

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
Національний авіаційний університет

СОЦІАЛЬНА ТА ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Практикум для студентів спеціальності 152 «Метрологія та інформаційно-вимірювальна техніка» освітньо-професійної програми «Якість, стандартизація та сертифікація»

Київ 2019

УДК 330.1 (076.5)
ББК У 010я7
С 751

Укладач *В.Б.Мельник* – канд. техн. наук., доцент

Рецензент: *І.П.Білокур* – д-р. техн. наук., професор
(*Національний авіаційний університет*)

*Затверджено методично-редакційною радою
Національного авіаційного університету (протокол № __ від ____)*

Соціальна та екологічна відповідальність: практикум для студентів спеціальності 152 «Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка» освітньо-професійної програми «Якість, стандартизація та сертифікація» / Уклад.: В. Б. Мельник. – К.: НАУ, 2019. – 28 с.

Містить основні теоретичні відомості до практичних занять із дисципліни «Соціальна та екологічна відповідальність». До кожного заняття подані завдання, порядок проведення і контрольні запитання.

Для студентів спеціальності «Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка» освітньо-професійної програми «Якість, стандартизація та сертифікація».

ВСТУП

Практичне заняття — форма навчального заняття, за якої викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом сформульованих завдань. Проведення таких занять ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі — тестах для виявлення ступеня оволодіння потрібними теоретичними положеннями, наборі завдань різного рівня складності для розв'язування їх на занятті. Воно включає проведення попереднього контролю знань, вмінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування завдань із їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання (табл. 1).

Таблиця .1.

№ з/п	Назва теми	годин
1	Тема 1. Соціальна відповідальність як чинник стійкого розвитку.	2
2	Тема 2. Соціальна відповідальність людини, держави та суспільства	2
3	Тема 3. Організаційно-економічне забезпечення управління корпоративною соціальною відповідальністю.	2
4	Тема 4. Формування відносин роботодавців із працівниками на засадах соціальної відповідальності.	2
5	Тема 5. Формування відносин бізнесу із зовнішніми організаціями на засадах соціальної відповідальності.	2
6	Тема 6. Екологічна компонента соціальної відповідальності	2
7	Тема 7. Соціальне партнерство як інструмент формування соціальної відповідальності	2
8	Тема 8. Моніторинг корпоративної соціальної відповідальності.	2
9	Тема 9. Оцінювання ефективності соціальної відповідальності.	1
10	Тема 10. Стратегічні напрями розвитку соціальної відповідальності в Україні	1
Разом:		18

Тема 1. Соціальна відповідальність як чинник стійкого розвитку.

Тема практичного заняття: "Стале соціально-економічне зростання":

Мета — розглянути питання, що стосуються сутності соціальної відповідальності, її видів, принципів, підстав, аспектів розвитку в історичному контексті та крізь призму концепції сталого розвитку.

Завдання практичного заняття:

- розкрити наукові підходи до визначення сутності соціальної відповідальності;
- розкрити соціальну відповідальність у системі сталого розвитку;
- охарактеризувати види соціальної відповідальності;
- обґрунтувати підстави соціальної відповідальності;
- роз'яснити принципи соціальної відповідальності.

Питання для обговорення

1. Роль інститутів громадянського суспільства в сталому розвитку.
2. Принципи і положення концепції сталого розвитку.
3. Механізм ефективної взаємодії держави та бізнесу.

Завдання 1

Розкрийте форми прояву соціальної відповідальності у зовнішній та внутрішній сферах (у вигляді презентації).

Завдання 2

Дайте визначення понять: реальна відповідальність, потенційна відповідальність, соціальна відповідальність, рівні соціальної відповідальності, сталий розвиток, глобальний договір ООН, моральна відповідальність, релігійна відповідальність, дисциплінарна відповідальність, політична відповідальність, правова (юридична) відповідальність, корпоративна відповідальність

Завдання 3.

Заповніть таблицю 2.

Таблиця 2

Відмінні ознаки правової та соціальної відповідальності

Юридична відповідальність	Соціальна відповідальність

Тема 2. Соціальна відповідальність людини, держави та суспільства

Тема практичного заняття: "Державна політика як основа формування соціальної відповідальності"

Мета: надання загальних уявлень про сутність та основні чинники розвитку соціальної відповідальності людини та держави у контексті функціонування соціальної держави як системи.

Завдання для практичного заняття:

- Розкрити сутність та параметри розвитку соціальної відповідальності людини;
- Обґрунтувати соціальну відповідальність держави;
- Розкрити сутність соціальної держави.

Питання для обговорення

1. Закони України з ефективного співробітництва громадських об'єднань та органів влади.
2. Формування й проблеми реалізації державної економічної політики.
3. Корупція як елемент реальної дійсності.

Завдання 1

Сформулюйте проблеми реалізації відповідальності держави

Завдання 2

Опишіть наявні аргументи «за» та «проти» соціальної

відповідальності бізнесу на основі концепцій «корпоративного егоїзму», «корпоративного альтруїзму» та «розумного егоїзму». Сформулюйте та висловіть особисту думку на проблему «належної ролі бізнесу в суспільстві».

