацювали в компанії більше п'яти років, як правило, не приймаються на роботу в іншу компанію, і, швидше за все, їх кандидатура навіть не розглядатиметься іншою компанією. Зазвичай співробітники залишаються на фірмі до 55- 57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



Видляються 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!

АНОТАЦІЯ
дисципліни «Соціальна відповідальність» для підготовки фахівців
спеціальності 075 «Маркетинг» ОС «Магістр»

Дисципліна «Соціальна відповідальність» входить до переліку обов'язкових дисциплін для студентів магістерського рівня підготовки.

Мета вивчення даної дисципліни полягає у формуванні фундаментальних знань з теорії та практики соціальної відповідальності і відповідних професійних компетенцій, які забезпечують формування соціально-відповідальної поведінки її суб'єктів (інститутів).

Предметом вивчення дисципліни є теоретико-методологічні, методичні та практичні положення формування інституту соціальної відповідальності.

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

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

При проведенні семінарських і практичних занять головна увага приділяється поглибленню студентами теоретичних знань з методології, методики, технології та організації соціальної відповідальності з широким використанням навчально-методичної та додаткової наукової літератури. Закріплення знань забезпечується шляхом виконання передбачених навчальною програмою завдань. В основу семінарських і практичних занять покладена робота студентів по індивідуальних завданнях під керівництвом викладача.

За навчальним планом для вивчення дисципліни відводиться 45 аудиторних години робочого часу, в т.ч. 15 годин лекційного курсу та 30 годин семінарських і практичних занять. Для визначення рівня засвоєння знань і рейтингу з дисципліни використовуються комплекти тестів, контрольних питань та індивідуальних завдань відповідно до тем:

1. Соціальна відповідальність як чинник стійкого розвитку;
2. Соціальна відповідальність людини, держави та суспільства;
3. Організаційно-економічне забезпечення управління корпоративною соціальною відповідальністю;
4. Формування відносин роботодавців із працівниками на засадах соціальної відповідальності;
5. Формування відносин бізнесу із зовнішніми організаціями на засадах соціальної відповідальності;
6. Екологічна компонента соціальної відповідальності;
7. Соціальне партнерство як інструмент формування соціальної відповідальності;
8. Моніторинг корпоративної соціальної відповідальності;
9. Оцінювання ефективності соціальної відповідальності;
10. Стратегічні напрями розвитку соціальної відповідальності в Україні.

ANNOTATION

of the discipline "Social responsibility" for training of specialists of field of specialty 075 "Marketing" of ED "Master"

The discipline "Social Responsibility" is listed as obligatory subjects for Master's level training.

The aim of teaching of this subject is to build fundamental knowledge about the theory and practice of social responsibility and professional competencies that ensure the formation of socially responsible behavior of its subjects (institutions).

The object of discipline is theoretical, methodological, methodical and practical knowledge of the formation of the institute of social responsibility.

The study of this subject is based on the dialectical method of cognition and general economic laws and is closely related with disciplines such as economics, microeconomics, macroeconomics, business economics, labor economics, organization and planning of production, marketing, and management.

When conducting seminars, the main attention is focused on deepening theoretical knowledge of methodologies, techniques, technologies and organization of research activities in the economy with extensive use of educational and supplementary literature by students. Consolidation of knowledge is provided by objectives prescribed by curriculum. The basis of the seminars is students' work on individual tasks under the guidance of a teacher.

According to the curriculum for the study of subjects 45 class hours of work are given, including 15 hours of lectures and 30 hours of seminars and classes. To determine the level of learning and discipline rating tests, control issues and individual tasks according to structural modules are used:

1. Social Responsibility as a factor of sustainable development;
2. Social responsibility of people, state and society;
3. Organizational-economic management to ensure corporate social responsibility;
4. Forming relationships employers with employees on the basis of social responsibility;
5. Forming business relationships with external organizations on the principles of social responsibility;
6. Environmental components of social responsibility;
7. Social Partnership as a tool for social responsibility;
8. Monitoring of corporate social responsibility;
9. Evaluation of the effectiveness of social responsibility;
10. The strategic directions of development of social responsibility in Ukraine.