

Міністерство освіти і науки України

Національний університет водного
господарства та природокористування

Кафедра менеджменту

06-08-159М

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до виконання практичних занять і самостійного вивчення
навчальної дисципліни **«Корпоративна культура та соціальна
відповідальність бізнесу»** для здобувачів вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня за освітньо-професійною програмою
«Менеджмент» спеціальності 073 «Менеджмент»
денної та заочної форм навчання

Рекомендовано науково-
методичною радою з якості ННІ
економіки та менеджменту
Протокол № 1 від 04.01.2021 р.

Рівне – 2021

Методичні рекомендації до виконання практичних занять і самостійного вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура та соціальна відповідальність бізнесу» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за освітньо-професійною програмою «Менеджмент» спеціальності 073 «Менеджмент» денної та заочної форм навчання [Електронне видання] / Судук О. Ю. – Рівне : НУВГП, 2021. – 37 с.

Укладач: Судук О. Ю., к.с.-н., доцент кафедри менеджменту.

Відповідальний за випуск: Кожушко Л. Ф., д.т.н., професор, завідувач кафедри менеджменту.

Керівник групи забезпечення спеціальності 073 «Менеджмент»

Кожушко Л. Ф.

© Судук О. Ю., 2021
© НУВГП, 2021

Зміст

Вступ	4
ПРАКТИЧНА РОБОТА №1. Формування корпоративної культури	5
ПРАКТИЧНА РОБОТА №2. Місце корпоративної культури в системі менеджменту. Атрибути і корпоративні стандарти, як частина корпоративної культури	9
ПРАКТИЧНА РОБОТА №3. Корпоративні комунікації. Особливості проведення нарад	11
ПРАКТИЧНА РОБОТА №4. Оцінка ефективності корпоративної культури	13
ПРАКТИЧНА РОБОТА №5. Концепція корпоративної соціальної відповідальності	14
ПРАКТИЧНА РОБОТА № 6. Роль КСВ-менеджера в компанії: статус, основні функції, кваліфікації, типові обов'язки, професійні стандарти. Розробка посадової інструкції КСВ-менеджера	19
ПРАКТИЧНА РОБОТА № 7. Діалог із стекхолдерами як основний принцип КСВ. Ділова гра «Основні принципи ГД»	22
ПРАКТИЧНА РОБОТА № 8. Азбука дискримінації на робочому місці	24
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №9. Аналіз міжнародного й українського досвіду впровадження принципів екологічної відповідальності	28
ПРАКТИЧНА РОБОТА №10. Підготовка та аналіз нефінансової звітності	31
Вказівки до виконання самостійної роботи	34
Перелік питань для самостійного вивчення дисципліни	34
Рекомендована література	36

Вступ

Для вітчизняних організацій формування корпоративної культури та розробка стратегії корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) є новим завданням, адже мова йде про системну діяльність, втілену в усі бізнес-процеси.

Методичні рекомендації складені на основі робочої програми з дисципліни “Корпоративна культура та соціальна відповідальність бізнесу” для здобувачів першого (бакалаврського) рівня освіти спеціальності 073 «Менеджмент».

У методичних рекомендаціях наведено різноманітні теоретичні завдання і практичні ситуації, які дозволяють активізувати навчальний процес та забезпечити самостійне ефективне засвоєння матеріалу студентами.

Метою вивчення дисципліни є формування у фахівців базових знань стосовно основних понять, ключових завдань та практик корпоративної культури та соціальної відповідальності з точки зору бізнесу, з урахуванням української специфіки; напрацювання навичок та вмінь, розвиток здібностей, що дозволяють менеджеру здійснювати управлінську, організаційну, методичну, діагностичну та інноваційну діяльність при формуванні елементів корпоративної культури та веденні соціально відповідального бізнесу.

Результати навчання

Компетентності:

ІК. Здатність розв’язувати складні, спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері управління або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів менеджменту, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов.

ЗК 1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв’язків між соціально-економічними явищами та процесами.

ЗК 6. Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями.

ЗК 8. Цінування та повага до різноманітності та мультикультурності, здатність працювати у міжнародному контексті.

ЗК 9. Здатність діяти на основі етичних міркувань, соціально відповідально і свідомо.

Програмні результати навчання:

РН 2. Демонструвати навички виявлення проблеми та обґрунтування управлінських рішень, уміння використовувати у практичній діяльності методи аналізу для вирішення конкретних завдань.

РН 16. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

РН 17. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

ПРАКТИЧНА РОБОТА №1 **ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

Мета: формування ґрунтовних знань і розгляд практичних питань щодо поняття корпоративної культури, її структури та основних підходів до формування корпоративної культури.

План

1. Поняття корпоративної культури. Відмінності організаційної та корпоративної культури.
2. Основні елементи і функції корпоративної культури.
3. Динаміка культурних змін. Механізми зміни культури.
4. Управління та умови успішного проведення змін. Проблеми адаптації.
5. Механізми формування та поширення корпоративної культури.

Завдання до теми

Оберіть правильний варіант відповіді на тестові запитання:

1. Корпоративна культура – це:

- а) система ділових принципів, норм поведінки, які склалися в організації;
- б) традиції та ритуали, які приймаються більшістю співробітників;
- в) система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій,

ритуалів і т. д., які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників;

г) норми поведінки більшості співробітників.

2. Перші згадки про корпоративну культуру і спроби розробити її концепцію як гілки організаційно-управлінської науки відносять до:

а) 20-х – 30-х років минулого століття;

б) 30-х – 40-х років минулого століття;

в) 50-х – 60-х років минулого століття;

г) 90-х років минулого століття.

3. Структура корпоративної культури є:

а) багаторівневою;

б) однорівневою;

в) дворівневою;

г) тривірневою.

4. На третьому рівні корпоративної культури знаходяться:

а) зовнішні прояви: емблема, гімн, ритуали і свята, стиль поведінки і т. д.;

б) здоровий спосіб життя;

в) сенс життя і діяльності;

г) зовнішні прояви.

5. Цінності й інші елементи 1-го рівня визначають:

а) особистість людини, мотивують її діяльність, зокрема, обумовлюють трудову поведінку;

б) місію організації;

в) матеріальне і соціокультурне середовище;

г) особистість людини.

Питання для обговорення

1. Які об'єктивні причини змушують говорити про корпоративну культуру як сучасний фактор успіху організації?

2. У чому проявляється феноменальна сутність корпоративної культури?

3. Чому існують різні підходи до тлумачення корпоративної культури?

4. Що дає підставу розглядати корпоративну культуру як нематеріальний актив психологічно-організаційного характеру?