Як розрізняються прояви соціальної відповідальності з боку трьох організацій: металургійного заводу, лікарні й університету? Назвіть характерні риси соціальної відповідальності кожної з організацій.

Завдання 3

Визначте основні напрями соціальної відповідальності ЗВО (перед студентами, викладачами, суспільством, підприємствами; а також у зворотному напрямку) заповніть табл. 3.

Таблиця 3.

Напрями соціальної відповідальності ЗВО

Відповідальність перед:	Напрями соціальної відповідальності	
	ЗВО	студентів
- ЗВО		
- студентами		
- викладачами		
- підприємствами		
- суспільством		
Відповідальність перед:	Напрями соціальної відповідальності	
	викладачів	підприємств
- ЗВО		
- студентами		
- викладачами		
- підприємствами		
- суспільством		

Методичні рекомендації:

Заклад вищої освіти (далі - ЗВО) - це юридична особа, що реалізовує відповідно до ліцензії освітні програми вищої професійної освіти, і традиційно є об'єктом вивчення різних наук: економічних, юридичних, соціологічних, педагогічних і інших.

ЗВО — це важливий соціальний інститут. У якому створюються суспільні блага (освітні послуги) і нормативи, зразки поведінки, взаємин у колективі і із зовнішнім середовищем — із зацікавленими сторонами (зовнішніми партнерами, клієнтами, органами влади тощо.).

ЗВО має такі властивості соціального інституту:

- стійка форма організації спільної діяльності людей;
- здатність інтегруватися з соціально-політичною, ідеологічною і ціннісною структурою регіону;
- спрямованість освітніх послуг ЗВО на обслуговування і розвиток людини;
- наявність матеріальних засобів і умов, що забезпечує успішне здійснення соціальних функцій;
- є генератором соціальних норм поведінки, що здійснює соціальний контроль їх дотримання.

Для розуміння ролі ЗВО як соціально відповідального інституту потрібно розглянути функції, які він виконує через займане в суспільстві положення:

- 1) відтворення суспільного інтелекту — надання суспільству освітніх послуг, направлених безпосередньо на обслуговування людини;
- 2) підготовка висококваліфікованих кадрів — еліти суспільства як одного з вирішальних чинників розвитку системи освіти в цілому, а також забезпечення науково-технічного і соціально-економічного прогресу країни;
- 3) формування ринку праці — створювані у вузі нові знання напряму впливають на ринок праці, спонукаючи переоцінювати значення тих або інших професійних навичок, змінюючи кількісні та якісні вимоги до трудових ресурсів;
- 4) розвиток культури і норм поведінки (кодекс поведінки, логотип і фірмовий стиль, колективний договір,

положення з оплати праці, винагород і премій), наявність і дотримання яких багато в чому визначає психологічний клімат у ЗВО і його ринкову капіталізацію;

5) стабілізація соціальних стосунків — ЗВО є активним учасником соціальних взаємодій із зацікавленими сторонами і безліччю представників соціального середовища регіону в якому він розташований.

6) Результати досліджень оформіть у вигляді таблиці.

Тема 3. Організаційно-економічне забезпечення управління корпоративною соціальною відповідальністю.

Тема практичного заняття: "Політика управління соціальною відповідальністю"

Мета: простежити історію становлення та розвитку корпоративної соціальної відповідальності; виявити підходи до організації корпоративної соціальної відповідальності підприємства у розрізі її основних моделей.

Завдання для практичного заняття:

- розкрити історію становлення та розвитку корпоративної соціальної відповідальності;
- дослідити сутність концепції корпоративної соціальної відповідальності;
- розробити організацію діяльності з соціальної відповідальності;
- обґрунтувати сучасні моделі корпоративної соціальної відповідальності

Питання для обговорення

1. Інтеграція соціальної відповідальності у підприємство.
2. Навчання персоналу у сфері корпоративної соціальної відповідальності.
3. Партнерство та інституціональне інвестування.
4. Якість продуктів та послуг.

Завдання 1

Розробіть місію, цілі та завдання у сфері соціальної відповідальності

Завдання 2

На прикладі конкретних ситуацій, визначте, яку з національних моделей соціальної відповідальності використовують у зазначених банках:

1) Прикладом втілення такої моделі соціально-відповідальної поведінки компанії може бути соціальна політика деяких банків, що функціонують на території України. Наприклад «Приватбанк» розглядає соціальну відповідальність саме як спонсорську та філантропічну, певну частину прибутку спрямовує на спонсорство та меценатство. Об'єктом окремої уваги банку є діти, молодь, учасники та інваліди війни, освіта, охорона здоров'я та спорт.

Що стосується «Райффайзен Банку Аваль», то сприймаючи корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) як комплексне поняття, керівництво української дочірньої компанії все ж особливу увагу приділяє саме філантропії, про що свідчить інформація наведена на сайті банку. Основний акцент у благодійній діяльності банку — це підтримка дитячих закладів для сиріт та дітей із проблемних сімей, а також дитячих лікувальних закладів. Крім того, банк активно підтримує проекти, спрямовані на розвиток культури та духовності українців.