5. У чому проявляється роль корпоративної культури у системі менеджменту організацій?

Творчо-прикладні завдання

1. Один із підходів до тлумачення культури розглядає її як процес творчої діяльності. Ваше завдання – виділіть основні етапи цього процесу і запропонуйте принципи, на основі яких він реалізовується.

2. Знайдіть публікації, в яких охарактеризовано практику та досвід передових компаній світу, що досягли свого успіху завдяки корпоративній культурі. Які типи корпоративної культури домінували в цих організаціях? Спробуйте вивести свою формулу ефективної корпоративної культури.

3. На основі проведеного прес-огляду проаналізуйте сучасний стан корпоративної культури вітчизняних організацій. Які основні проблеми здебільшого зустрічаються на шляху формування КК в організаціях і чи достатньо уваги взагалі приділяють наші підприємці розвитку корпоративної культури?

4. Викладіть свої міркування з приводу доцільності чи недоцільності розвитку корпоративної культури на підприємстві, представивши три основні аргументи «за» і «проти».

5. Візьміть участь у круглому столі з обговорення теми «Цінності як ключовий компонент корпоративної культури».

Гра «Карта настрою»

Обладнання: журнали, ножиці, чистий папір, ватман, клей чи ліпка стрічка, різнокольорові олівці чи фломастери.

Крок 1. Студенти об'єднуються у малі групи (2-3 особи).

Крок 2. Оголошується тема: «Корпоративна культура закладу, в якому я навчаюсь (працюю)». Учасникам пропонується скласти свою власну карту настрою відповідно до оголошеної теми. Карта складається за допомогою «візуальних фрагментів». Для їх пошуку гравці користуються журналами і ножицями. Закцентуйте увагу учасників на тому, що карта настрою – це не «шаблон», не перелік вимог, не обов'язковий опис. Це, насамперед, артефакт, який передає настрій і відчуття студентів.

Крок 3. По закінченню кожна група презентує свою «карту настрою», при цьому пояснюючи смисл зображення.

Крок 4. Можете розпочинати обговорення за круглим столом.

Гра «Show Me Your Values» / «Покажи мені свої цінності» (автор Сання Браун)

Цілі гри: сприйняти і усвідомити цінностей організації (в якій Ви навчаєтеся або працюєте) на прикладі власного досвіду

Хід гри

Перший етап: кожний з учасників отримує великий аркуш паперу, журнали, ножиці.

Другий етап: студенти отримують тему (наприклад, «Цінності ВНЗ, в якому я навчаюсь») і пропонується виконати такі завдання:

- описати за допомогою картинок, узятих із журналів, цінності, які, на думку учасників, є основою оголошеної теми;
- поділитися історією з досвіду навчання у ВНЗ (якщо досвід відсутній, то ситуації, свідком якої був), яка ілюструє ці цінності. Важливо акцентувати увагу студентів на необхідності бути відвертими під час опису цінностей та історій і ставитися до них із гумором.

Третій етап: гравцям надається час (10 – 12 хвилин), протягом якого вони здійснюють пошук ілюстрацій, що демонструють сприйняття студентами засадничих корпоративних цінностей, а також протилежних їм.

Четвертий етап: студенти прикріплюють картинку на великий аркуш паперу і придумують подумки історії, зв'язані з обраними цінностями.

П'ятий етап: студентів запрошують до виступу. Якщо хтось із них не готовий розповісти свою історію, йому або надається додатковий час, або дозволяється вийти з гри, запитавши при цьому, чи має бажання інший учасник виступити замість нього.

Важливо, щоб викладач або ведучий уважно слухав виступи і записував перелічені ними цінності поряд з відповідною картинкою. Це робиться для того, щоб наприкінці виступів учасники переглянули перелік зафіксованих цінностей і пошукали збіги і пропуски в їх сприйнятті. Необхідно задавати запитання щодо змісту історій для ініціювання наступного обговорення та давати групі можливість обговорити схожі і відмінні аспекти.

ПРАКТИЧНА РОБОТА №2

МІСЦЕ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ. АТРИБУТИ І КОРПОРАТИВНІ СТАНДАРТИ, ЯК ЧАСТИНА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Мета: формування ґрунтовних знань і розгляд практичних питань щодо корпоративних стандартів та зовнішніх атрибутів корпоративної культури.

План

1. Ознаки корпоративної культури організації.
2. Технологічні аспекти формування корпоративної культури.
3. Базові складові ставлення до персоналу та ставлення до роботи в архітектурі корпоративної культури організацій.
4. Артефакти корпоративної культури: цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, зовнішній вигляд персоналу, структура.
5. Формування атрибутів корпоративної культури.

Завдання до теми

Оберіть правильний варіант відповіді на питання:

1. Система факторів, з якими пов'язана корпоративна культура вклучас:

- а) час, корпоративну культуру, цілі управління;
- б) зовнішнє середовище, внутрішнє середовище, питання організації та управління, час, корпоративну культуру, цілі управління, людину, її особистість;
- в) зовнішнє середовище, внутрішнє середовище;
- г) питання організації та управління.

2. Зовнішнє середовище, у якому діє організація вклучас:

- а) культуру, демографію, політику і право, соціальні відносини, інформацію й освіту, економіку, технологію;
- б) політику і право;
- в) конкурентів;
- г) культуру і соціальні відносини.

3. Другий рівень корпоративної культури об'єднує:

- а) задекларовану корпоративну місію, а також ділові принципи;
- б) сенс життя і діяльності;
- в) фізичну культуру співробітників, їх здоровий спосіб життя;

г) корпоративну місію.

4. Корпоративна культура - це система з:

а) вертикальними і горизонтальними зв'язками;

б) діагональними зв'язками;

в) вертикальними і горизонтальними, прямими і зворотними зв'язками елементів;

г) прямими і зворотними зв'язками елементів.

5. Система взаємозалежних факторів корпоративної культури включає:

а) 3 фактори;

б) 7 факторів;

в) кілька факторів;

г) 5 факторів.

Питання для обговорення

1. У чому проявляється роль корпоративної культури у системі менеджменту?

2. Особливості корпоративних стандартів.

3. Зовнішні атрибути корпоративної культури.

4. Спілкування, трудова етика та поведінка працівників.

5. Організація і проведення корпоративних заходів у процесі формування стандартів корпоративної культури.

6. Запропонуйте свій алгоритм формування корпоративної культури.

7. Як національний менталітет впливає на розвиток корпоративної культури? Охарактеризуйте важливі культурні архетипи українського господарського менталітету.

Творчо-прикладні завдання

1. Як тема лідерства пов'язана із корпоративною культурою? Проаналізуйте, які риси лідерства домінували на різних етапах розвитку менеджменту і якими цінностями користувалися лідери.

2. Запропонуйте авторський Кодекс честі добропорядного виробника в Україні та Кодекс честі поведінки на ринку.

3. Відомо, що смислові поняття основних категорій і методів менеджменту, як і ціннісних орієнтацій, відрізняються у різних куточках світу. У зв'язку з цим, проаналізуйте ставлення до праці, влади, бюрократії, творчості, відповідальності у Західній та Східній Європі, Канаді, Японії, Китаю.

4. Запропонуйте авторську модель поведінки представників різних культур у транснаціональних корпораціях. За допомогою яких цінностей можна досягти гармонії у багатонаціональному колективі?

5. Запропонуйте свою систему мотивації формування й розвитку корпоративної культури для різних категорій персоналу організації.

ПРАКТИЧНА РОБОТА №3 **КОРПОРАТИВНІ КОМУНІКАЦІЇ. ОСОБЛИВОСТІ** **ПРОВЕДЕННЯ НАРАД**

Мета: формування ґрунтовних знань і розгляд практичних питань щодо формування ефективних комунікацій та ролі корпоративної культури в них, познайомити та продемонструвати студентам наочну підготовку і безпосереднє проведення наради з питань планування діяльності підприємства.

Завдання 1. Ознайомтеся з видами комунікації в організації. На основі проведення аналізу комунікацій в організації складіть есе на тему «Проблеми управління комунікаціями у сучасному освітньому закладі».

Завдання 2. Візьміть участь у круглому столі з обговорення теми «Як пов'язані між собою комунікації та корпоративна культура?»

На початку проведення обговорення з метою встановлення позитивної взаємодії між учасниками можна провести гру «Соціальна мережа нижньої ланки управління».

Гра «Соціальна мережа нижньої ланки»

Мета: встановлення позитивної взаємозалежності та взаємодії, орієнтованої на корпоративну взаємодію між учасниками.

Обладнання: чисті картки і кольорові олівці чи ручки, великий аркуш паперу.

Хід гри

Крок 1. Викладач звертається до присутніх, що метою проведення гри є створення соціальної мережі з присутніх у цій аудиторії. Модель мережі буде розміщуватися на великому аркуші паперу, прикріпленому на стіні (дошці).

Крок 2. Для створення соціальної мережі кожному учасникові пропонується на картці намалювати свій аватар, у нижній частині картки залишити місце для власного імені, а також написати декілька слів, що вказують, ким є цей учасник і що він очікує від проведеного заняття.

Крок 3. Після заповнення карток студенти прикріплюють свої аватари на аркуш паперу на дошці.

Крок 4. Кожний із учасників за допомогою маркера чи олівця стрілками зв'яже свій аватар з іншими, але під кожною лінією вказує вид зв'язку (разом вчилися у ВНЗ до вступу в університет; брали участь в організації конференції, свята; спілкуємось у соціальних мережах тощо).

Крок 5. По завершенню група досліджує створену мережу і встановлює нові зв'язки, які раніше не були відомі.

Завдання 3. Підготувати виступ з теми: «Корпоративна культура навчального закладу та її вплив на корпоративну поведінку співробітників». Такий виступ студенти можуть підготувати, об'єднавшись у малі групи, і за допомогою техніки розкадрування (Storyboard) показати свої уявлення про корпоративну поведінку викладачів.

Методика проведення:

Крок 1. Запропонуйте студентам об'єднатися у невеликі групи (2 – 4 особи) й отримати приладдя, необхідне для малювання (якщо заняття проводиться у комп'ютерному класі, то кожна група займає місце за комп'ютерами).

Крок 2. Оголосіть тему, яку учасники груп мають візуально описати і прокоментувати за допомогою малюнків – «кадрів».

Крок 3. Попередьте учасників про те, що робота в групах починається зі створення плану-сценарію виступу. Можете запропонувати студентам продемонструвати свою відповідь на задану тему у вигляді трьох частин: ідеальне, реальне, пропозиції щодо змін.

Крок 4. Групи презентують виступи, супроводжуючи їх «кадрами».

Крок 5. Після виступів усіх груп проводиться обговорення.

ДІЛОВА ГРА «ОРГАНІЗАЦІЯ НАРАДИ»

Засоби і матеріали: комп'ютер, телефон, столи, стільці, матеріали для наради, журнал реєстрації протоколів наради.

Сценарій

1. Викладач дає завдання слухачам створити установу, визначити її діяльність, обрати керівника, секретаря, начальників структурних підрозділів, визначити запрошених.

2. Кожний учасник ділової гри займає своє місце.

3. Керівник дає секретарю розпорядження підготувати всі матеріали до наради і запросити усіх учасників наради до кабінету.

4. Учасники наради займають свої місця за столом.

5. Керівник проводить нараду, секретар занотовує всі виступи у протоколі.

6. На порядку денному наради розглядаються питання теми «Організація наради»:

– На які види розподіляються наради?

– Що готує секретар, якщо керівник запрошений на нараду до іншої установи?

– Дії секретаря, якщо керівник посилає на нараду свого заступника?

– Який документ готує секретар після наради?

– Які існують правила оформлення протоколу?

7. По кожному питанню надається слово учасникам наради.

8. Після закінчення наради секретар друкує протокол, дає ознайомитися учасникам наради, підписує у керівника і секретаря, підшиває до справи.

9. Підведення підсумків гри: визначаються правильні відповіді, аналізуються неточні і оцінюються від 3-х до 5-ти балів.

ПРАКТИЧНА РОБОТА №4

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Мета: формування ґрунтовних знань і розгляд практичних питань щодо проведення оцінки ефективності корпоративної культури в організації.

Питання для обговорення

1. Які ознаки впливу корпоративної культури на успішну діяльність організації Ви можете назвати?

2. Які моделі впливу корпоративної культури на діяльність організації зустрічаються в наукових джерелах?
3. Для чого проводять діагностику корпоративної культури?
4. Які основні задачі діагностики КК?
5. Чим відрізняється теоретично-концептуальний аналіз КК від економічного аналізу?
6. Охарактеризуйте особливості стратегічних і тактичних дій у процесі формування корпоративної культури.
7. Які методики діагностики корпоративної культури Вам відомі?
9. Назвіть показники ефективності, на основі яких можна оцінити рівень корпоративної культури.