Цієї ж моделі соціально відповідальної поведінки дотримується «Промінвестбанк», що входить в одну з найбільших груп із фінансових послуг в ЄС. Соціальна політика групи спрямована на підтримку благодійних проектів, меценатство класичної музики й розвиток регбі в усьому світі.

Такі українським банкам, як «Альфа-банк» і «Укрексімбанк» також роблять основний акцент у своїй діяльності на меценатські проекти. Слід також зазначити, що деякі українські банки, зазначаючи у власній політиці соціальної відповідальності більш широкі межі її впровадження, все одно на практиці основну увагу приділяють саме філантропії.

Наведені приклади політик КСВ банків, пов'язані з допомогою дітям, реконструкцією національних історичних пам'яток, фінансуванням гуманітарних проектів, проектів із будівництва і устаткування дитячих лікарень, підтримкою

національної культури, є відповідним підтвердженням дієвості й ефективності даної моделі соціальної відповідальності.

2.) Такої моделі соціальної відповідальності намагається дотримуватися «Укрсоцбанк», який розглядає соціальну відповідальність як інвестиції в суспільство та у власне майбутнє. Керівництво банку вбачає своєю першочерговою соціальною відповідальністю міжнародну конкурентоспроможність банку задля отримання відповідного прибутку та зростання компанії. Другим пріоритетом банку як соціально відповідальної одиниці є отримання прибутків шляхом, який є соціально, й екологічно відповідальним. Третім та найбільш видимим шляхом реалізації соціальної відповідальності банку є підтримка соціальних проєктів. У принципах банку виокремлено внутрішню та зовнішню відповідальність.

До внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності належать:

- управління та розвиток людських ресурсів через освітні програми і програми підвищення кваліфікації кадрів;
- охорона здоров'я працівників та безпека праці;
- додаткове медичне та соціальне страхування співробітників;
- недержавне пенсійне забезпечення працівників;
- стабільність заробітної плати;
- надання допомоги працівникам у критичних ситуаціях.

До зовнішньої корпоративної соціальної відповідальності належать:

- співпраця з місцевими громадами та місцевою владою;
- взаємини з бізнес-партнерами, постачальниками і споживачами;
- відповідальність перед клієнтами за якість наданих послуг;
- дотримання прав людини;
- спонсорство і благодійність;
- сприяння в охороні навколишнього середовища.

3.) Ця модель соціальної відповідальності передбачає соціальну згуртованість на рівні компанії і ділову згуртованість на рівні індустріальної групи.

Для такої моделі характерною є активна роль держави, яка впродовж тривалого часу брала участь у стратегічному плануванні

бізнесу. Управління бізнесом, відповідно до цієї моделі, не може обмежуватися лише організаційним розвитком і отриманням прибутку.

Воно має базуватися на правильному сприйнятті буття, суспільства і навколишнього світу, усвідомленні своєї відповідальності перед суспільством і прагненні до прогресу цивілізації в цілому.

Ще у 1956 р. в документах групи "Донкай", зокрема в Декларації "Відповідальності керівників бізнесу перед суспільством", корпорацію проголошено громадською організацією. На менеджерів покладался обов'язок стежити за підтримкою рівноваги між акціонерами і робітниками, постачальниками та споживачами. Також декларувалося соціальне призначення і соціальна відповідальність організації в рамках усього суспільства.

Завдання 3

Соціальні програми компаній у світі, зазвичай, розглядають за наступними напрямками:

- екологічна відповідальність;
- відповідальність перед персоналом;
- пропаганда здорового способу життя;
- розвиток освіти, культури та масових комунікацій;
- пропаганда патріотизму, дружби народів, відповідальності громадян перед суспільством;
- соціальні програми для місцевої громади.

На прикладі конкретних ситуацій визначте які з напрямів соціальної програми застосовують на згаданих підприємствах:

1. КСВ є елементом стратегії ведення бізнесу компанії *«Кока-Кола Беверіджиз Україна»*, відданість зазначеній ідеї закріплена у Місії та Цінностях компанії. КСВ є складовою бізнес-планів і одним із критеріїв, згідно яких оцінюються результати роботи працівників.

2. Збільшення кількості та складності екологічних та соціальних питань, які потребують уваги, спонукають нас визначити пріоритетні напрямки діяльності. Найбільш значимими для підприємства та його зацікавлених сторін є такі сфери:

- збереження водних ресурсів;
- енергозбереження та захист клімату;

- збір та переробка відходів;
- здоровий спосіб життя;
- розвиток працівників.

Перераховані пріоритети безпосередньо пов'язані з бізнес-завданнями. Наприклад, внаслідок розширення асортименту продукції, ініціативи, спрямовані на пропаганду здорового способу життя, сприяють задоволенню зростаючого інтересу споживачів до збереження власного здоров'я. Зниження ресурсомісткості виробництва поєднується з екологічними програмами щодо раціоналізації використання енергії, води та пластикової упаковки.

3. Особливість внутрішньої соціальної політики компанії «Хьюлетт-Паккард» полягає в організації спеціальних благодійних фондів підтримки персоналу. Наприклад, працівнику компанії щорічно надається до 1000 доларів у вигляді матеріальної допомоги.