Творчо-прикладні завдання

1. Запропонуйте якісні параметри для оцінювання корпоративної культури вишу. Обґрунтуйте Вашу пропозицію.
2. Запропонуйте кількісні параметри для оцінювання корпоративної культури підприємствам, які визначаються особливою інноваційністю.
4. Сформулюйте свій блок запитань для анкети, на основі якої можна оцінити ефективність міжособових відносин на підприємстві.
5. На підприємстві "А" проведено анкетування, за допомогою якого було визначено, що рівень ділової активності персоналу коливається в діапазоні 30-40%. Чи є такий відсоток прийнятним для підприємства? Якщо ні, висловіть свої міркування з цього приводу.
6. Складіть анкету для визначення соціально-психологічного клімату у Вашому колективі. Проведіть анкетування. Опрацюйте результати, зробіть висновки.
7. Запропонуйте форму і зміст анкети для визначення творчого потенціалу організації.
8. На основі прес-огляду зробіть вибірку декількох успішних вітчизняних підприємств і проаналізуйте їхні ключові фактори успіху.

ПРАКТИЧНА РОБОТА №5

КОНЦЕПЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Мета заняття: ознайомити студентів з основними аспектами корпоративної соціальної відповідальності та провідними ініціативами в даній галузі.

Питання для обговорення

1. Розкрийте суть основних теорій, що відображають розвиток інституту соціальної відповідальності.
2. Проаналізуйте та прокоментуйте основні положення міжнародного стандарту ISO 26000.
3. Проаналізуйте основні моделі. Що спільного та відмінного між ними?
4. Охарактеризуйте основні риси, які дають можливість віднести Україну до Європейської моделі.
5. Порівняйте американську і європейську моделі КСВ. Що спільного та відмінного між ними?
6. Концепція корпоративної соціальної відповідальності.

Завдання 1

Виберіть правильну відповідь у запропонованому переліку тестів.

1. Коли був прийнятий міжнародний стандарт ISO 26000?

а) 1995 р.; б) 2000 р.; в) 1990 р.; г) 2005 р.; д) 2010 р.

2. Кого можна вважати «батьком» корпоративної соціальної відповідальності?

а) А. Керолл; б) Г. Боуен; в) П. Друкер; г) Ч.Бернард; д) А. Пейдж.

3. Назвіть характеристики, які відносяться до складових соціальної відповідальності

а) обов'язковість; б) благодійність; в) добровільність;
г) залучення заінтересованих сторін;
д) можливість вирішити проблеми бізнесу за рахунок суспільства.

4. Які існують теоретичні підходи до взаємозв'язку соціальної відповідальності і фінансової ефективності компанії?

а) теорія опортунізму менеджменту; б) теорія черг;
в) теорія заміщення; г) теорія стейкхолдерів;

5. Що відноситься до складових соціальної відповідальності?

- а) філантропія;
- б) організаційне управління;
- в) чесні операційні практики;
- г) боротьба з корупцією;

6. В якому році концепція корпоративної соціальної відповідальності отримала всесвітнє визнання у межах Глобального Договору, визначеного генеральним секретарем ООН Кофі Аннаном, як добровільна корпоративна ініціатива?

- а) 2000;
- б) 1995;
- в) 2005;
- г) 2010.

7. Виділіть основні переваги соціально відповідальної компанії:

- а) фінансова стабільність бізнесу;
- б) підвищення конкурентоспроможності компанії;
- в) довіра ділових партнерів;
- г) підвищення прибутків.

8. Яку роль приділяє КСВ Європейська комісія?

- а) розглядає як інструмент, який ускладнює роботу бізнесу;
- б) намагається зробити КСВ обов'язковою;
- в) підтримує сталий розвиток компанії, оскільки це призведе до покращення ситуації на ринку праці, а також якості продукції і послуг;
- г) вважає, що це – особиста справа самих бізнес-організацій;

Завдання 2

Обґрунтуйте відповідь на запитання приведені нижче.

1. Чи поняття КСВ має загальноприйняте універсальне визначення?

- а) так;
- б) ні.

2. Чи світова економічна криза спричинила загострення питання відповідальності бізнесу в суспільстві?

- а) так;
- б) ні.

3. Чи існує різниця у проявах соціальної відповідальності бізнес-організаціями і іншими групами заінтересованих сторін?

- а) так;
- б) ні.

Завдання 3

Складіть і розв'яжіть кросворд до теми «Концептуальні основи корпоративної соціальної відповідальності».

Завдання 4

Заповніть таблицю 1 стосовно характеристики принципів соціальної відповідальності Глобального Договору ООН.

Таблиця 1

Характеристика принципів КСВ згідно Глобального Договору

Принципи	Характеристика
<i>Права людини</i>	
<i>Стандарти праці</i>	
<i>Навколишнє середовище</i>	
<i>Боротьба з корупцією</i>	

Завдання 5

Велике підприємство, яке спеціалізується на пошитті одягу (підприємство орієнтується на споживачів із середнім та вище середнього рівнем доходів), має можливість укласти на вигідних умовах декілька контрактів. Серед них є контракти:

– на закупівлю тканини в однієї іноземної фірми. Отримано інформацію, що, можливо, цю тканину виробляють, використовуючи примусову працю та працю дітей;

– на закупівлю тканини на вітчизняному підприємстві, що розташоване в іншому місті. Надійшла інформація, що тканину вироблено з сировини низької якості;

– побудувати ще одну фабрику в іншій країні, де, згідно з місцевими традиціями, до складу керівників підприємства недоцільно включати жінок, оскільки контрагенти не бажатимуть мати з ними справи. Разом з тим слід взяти до уваги, що тривалий час у цій компанії керівниками декількох відділів є жінки.

Завдання та питання для обговорення

1. Чи доцільно купувати сировину за найбільш вигідною ціною, не звертаючи уваги на те, як і ким вона вироблена?

2. Чим має керуватися віце-президент, приймаючи рішення щодо третьої пропозиції?

3. Які рішення прийняли б ви, перебуваючи на місці керівника відділу стратегічного планування?

Завдання 6

Виправте помилки і заповніть таблицю 2, розташовуючи її елементи у логічно завершеному порядку.

Таблиця 2

Стратегічні напрямки корпоративної соціальної відповідальності

Напрями зовнішньої КСВ	Напрями внутрішньої КСВ
Екологічні програми	Програми розвитку персоналу
Соціально-культурний сервіс: надання житла; формування програм відпочинку персоналу	Програми з охорони здоров'я та впровадження відповідних технологій
Медичне обслуговування співробітників на підприємстві	Освітні програми; підтримка наукових досліджень
Програми з підтримки рівня культури	Філантропічні програми
Заходи із дотримання санітарно-гігієнічних умов праці	Програми із взаємодії з органами місцевого самоврядування

Завдання 7

Розмежувати напрямки внутрішньої та зовнішньої соціальної відповідальності, поставивши позначку у необхідній колонці.

Таблиця 3

Характеристика напрямів розвитку КСВ

№	Напрямки соціальної відповідальності	Відповідальність	
		внутрішня	зовнішня
1.	Спонсорство та благодійність		
2.	Безпека праці		
3.	Стабільність заробітної плати		
4.	Сприяння охороні навколишнього природного середовища		
5.	Додаткове медичне та соціальне страхування співробітників		
6.	Надання допомоги робітникам в критичних ситуаціях		
7.	Взаємодія з місцевою спільнотою та місцевою владою		
8.	Готовність приймати участь у кризових ситуаціях		
9.	Відповідальність перед споживачами товарів та послуг		

Завдання 8

Заповнити таблицю 4 «Аргументи «за» та «проти» корпоративної соціальної відповідальності»

Таблиця 4

Переваги та недоліки застосування КСВ на підприємствах

Аргументи на користь соціальної відповідальності бізнесу	Аргументи проти соціальної відповідальності бізнесу
1.	1.
2.	2.
3.	3.
...	...

ПРАКТИЧНА РОБОТА № 6 РОЛЬ КСВ-МЕНЕДЖЕРА В КОМПАНІЇ: СТАТУС, ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ, КВАЛІФІКАЦІЇ, ТИПОВІ ОБОВ'ЯЗКИ, ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ. РОЗРОБКА ПОСАДОВОЇ ІНСТРУКЦІЇ КСВ-МЕНЕДЖЕРА

Мета заняття: розвиток навичок моделювання й аналізу складу функцій менеджменту, ділових якостей і рис характеру, необхідних менеджеру з корпоративної соціальної відповідальності.

Питання для обговорення

1. Статус, основні функції, кваліфікація, типові обов'язки КСВ-менеджера в компаніях.
2. Професійні стандарти КСВ-менеджера на підприємстві.
3. Організація діяльності з КСВ.
4. Етичні кодекси.
5. Структурні підрозділи та комітети компаній у сфері КСВ.

Теоретичні поняття

Для адаптації корпоративного управління до світових стандартів у провідних українських компаніях вводиться нова посада – менеджер з корпоративної соціальної відповідальності.

На конкретному підприємстві менеджер з КСВ діє як внутрішній консультант з різних напрямків соціальної відповідальності. Основною компетентністю фахівця з КСВ сьогодні є вміння

створювати та аналізувати соціальну звітність. Управління цим процесом вимагає специфічних знань, якими володіє обмежена кількість фахівців. А з особистісних характеристик найбільш важлива риса менеджера з КСВ – це творчий підхід до роботи.

Менеджер з КСВ повинен **знати**:

- міжнародні та національні стандарти й програмні документи з соціальної відповідальності;
- концепцію стійкого розвитку;
- основи стратегічного управління;
- стан і тенденції розвитку світової та національної економіки;
- методологію аналізу ринкового середовища на мікроекономічному рівні;
- взаємозв'язок між елементами внутрішнього середовища підприємства та ключовими факторами зовнішнього середовища;
- перспективи та світові тенденції розвитку технології тієї чи іншої галузі;
- основи управління персоналом (у тому числі – наукову організацію праці, психологію управління, конфліктологію);
- застосування в менеджменті інформаційних технологій;
- основи управління якістю;
- статистичну звітність і бухгалтерський облік.

Крім того, важливо знати базові поняття та терміни КСВ, передовий досвід компаній в сфері соціально відповідальної діяльності. Менеджер з КСВ **повинен уміти** аргументувати свою точку зору та розмовляти зі співрозмовником однією мовою: з фінансовим директором говорити про КСВ, використовуючи терміни «біржові індекси» і «вартість капіталу», з директором з персоналу – з позиції інвестицій у людей, з директором зі співробітництва з органами влади – використовуючи терміни, що стосуються соціально-економічного розвитку території.

Менеджер з КСВ повинен розуміти особливості взаємодії всіх учасників суспільних процесів – бізнесу, органів влади та громадських організацій. Особливо важливо вміти вибудовувати продуктивні партнерські відносини з громадськими організаціями.

Щоб підтримувати необхідний для виконання обов'язків рівень кваліфікації менеджер з КСВ **повинен вивчати** досвід соціально відповідальної діяльності міжнародних і українських компаній.

Кар'єрний ріст менеджера з КСВ може проходити в напрямках корпоративного управління, зв'язків із інвесторами й інших функцій. Поки ця професія порівняно нова, перед людиною, яка присвятила себе КСВ, відкриваються широкі обрії щодо професійного розвитку. До сфери відповідальності менеджера з КСВ, в залежності від специфіки компанії, входить цілий ряд напрямків – від охорони навколишнього середовища до соціально-економічного розвитку території. У кожному з цих напрямків відкриваються необмежені можливості для самовдосконалення.

Завдання 1

1. Розробити анкету-опитувальник, яка б містила блоки запитань, відповіді на які дозволили б дослідити зміни, що відбулися протягом останніх п'яти років:

- на рівні поінформованості про соціальну відповідальність;
- у розумінні суті соціальної відповідальності;
- у впровадженні політики і практики КСВ у відносинах зі співробітниками, громадою, в організаційному управлінні, відносинах зі споживачами, екологічної відповідальності компаній.

2. Проведіть опитування різних груп населення та проаналізуйте отримані дані.

Завдання 2

Розробіть посадову інструкцію управителя КСВ-менеджера. При цьому в ній обов'язково зазначте основні завдання та обов'язки, права, функції, відповідальність, кваліфікаційні вимоги, взаємозв'язки відповідно до посади та інші, на вашу думку, складові посадової інструкції. Оформіть відповідно до чинних вимог документообігу на підприємстві.

Завдання 3

Як майбутній менеджер з корпоративної соціальної відповідальності розробіть програму балансу між робочим часом і сім'єю. Запропонуйте механізм впровадження програми в життя.

Завдання 4

Підготуйте есе на тему «Аналіз практик організації КСВ в компаніях України». Дослідіть міжнародний досвід і вкажіть на відмінності щодо організації КСВ в різних країнах світу.

ПРАКТИЧНА РОБОТА № 7

ДІАЛОГ ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ ЯК ОСНОВНИЙ ПРИНЦИП КСВ. ДІЛОВА ГРА «ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ГД»

Мета заняття: ознайомити студентів з основними принципами Глобального Договору (ГД). Навчитися проводити етичну оцінку управлінських рішень.

План заняття

1. Ознайомитися з основними елементами корпоративної культури.
2. Розв'язування ситуативних задач з етичної оцінки управлінських рішень.
3. Ділова гра «Основні принципи ГД».