Завдяки підтримці компанії мексиканський уряд отримав 1000 персональних комп'ютерів для розвитку програми дистанційної освіти.

4. Природоохоронна діяльність компанії «Лукойл» та забезпечення в ній промислової безпеки здійснюється відповідно до «Системи управління довкілля ПАТ «Лукойл» і «Системи управління промисловою безпекою та охороною праці». В компанії регулярно проводяться аудити цих систем. За їх результатами підтверджена дія сертифікатів на відповідність компанії стандартам ISO 14001 та ISO 45000. На природоохоронні заходи щорічно спрямовується 170 млн. дол. США у тому числі капітальні вкладення в природоохоронні об'єкти становлять більше 40 млн. дол. США.

5. Активно підтримує розвиток спорту широко znana в світі компанія «Мак-Дональдс». Тільки у Великій Британії на розвиток футболу вона виділила 31,5 млн. дол. США. Крім того, вона бере діяльну участь у реалізації програми із запобігання наркоманії, нагромадивши в цьому питанні певний досвід у ході соціальної роботи в Гватемалі.

Серед результатів соціально орієнтованої роботи можна назвати "гватемальський" досвід компанії «Мак-Дональдс» щодо підтримки спеціалізованих програм зі зміцнення дружби між дітьми різних національностей, розвитку патріотизму.

6. Компанія «Самсунг» бере активну участь у реалізації міжнародних освітніх програм з обміну студентами, допомагає здобувати освіту дітям із малозабезпечених сімей.

У компанії одним із виявів соціальної відповідальності бізнесу є організація робочих місць для інвалідів. Прикладом цього є, зокрема, будівництво спеціалізованого заводу для цієї категорії людей.

7. Компанія *British Airways* ініціювала благодійну програму «British Airways - дітям України». Наступного ж дня після її презентації громадськості відбулася перша акція програми під назвою «Олімпійські Ігри для безпритульних дітей Києва». В олімпіаді, ініційованій компанією для дітей притулку «Отчий дім» і підтриманій компаніями *Coca-Cola* та *Nestle*, взяло участь 120 дітей.

Компанія *British Airways* провела акцію, що мала назву «1 гривня» і полягала в тому, що всі охочі допомогти дітям могли надіслати на адресу «Гала-Радіо» 1 гривню. Зібрані кошти було передано до спеціалізованого дитячого садка «Надія», де лікуються та проходять реабілітацію діти, хворі на дитячий церебральний параліч.

Понад п'ять років представництво *British Airways* в Україні опікується безпритульними дітьми, які проходять соціальну реабілітацію в центрі «Отчий дім». Тут постійно проживають і виховуються понад 50 хлопчиків і дівчаток. Персонал *British Airways*, їх партнери й клієнти допомагають вихованцям «Отчого дому» продуктами, одягом, спортивним обладнанням, різноманітними подарунками до свят.

У ході кампанії «Відкрий своє серце дітям», співробітники її представництва *British Airways* в Україні зібрали понад 400 іграшок, які надалі були розподілені між вихованцями «Отчого дому», дитячого садочка «Надія» (для дітей, хворих на церебральний параліч) та дитячого будинку «Малютко» (для дітей-сиріт із затримкою психічного розвитку). Крім того компанія подарувала обласній дитячій лікарні машину швидкої медичної допомоги, та провела конкурс «На крилах мрій» серед дітей до 16 років на найкращу модель літака. Переможець конкурсу здійснив подорож до Лондона разом із *British Airways*.

8. Впродовж багатьох років ПрАТ «Дніпропетровський олійноекстракційний завод» опікується будинком-інтернатом для дітей, інвалідів та знедолених. Щороку товариство виділяє кошти на його утримання. Воно дбає про те, щоб вихованці будинку були забезпечені одягом, продуктами харчування, меблями, побудувало для них басейн, обладнано кімнату психологічного розвантаження. Підтримує товариство й інші інтернати, зокрема Нікопольський, для якого було придбано аудіо та відеотехніку, інші цінні подарунки, а також передано частину власної продукції.

Окрім цього, ПрАТ «Дніпропетровський олійноекстракційний завод» надає допомогу більш як сімдесяти різним організаціям. Це, зокрема, - Фонд «Чорнобиль», Фонд інвалідів, будинок престарілих у Дніпрі, екологічні та медичні організації тощо. Допомогло ПрАТ «Дніпропетровський маслоекстракційний завод» і дитячому ансамблю «Калина» (придбання костюмів для юних артистів, фінансування їхньої поїздки до Болгарії), а також особам, що гостро потребують медичної допомоги, коштів на придбання ліків, оплату операцій тощо. Підтримує завод і розвиток спорту, оплачуючи, зокрема, утримання спортсменів під час зборів (30-50 осіб).

Непогано поставлено справу соціального захисту й безпосередніх працівників цього підприємства. Понад 400 пенсіонерів одержують заводську пенсію. Окрім того, 60 % вартості медичної допомоги, що надається працівникам заводу і пенсіонерам, завод бере на себе.