Питання для обговорення

1. Що таке Глобальний Договір?
2. Охарактеризуйте основні принципи Глобального Договору?
3. Чи приєдналася Україна до ГД? Якщо приєдналася, то коли і які події цього передували?

Існують ситуації, в яких менеджер може відчувати себе у скрутному становищі через те, що прийняті в них рішення інколи можуть не відповідати поняттям «справедливість», «етика» в моральних традиціях суспільства, але будуть цілком прийнятні в сфері підприємницької діяльності. У нижче наведених ситуаціях необхідно прийняти етичні рішення і обґрунтувати їх.

Завдання 1

Ви очолюєте представництво великої фірми з виробництва всесвітньо відомих цигарок в Україні. Фірма має чисельні філіали у всьому світі з чималими обсягами продаж. З'явилася можливість відкрити ще одну фабрику в Україні і від Вас залежить рішення щодо підписання нової угоди. З одного боку, будівництво такої фабрики забезпечить регіон новими робочими місцями, знімаючи проблему безробіття, з іншого, принесе великий дохід фірмі. Однак Ви ознайомилися з результатами досліджень щодо шкідливого впливу паління на організм людини.

Яким буде ваше рішення? Підпишете Ви нову угоду чи ні? Чому?

Завдання 2

Ви менеджер з виробництва у фірмі, яка виготовляє холодильники. Не так давно ви довідалися, що конкуруюча фірма надала своїм холодильникам властивостей, які ваші не мають. На щорічній спеціалізованій виставці фірми-конкурента буде відкрито офіс для гостей, де на одному із засідань її керівник розкаже для своїх дилерів про нову розробку. Ви можете уповноважити свого співробітника бути присутнім на цьому засіданні в статусі нового дилера, щоб дізнатися про новинку.

Чи підете ви на такий крок? Чому?

Завдання 3

Ви очолюєте відому фірму і докладаєте значні зусилля для підписання вигідної угоди з продажу на чималу суму з однією компанією. В процесі переговорів дізнається, що представник покупця шукає для себе більш вигідну роботу. Ви не маєте бажання брати його до себе на роботу, але якщо натякнете про таку можливість, то він, швидше за все, зробить замовлення саме у вас.

Як ви діятимете? Чому?

Завдання 4

Ви – фахівець з маркетингу і хочете провести вибіркове опитування споживачів щодо їх реакції на товар конкурента. Для цього Ви повинні провести опитування від неіснуючого «інституту маркетингу і кон'юнктури ринку».

Чи проведете ви таке опитування? Чому?

Завдання 5

Ви – менеджер з персоналу. У вашу фірму прийшла здібна жінка, яка хоче бути торговим агентом. Рівень її кваліфікації значно вищий, ніж у чоловіків, які претендують на цю посаду, але прийом на роботу неодмінно викличе негативну реакцію з боку окремих ваших торгових агентів, серед яких немає жінок.

Чи візьмете ви цю жінку на роботу? Чому?

Завдання 6

До Вас звернувся працівник із проханням відпустити його з роботи на цілий день. Ви запитуете його про причину.

Виявляється, що він хоче використати день для пошуків нової роботи. Усе це негативно вплине на Вашу ділянку роботи, тому що працівник – кваліфікований спеціаліст у даній галузі.

Як Ви відреагуєте на прохання працівника?

Завдання 7

Корпорація «Менвілл» десятиріччями блокувала дані, що свідчили про шкідливий вплив азбестового пилу на організм працівників фірми. Суд штату Нью-Джерсі в кінцевому результаті встановив, що корпорація «Менвілл» свідомо прийняла ділові рішення про неприйняття захисних чи відновлювальних для здоров'я заходів. За рішенням суду, компанія повинна перевести 80% своїх акцій до відповідного фонду для виплати із нього компенсацій людям, що подали позов.

Прокоментуйте ситуацію. Чи згодні Ви з тим, що ефективний бізнес повинен бути соціально відповідальним?

ПРАКТИЧНА РОБОТА № 8 АЗБУКА ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Мета заняття: впровадження в програму навчання практичних завдань сприяючих формуванню у фахівців професійних компетентностей соціальної відповідальності у сфері праці.

Метод навчання: рольова гра.

Завдання учасника конкурсу:

З допомогою проектної заявки переконати конкурсну комісію в тому, що до навчальної програми належить включити саме його проект (Азбука дискримінації на робочому місці).

Питання для обговорення

1. Обговорення інформації про вимоги до оформлення проектних заявних документів.

2. Рольова гра «Розробка проекту практичного завдання на тему Азбука дискримінації на робочому місці».

3. Презентація варіанту практичного заняття (ПЗ).

4. Підведення підсумків заняття.

Проект ПЗ «Азбука дискримінації на робочому місці» передбачає наявність наступних структурних елементів:

1. Назва проекту та короткий опис (не більше 2 – 3 речень);
2. Тривалість проекту (місяць/рік початку – місяць/рік закінчення проекту);

3. Опис проекту має включати наступні елементи (не більше 2 сторінок)

а) обґрунтування:

– чому запропонований проект є актуальним для України в цілому та компанії, зокрема?

– вкажіть цільову аудиторію (вікові групи, професії, кількість задіяних в проекті учасників);

б) мета та завдання проекту (опишіть завдання проекту та методи їх виконання, вкажіть заплановані заходи);

в) ресурси необхідні для виконання проекту (поясніть, які ресурси, наприклад, персонал, обладнання, книги, періодичні видання потрібні і чому);

г) результати та перспективність проекту:

– вкажіть короткострокові та довгострокові результати;

– назвіть заходи, які компанія проводитиме після закінчення дії проекту;

– поясніть, як організація планує ділитися здобутим досвідом з іншими організаціями;

д) щомісячний графік заходів (не більше 1 сторінки у вигляді таблиці за схемою – місяць/запланований захід/ім'я відповідальної особи).

4. Сума, необхідна для втілення Вашого проекту (в доларах США).

Оцінка результатів заходу

- | | |
|------------------------|--------------|
| – Опис проблеми | 0 – 1 балів. |
| – Ідея | 0 – 1 балів. |
| – Відповідність темі | 0 – 1 балів. |
| – Необхідні компоненти | 0 – 1 балів. |
| – Загальний стиль | 0 – 1 балів. |
| – Захист положень ПЗ | 0 – 2 балів. |

Після обговорення запропонованих варіантів команди готують пропозиції щодо удосконалення положень та критичні зауваження до проектів практичного заняття.

Завдання 1

Обґрунтуйте та висловіть свою власну думку на ситуацію приведену нижче. Дайте відповідь на запропоновані запитання.