Впродовж останніх семи років також профінансовано лікування дітей працівників заводу за кордоном. На завершення назвемо й такий напрям соціально орієнтованої роботи підприємства, як спонсорська підтримка обдарованих дітей, причому не лише в Дніпрі.

Тема 4. Формування відносин роботодавців із працівниками на засадах соціальної відповідальності.

Тема практичного заняття: "Права людини на робочому місці"

Мета: зрозуміти відмінність між корпоративною соціальною відповідальністю та корпоративним громадянством; ознайомитися із положеннями концепції гідної праці; розглянути міжнародну

практику законодавчого регулювання КСВ.

Завдання для практичного заняття:

- розкрити КСВ у внутрішньому середовищі;
- дослідити міжнародне законодавче регулювання трудових відносин на основі соціальної відповідальності бізнесу (СВБ);
- розкрити забезпечення гідної оплати праці у системі КСВ;
- дізнатись, що таке корпоративне громадянство;
- обґрунтувати практику трудових відносин крізь призму концепцій КСВ та корпоративного громадянства в Україні.

Питання для обговорення

1. Конвенції Міжнародної організації праці.
2. Закони України щодо професійних спілок.
3. Глобальні принципи Саллівана.
4. Ініціативи з прав людини Глобального Договору ООН.

Завдання 1.

Оцініть результативність порядку і форм взаємодії між органами управління та персоналом.

Завдання 2

Ознайомтеся з практикою побудови трудових відносин у провідних компаніях України. Сформулюйте власне бачення проблеми. Що, на вашу думку, із запропонованих заходів є більш дієвим? Що можете запропонувати ви?

Компанія Life

Проблема:

Комунікаційний ринок диктує високі вимоги до кваліфікації співробітників. Співробітники повинні постійно опановувати нові масиви інформації щодо мережевого обладнання, нових ІТ-платформ, програмних засобів. Також проблема освоєння великих масивів інформації актуальна для нових співробітників компанії.

Рішення:

У 2009 році компанія відкрила корпоративний портал life:) case, який втілює у собі систему дистанційного навчання (СДН) або LMS (Learning Management System). Практика показує що за допомогою СДН можна скоротити витрати на навчання на 70-80%. Life:) case складався з корпоративної бібліотеки, каталогу книг

традиційної бібліотеки, навчального дистанційного контенту, тестування, анкетування, календаря внутрішніх тренінгів, інформацію про дистанційне навчання. Life:) case також доступний для зовнішніх партнерів. Платформа також використовувалася для оцінювання і тестування персоналу.

Переваги:

- Навчання на робочому місці;
- Підтримка інтерактивного спілкування (віртуальні класи)
- Щоб почати навчання потрібен тільки доступ до інтернету .

ПАТ «Крафт Фудз Україна»

Проблема: Підвищити рівень залучення співробітників.

Рішення : Перезапуск програми Kraft Flex. Мета програми — покращити баланс між роботою та особистим життям. Після опитування співробітників було виокремлено чотири блоки програми:

1) Напрямок «Здорове життя — успішне майбутнє» включав: можливість користуватися програмами оздоровлення від страхової компанії; відвідувати у робочий час кімнату здоров'я та краси; готувати соки фреш та декофеїнову каву; на спеціальній корпоративній сторінці стежити за новою інформацією про здоровий спосіб життя. У рамках програми також було встановлено зволожувачі повітря в кабінетах компанії.

2) Напрямок «Ми піклуємося» охоплював медичне страхування; страхування життя; страхування працівників і багажу під час відряджень; оригінальні корпоративні подарунки до дня народження; одноразову виплату при народженні дитини та на весілля; матеріальну підтримку на послуги з догляду за немовлям для мам; оплата таксі у разі пізнього повернення.

3) Метою напрямку «Робочий простір» було створити комфортні умови роботи за допомогою безкоштовних обідів, гарячих та холодних напоїв; комфортної їдальні з терасою; оголошення п'ятниці днем вільного стилю одягу; призначення кур'єра-водія для ділових і незначних особистих справ; встановлення терміналу IBOX та банкомату у київському офісі; продажу продукції Kraft Foods за оптовими цінами з доставкою в офіс.

4) «24/7 — твій стиль життя і особисте прагнення» — це програма мотивації від Kraft Foods, в яку входить участь у тренінгах та програмах професійного розвитку; можливість роботи за індивідуальним графіком; доступ до корпоративної бібліотеки; можливість користуватися корпоративними дисконтними картками; корпоративні тарифи на авіаквитки, готелі, оренду автомобілів.

Перевагами програми Kraft Flex користується значна кількість співробітників. Компанія щороку покращує свої бізнес-результати. У Kraft один із найнижчих показників плинності кадрів.

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

Тема практичного заняття: "Агенти корпоративної соціальної відповідальності і їхня взаємодія"

Мета: виявити складові зовнішньої відповідальності бізнесу у розрізі об'єктів відповідальності та вивчити напрями застосування новітніх інструментів стратегічної корпоративної філантропії.

Завдання для практичного заняття:

- розкрити складові зовнішньої відповідальності бізнесу;
- обґрунтувати соціальну відповідальність бізнесу у розрізі об'єктів відповідальності;
- розкрити новітні інструменти стратегічної корпоративної філантропії;
- дослідити соціально відповідальний маркетинг;
- дослідити відповідальне управління ланцюгом постачання;
- розкрити відповідальність компаній щодо партнерів по бізнесу.

Питання для обговорення

1. Формування й проблеми реалізації соціальної відповідальності держави.
2. Конфлікти суспільства, бізнесу, влади.
3. Лобізм як об'єкт корпоративного керування.

Завдання 1

Організація тренінгів на робочому місці. Кар'єрне зростання. Компенсації та стимулювальні програми.

Завдання 2

Розглянути запропоновані ситуаційні завдання та визначити:

1. Лікарка компанії помітила що зростає кількість випадків захворювання емфіземою легень у робітників, які працюють на підприємстві. Вона повідомила про це керівництво. Їй запропонували реєструвати такі випадки, але не повідомляти про це громадськість. Із збільшенням кількості захворювань, лікарка дійшла висновку про наявність зв'язку між застарілою вентиляційною системою та кількістю хворих. Вона повідомляє про це керівництво фірми і їй знову пропонують продовжувати спостереження, але не проводити аналізів і нічого нікому не говорити, щоб не стривожити робітників.

Зпитання:

1) Чи є у лікарки моральний обов'язок чинити так, як їй наказують?
2) Чи є у неї моральний обов'язок робити будь-що інше, крім того, що від неї вимагає керівництво? Обґрунтуйте відповідь.

2. Ви прийняли на роботу молодого талановитого юриста, який хоч щойно закінчив юридичну академію але чудово виконує свою роботу. Він провів уже кілька консультацій, і клієнти дуже задоволені. Разом із тим, юрист різкий і неввічливий у спілкуванні з іншими працівниками, особливо з обслуговуючим персоналом. Ви щодня отримуєте такі сигнали, а сьогодні надійшла письмова заява від вашого секретаря з приводу його брутальності.

Зпитання:

1) Як врегулювати ситуацію?
2) Які зауваження потрібно зробити молодому спеціалісту, щоб змінити його стиль спілкування в колективі?

3. Фірма, що займається економічним консалтингом, з одним із клієнтів співпрацює вже близько півтора року. Клієнт займається ріелтерським бізнесом, фірма веде їх баланс і здає звітність.

Нещодавно частина співробітників цього клієнта відокремилася

і організувала власну ріелтерську фірму. Відокремлення було зовсім вдалим і стосунки з керівництвом первісної фірми дещо зіпсувалися.

Керівництво нової фірми звернулося до цієї ж фірми з пропозицією взяти і їх на бухгалтерське обслуговування. Формально договори не є ексклюзивними. Конфлікту інтересів немає.

Запитання:

1) Чи етично брати на обслуговування клієнта який зі скандалом відокремився від уже наявного клієнта?

4. У співробітника приватного підприємства (фірма, що займається торгівлею комп'ютерами) захворів близький родич. На лікування потрібна велика сума грошей. Він зміг зібрати лише половину. Решту суми він попросив у підприємства. Якщо фірма виконає прохання співробітника, то це може призвести до зниження доходів і конкурентоспроможності підприємства.

Ця ситуація зачіпає інтереси всіх членів підприємства. З одного боку, співробітники фірми, жертвуючи своїми інтересами, вирішать дати потрібну суму робітнику фірми, проявлять милосердне ставлення до близького. З іншого боку, у майбутньому це може викликати низку проблем.

Так, приміром, у складну ситуацію може потрапити інший співробітник цієї фірми. Виходячи з принципу справедливого ставлення до кожного члена спільноти, потрібно буде цю ситуацію вирішувати так само, а це не може тривати вічно.

Непередбачувана ситуація спричинить матеріальні збитки, непередбачені статутом, що може призвести до зниження ефективності управління.

Також, рішення про надання матеріальної допомоги може призвести до підвищених вимог до співробітника, який потрапив у скрутну ситуацію.

Умови вирішення цієї проблеми:

1. Рішення, прийняте фірмою не повинно залежати від ділових характеристик людини, від її статусу в цій фірмі.
2. Головну увагу слід звертати не на позиції учасників ради, а на аналіз спільних інтересів.

Завдання:

- 1) Сформулюйте можливі варіанти вирішення проблеми.

Тема 6. Екологічна компонента соціальної відповідальності

Тема практичного заняття: "Екологічна відповідальність як складова соціальної відповідальності"

Мета: розкрити сутність екологічної відповідальності у контексті її еволюції та з виокремленням елементів екологічної відповідальності бізнесу.

Завдання для практичного заняття:

- розкрити сутність екологічної відповідальності;
- розкрити еволюцію концепцій екологічної відповідальності;
- обґрунтувати елементи екологічної відповідальності бізнесу;
- розкрити досвід реалізації принципів екологічної відповідальності;
- обґрунтувати шляхи посилення екологічної відповідальності.

Питання для обговорення

1. Масштаб екологічних проблем.
2. Програми з контролю забруднення та захисту довкілля.
3. Першорядне вирішення екологічних проблем

Завдання 1

Міжнародний і український досвід впровадження принципів екологічної відповідальності

Завдання 2

Розкрити поняття заняття: Виробництво «зелених» товарів, система екологічного управління (Environmental Management System), екологічна освіта, система екологічної сертифікації «Зелене постачання», екологічна відповідальність, екологічні ініціативи.