У компанії «Pitney Bowes» проводяться збори за участю керівників компанії і робітників. Один з робітників звертається до голови правління зі словами: «Я хочу знати, чому я маю гнути

спину, коли хлопець, що сидить поряд зі мною і увесь час розмовляє по телефону, має ті самі 4 % надбавки за стаж, що і я?»

Таке запитання тут не виняток. Справа в тому, що в «Pitney Bowes» була розроблена й успішно діє унікальна програма зборів трудового колективу. На таких зборах кожен службовець має можливість прилюдно ставити запитання керівництву або навіть піддавати критиці його економічну політику. Збори робітників схожі на збори пайовиків, коли від керівництва вимагають звіт про стан справ фірми. Унікальність програми полягає в тому, що працівники можуть висловлювати свої претензії відкрито і побачити реакцію на свої зауваження.

У «Pitney Bowes» проводиться за рік 150 таких зборів. Витрачається на це близько мільйона доларів. Однак вважають, що справа цього варта. Ця компанія з виробництва поштового обладнання – провідна в своїй галузі. Її керівництво схвалює творче ставлення своїх службовців до праці та прийняття рішень.

Скарги та пропозиції службовців щодо різних проблем, які виникають через недогляд адміністрації, допомагають економити мільйонів доларів.

Питання:

1. Чи доцільно застосовувати на підприємстві програми залучення робітників до управління?

2. Чи бажали б Ви працювати в компанії, яка застосовує таку систему? Обґрунтуйте два варіанти: в першому випадку виступіть у ролі рядового працівника, а в другому – керівника нижчої (середньої, вищої) ланки управління.

3. Чому деякі менеджери виступають проти використання програм залучення робітників до управління?

4. Чому деякі робітники виступають проти використання таких програм?

Завдання 2

Обґрунтуйте та висловіть свою власну думку на ситуацію приведену нижче. Дайте відповідь на запропоновані запитання.

Фірми, які дбають про свій персонал, створюють дитячі заклади. Звичайно, на це потрібні значні кошти, але керівництво компанії вважає, що справа того варта. Джулія Фрейзер – хімік, працює в

корпорації «Corning Glass». Вона залишає на цілий день свою півторарічну доньку в Центрі з догляду за дітьми, який побудувала корпорація. «Для нас набагато простіше, якщо донька так близько», – говорить Джулія. Її чоловік також працює в «Corning Glass». «Ми можемо піти в Центр під час обідньої перерви. Ми знаємо, що доньку добре годують і перевдягають, коли це потрібно. А оскільки я спокійна за неї, то можу повністю віддаватися роботі», додає Джулія.

Центри догляду за дітьми вирішують проблеми, через які компанії часто втрачають талановитих робітників, таких як Джулія.

«Для мене зрозуміло, що такі центри — це чудова можливість залучити до роботи і втримати в себе відмінних спеціалістів», – говорить менеджер «Corning Glass» Марія Маккі.

Страхова компанія штату Коннектикут вважає, що догляд за дітьми – це гарний спосіб вкладання капіталу. Це допомагає компанії залучити й утримати кваліфікованих службовців, особливо жінок, які намагаються зробити успішну кар'єру.

У компанії є й інші підстави забезпечити догляд за дітьми своїх співробітників. Це не тільки допомагає створенню морального клімату на підприємстві й зростанню продуктивності, а є ефективним способом зменшення кількості невиходів на роботу і плинності кадрів. Матері не стануть витрачати робочий час на пошуки людини, яка доглянула б дитину в робочий час.

Хоча не всі компанії мають такі Центри, але з кожним роком їх кількість зростає. Корпорації передбачають також інші види послуг. Часто на території підприємства розміщені дрібні магазинчики, ресторани і спортивні центри. Компанія «Хегох» у штаті Коннектикут, наприклад, побудувала оздоровчий центр, в якому службовці мають можливість займатися аеробікою чи скористатися велотренажерами.

Завдання:

1. Наведіть аргументу «за» і «проти» створення Центру догляду за дітьми у випадку, якщо ви представник вищої ланки управління великого підприємства.

2. Які проблеми можуть виникнути у великого промислового підприємства в разі створення поряд з ним такого Центру?

3. Які ще види соціальної допомоги може надати своїм робітникам велика корпорація, мале підприємство?

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 9

АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО І УКРАЇНСЬКОГО ДОСВІДУ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Мета заняття: впровадження в програму навчання практичних завдань сприяючих формуванню у фахівців професійних компетентностей соціальної відповідальності бізнесу у сфері охорони навколишнього природного середовища.

План заняття

1. Превентивний підхід до вирішення екологічних проблем.
2. Міжнародний і український досвід впровадження принципів екологічної відповідальності організацій.
3. Кейс: «Компанія «Тетра Пак» дбає про корисне».

Питання для обговорення

1. Концепція екологічної відповідальності організацій (суть та значення відповідального ставлення організацій до довкілля. Превентивний підхід до вирішення екологічних проблем. Програми з контролю забруднення та захисту довкілля, збереження природних ресурсів, дотримання екологічних стандартів тощо).

2. Документація та стандартизація екологічного менеджменту: міжнародні документи щодо навколишнього середовища (Цілі розвитку тисячоліття, Декларація Ріо-де-Жанейро тощо) та стандарти екологічного менеджменту (серія ISO 14000).

3. Вітчизняний досвід впровадження принципів екологічної відповідальності (законодавство України про охорону навколишнього середовища. Українська та міжнародна практика впровадження принципів екологічної відповідальності).

Завдання 1

Проаналізуйте приведені нижче ситуації. Дайте авторське бачення вирішення проблемної ситуації.

Ситуація 1. Компанія Magellan Metals змушена нести відповідальність за значне забруднення, що призвело до загибелі тисяч птахів у районі виробничої локалізації. Дана ситуація змусила

компанію негайно припинити діяльність та працювати з незалежними регулюючими органами для проведення очистки.

Завдання. Чи згодні Ви з тим, що до корпоративної соціальної відповідальності компанія повинна вдаватися лише за умов кризових явищ? Відповідь обґрунтуйте.

Ситуація 2. Фірма «Монсанто», лідер хімічної промисловості, демонструє концепцію добровільної поведінки, сповіщаючи про добровільне розгортання програми «Право знати», згідно якої розповсюджується інформація про можливу небезпеку та застережні заходи, які є необхідними для людей, що мешкають поблизу 53 її заводів. Проведення даної програми було спричинено викидом отруйних речовин на одному з заводів фірми, в результаті якого загинуло 2000 мешканців міста.