Тема 7. Соціальне партнерство як інструмент формування соціальної відповідальності

Тема практичного заняття: "Декларація соціального партнерства".

Мета: засвоїти ключові процедури підготовки не фінансового звіту на основі профільних стандартів.

Завдання для практичного заняття:

- розкрити нефінансову звітність як інструмент розвитку соціальної відповідальності підприємства;
- обґрунтувати стандарти підготовки нефінансового звіту;
- дослідити процес підготовки звіту;
- розкрити нефінансову звітність у світі;
- розкрити нефінансову звітність в Україні.

Питання для обговорення

1. Принципи взаємовигідного співробітництва.
2. Співпраця з органами влади та іншими стейкхолдерами.
3. Розробка соціальних програм.
4. Оцінка результативності соціального партнерства.

Завдання 1

Розробка соціальних програм. Оцінка результативності соціального партнерства.

Завдання 2

Розробити форму нефінансового звіту для підприємств машинобудування, поліграфії та будівельної галузі, використовуючи кількісні показники результативності підприємства за трьома напрямками (економіка, екологія, соціальна політика).

Завдання 3

Розрахувати рівень соціальної відповідальності підприємства сфери послуг на основі методики розрахунку інтегрального індексу соціальної відповідальності.

Методичні рекомендації

Інтегральний індекс соціальної відповідальності розраховують за показниками діяльності підприємства, та

критеріями, що характеризують ступінь дотримання принципів соціальної відповідальності в господарській діяльності підприємства сфери послуг.

Вихідні дані:

Назва підприємства:

Таблиця 4.

№ з/п	Показник	Значення
1	Наявність на підприємстві переплати чи заборгованості щодо податкових та інших обов'язкових зобов'язань, грн.	ICB1
2	Середньогалузевий рівень заробітної плати, грн.	ICB2
3	Середня заробітна плата працівників підприємства, грн.	ICB3
4	Найвища заробітна плата на підприємстві, грн.	ICB4
5	Найменша заробітна плата на підприємстві, грн.	ICB5
6	Частка працівників підприємства, які отримують ЗП нижче прожиткового мінімуму, %	ICB6
7	Нормативний обсяг витрат підприємства на охорону праці, грн.	ICB7
8	Фактичний обсяг витрат підприємства на охорону праці, грн.	ICB8
9	Виручка підприємства від реалізації продукції, грн.	ICB9
10	Витрати підприємства на вирішення соціальних питань працівників, грн.	ICB10
11	Витрати підприємства на вирішення соціальних питань поза його межею, грн.	ICB11
		ICBінт

Питання для обговорення

1. Фіксація параметрів корпоративної соціальної відповідальності.
2. Виявлення реальних досягнень.
3. Ключові індикатори та поняття поточного становища соціальної відповідальності

Завдання 1

Складіть алгоритм моніторингу корпоративної соціальної відповідальності. Розробіть базу власних стандартів.

Завдання 2

Заповніть таблицю 5.

Таблиця 5.

Інструменти КСВ у розрізі різних рівнів управління і груп зацікавлених осіб

Організаційний інструмент	Оперативне управління	Тактичне управління	Стратегічне управління
Етичні кодекси			
Карти етики			
Комітети з етики			
Соціальні ревізії			
Соціальні звіти			
Навчання етиці			
Етична експертиза			
Етичне консультування			
Соціальні інвестиції			
Моральне заохочення (покарання)			
Соціальні комунікації			

Тема 9. Оцінювання ефективності соціальної відповідальності

Тема практичного заняття: "Методики оцінювання соціальної відповідальності"

Мета: дослідити чинники ефективності застосування інструментів КСВ та методи її оцінювання.

Завдання для практичного заняття:

- дослідити чинники ефективності функціонування інструментів КСВ в управлінні організацією;
- розкрити рівні й показники соціальної відповідальності бізнесу.

Питання для обговорення

1. Індикатори оцінювання соціальної відповідальності.
2. Система управління та оцінки Лондонської бенчмаркетингової групи (LBG).
3. Збалансована система показників за соціальною відповідальністю. Розрахунок соціального ефекту від інвестицій.

Завдання 1

Експертне позиціонування. Просування соціальної відповідальності.

Тема 10. Стратегічні напрями розвитку соціальної відповідальності в Україні

Тема практичного заняття: "Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні"

Мета: підсумувати чинники розвитку соціальної відповідальності в Україні та визначити напрями державної політики її розвитку у контексті перспектив прийняття Стратегії сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 р.

Завдання для практичного заняття:

- розкрити зовнішні та внутрішні чинники розвитку соціальної відповідальності в Україні;
- обґрунтувати активізацію діяльності підприємств щодо розвитку

соціально відповідального бізнесу;
— дослідити напрямки державної політики сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні;
— розкрити мету, завдання і цілі Стратегії сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 р.

Питання для обговорення

1. Характеристика і аналіз проблеми.
2. Обґрунтування доцільності розроблення і реалізації Національної стратегії.
3. Зовнішній контекст розвитку соціальної відповідальності в Україні.

Завдання 1

Бюджет програми соціальної відповідальності.

Завдання 2

Матриця можливих показників при моніторингу та оцінці соціальної відповідальності компаній в Україні

Завдання 3

Профіль діяльності підприємства ВАТ «Миколаївцемент» виробництво трьох типів цементу на різні потреби ринку. Виробнича потужність становить 1,4 млн тонн цементу на рік. "Миколаївцемент" - це містоутворююче підприємство, його внесок до бюджету Миколаївського району становить понад 60 %, 2018 р. вкладено на 5,5 млн грн соціальних інвестицій, а вартість інвестиційних проектів з охорони довкілля за останні 4 роки становить 100 млн грн. Чисельність працівників — 650 осіб.

Рівень 1. Опишіть систему безпеки праці та охорони здоров'я, створену на підприємстві.

Рівень 2. Здійсніть SWOT-аналіз цієї системи.

Рівень 3. Порівняйте програми компанії з питань охорони й безпеки праці з програмами подібних підприємств в інших країнах.

Завдання 4

Одним із головних аспектів соціальної відповідальності є екологічна відповідальність. Увага до втілення екологічної відповідальності підвищилася внаслідок загострення глобальних

екологічних проблем, а саме: зміни клімату, забруднення довкілля, руйнування екологічних систем, зменшення запасів природних ресурсів тощо.

Рівень 1. Яких, на вашу думку, основних екологічних принципів слід дотримуватися соціально відповідальному підприємству?

Рівень 2. Для відповіді змодельуйте реальну ситуацію при обґрунтуванні інвестиційного проекту на вибір:

- 1) завод мінеральних добрив;
- 2) завод із виробництва автомобільних шин;
- 3) автозаправка;
- 4) завод із виробництва сірки та її кислот;
- 5) автобаза;
- 6) металургійний завод;
- 7) аеропорт.

Рівень 3. Для відповіді змодельуйте реальну ситуацію при обґрунтуванні інвестиційного проекту, сферу діяльності підприємства виберіть самостійно,

Завдання 5

Моніторинг та оцінка залучення стейкхолдерів надзвичайно важлива для налагодження діалогу і забезпечення процесу безперервних консультацій і постійних інновацій. Кожна компанія, яка зобов'язалася залучати стейкхолдерів, розробляє свої показники ефективності.

Рівень 1. Розробіть показники ефективності соціальної відповідальності на підприємстві, використовуючи стандарт AA1000 — основний стандарт, що визначає правила і принципи роботи зі стейкхолдерами.

Рівень 2. Дайте оцінку участі заінтересованих сторін та вкажіть на підвищення якості впровадження.

Рівень 3. Складіть матрицю стейкхолдерів.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мельник В. Б. Соціальна та екологічна відповідальність: навч. посібник / Мельник В. Б., Кравцов В. І., Радько О. В. – Національний авіаційний університет. – 2019. – 190 с.
2. Охріменко О.О., Соціальна відповідальність: навч. посібник / Охріменко О.О., Іванова Т.В. — НТУУ «КПІ»— 2015.— 180с.
3. Галушка З. І. Стратегічний менеджмент: навч.-метод. посібник / Галушка З. І., Комарницький І. Ф. – Чернівці: „Рута”, 2006.
4. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління: навч. посібник / Євтушевський В.А. – К.: Знання-Прес. – 2002.
5. Задихайло Д.В. Корпоративне управління: навч. посібник / Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. – Харків.: Еспада, 2003.
6. Куліш А. Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях та відповідях / А.Куліш. – К.: Поліграфсервіс, 2007. – 80 с.
7. Радько О. В. Аналіз основних змін у новій версії стандарту з менеджменту ризику ISO 3100. Радько О. В., Мельник В. Б., Ільїна О. А. // Комплексне забезпечення якості технологічних процесів та систем (КЗЯТПС – 2019). Матеріали тез доповідей ІХ Міжнародної науково-практичної конференції у 2-х т. / Чернігівський національний технологічний університет [та ін.] – Чернігів : ЧНТУ, 2019. – Т. 2. – С. 266-268.
8. Радько О. В., Управління ризиками на підприємстві машинобудівної галузі Радько О. В., Науменко, Н. О. Медведєва, Н. А. Скуратовський А.К.. // Современные проблемы производства и ремонта в промышленности и на транспорте : материалы 17-го Междунар. научно-технического семинара, – К. : АТМ України, 2017. – С. 248-251.
9. Радько О.В.,. Управління ризиками процесів системи менеджменту якості вищого навчального закладу / О. В. Радько, В. І. Мірненко // Качество, стандартизация, контроль: теория и практика: Материалы 17-й Международной научно-практической конференции,– Киев: АТМ Украины, 2017. – С. 145-147.

Навчальне видання

СОЦІАЛЬНА ТА ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Практикум для студентів спеціальності 152 «Метрологія та інформаційно-вимірювальна техніка» освітньо-професійної програми «Якість, стандартизація та сертифікація»

Укладач: МЕЛЬНИК Володимир Борисович