Завдання. Чи згодні ви з тим, що до корпоративної соціальної відповідальності компанія повинна вдаватися лише за умов кризових явищ? Відповідь обґрунтуйте.

Ситуація 3. Шахтарі видобувають вугілля в штольні на глибині сотні метрів. Протягом останніх двох днів спостерігається інтенсивне накопичення газу в штольні, що створює дуже небезпечні умови для проведення видобувних робіт. Про це управляючого шахтою проінформував інженер з безпеки. Управляючий шахтою вирішив, що накопичення газу знаходиться в припустимих межах і у зв'язку з тим, що йому необхідно виконати замовлення клієнта на поставку вугілля, він не може дозволити закрити шахту та сподівається на те, що газ сам по собі розвіється і вибух не відбудеться. Він наказав інженеру з безпеки нікого не інформувати про загрозу, що виникла.

Через декілька днів у штольні вибухнув газ. Внаслідок цього четверо шахтарів загинуло, а вісім опинилося під завалами. Компанія понесла серйозні матеріальні збитки і для відновлення робіт потрібні суттєві суми коштів. Інженер з безпеки повідомив засобам масової інформації про своє застереження. Управляючого шахтою звільнили. Однак він, перш ніж залишити свою посаду, звільнив інженера з безпеки.

Для того, щоб допомогти шахтарям вибратися із штольні, необхідно витратити значні суми коштів. Є два варіанти вирішення ситуації: перший, дешевший, безпечніший для рятівників, повільніший, дає можливість зекономити певну суму коштів, або

другий – швидший, досить небезпечний та затратний і має більшу ймовірність врятувати життя шахтарів.

Завдання:

1. Який варіант вирішення складної ситуації з вашої точки зору більш прийнятний?

2. Чи варто витратити мільйони аби врятувати шахтарів? Хто повинен приймати таке рішення?

3. Перед ким управляючий має більше зобов'язань – перед постраждалими шахтарями чи перед акціонерами компанії?

4. Чи правильно діяв інженер з безпеки, коли, повідомивши про загрозу вибуху, виконав розпорядження управляючого?

5. Перед ким та за що має нести відповідальність інженер з безпеки?

Завдання 2

Заповніть таблицю, приведену нижче.

Таблиця 5

Аналіз основних складових екологічних стандартів

Система екологічних стандартів	Характеристика
ISO-14001	
ISO-14004	
ISO-14010	
ISO-14011	
ISO-14012	
ISO-14040	
ISO-14050	

1) Системи екологічного менеджменту. Вимоги і керівництво по застосуванню. 2) Системи екологічного менеджменту. Загальні керівні вказівки. 3) Екологічний аудит. Основні принципи. 4) Екологічний аудит. Процедура аудиту систем екологічного менеджменту. 5) Екологічний аудит. Кваліфікаційні критерії для аудиторів у галузі екології. 6) Оцінка життєвого циклу. Принципи і сфера застосування. 7) Екологічний менеджмент. Терміни і визначення.

Завдання 3

Учасники повинні виконати аналіз екологічної складової соціальних звітів компаній ДТЕК, КСМ, КиївСтар, Ернст енд Янг, Оболонь та ін. Дані про підприємство роздаються викладачем перед початком практичного заняття у роздрукованому вигляді як роздатковий матеріал. Керує роботою в малій групі найбільш здібний студент – модератор. Серед учасників малої групи обирається спікер. Група готує презентаційні матеріали та плакати. Презентація результатів дослідження має містити візуалізацію та висновки щодо ефективності формування складових КСВ при взаємодії організації з навколишнім природним середовищем. Час на обговорення до 40 хвилин.

Запитання

1. Чи відображено у звіті роботу компанії з постійного контролю та аналізу впливу виробництва на навколишнє середовище?
2. Чи проводяться заходи з раціонального використання енергії?
3. Чи розробляє компанія заходи, направлені на зменшення негативного впливу на довкілля та охорону навколишнього природного середовища?
4. Чи утилізує компанія відходи?
5. Чи наведені дані щодо витрат компанії на охорону навколишнього природного середовища?
6. Чи запроваджена концепція Зеленого офісу?

Завдання для самостійної роботи

1. У чому суть екологічної шкоди?
2. Чому бізнес-структури повинні вести соціально відповідальний бізнес на засадах еко-соціального партнерства з місцевими самоврядними громадами?
3. Підготувати письмовий звіт з аналізу екологічної складової соціального звіту соціально-відповідальної компанії.

ПРАКТИЧНА РОБОТА № 10 ПІДГОТОВКА ТА АНАЛІЗ НЕФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

Мета заняття: ознайомити студентів з основними аспектами підготовки та аналізу нефінансової звітності підприємством.

План заняття

1. Структура системи GRI.
2. Особливості соціальної звітності компаній в Україні.
3. Провести аналіз соціального звіту будь-якого підприємства України.

Питання для обговорення

1. Корпоративна інформаційна політика (побудова системи комунікацій з КСВ, консультації зі стейкхолдерами на різних етапах розробки та впровадження стратегії з КСВ та механізм зворотного зв'язку з ними).

2. Принципи КСВ (відвертості і прозорості; дотримання інтересів і потреб майбутніх поколінь; достовірності; відповідальності «Accountability», стійкості, прозорості «Transparency Sustainability»).

3. Соціальна (нефінансова) звітність компаній. (корпоративний соціальний звіт. Етапи підготовки та розповсюдження. Форми соціальної звітності. Ресурси в сфері соціальної звітності).

4. Особливості вітчизняної бізнес-практики у сфері соціальної звітності (соціальна звітність провідних компаній України).

Завдання 1

1. виправити помилки і заповнити таблицю, розташовуючи її елементи у логічно завершеному порядку.

Таблиця 6

Характеристика основних елементів міжнародних стандартів

Системи менеджменту		Характеристика
SA 8000	системи менеджменту професійної безпеки	забезпечення задоволення споживачів щодо отримання якісної продукції (послуг)
ISO 14000	система антипримусової праці	забезпечення надійних умов захисту здоров'я власного персоналу
OHSAS 18000	системи управління якістю	захист довкілля від негативного антропогенного впливу
ISO 9000	системи екологічного менеджменту	спрямування на етичну, антиексплуатаційну поведінку компанії

Завдання 2

Підготуйте доповіді на теми, які приведені нижче.

- Схеми взаємозв'язку між КСВ і прибутком підприємства.
- Соціальний аудит і яка його роль у сучасному бізнесі?
- Аудиторські структури, які проводять соціальний аудит компаній.
- Методики оцінки соціальних корпоративних показників?
- Що таке ділова репутація (гудвіл) компанії?
- Методи оцінювання ділової репутації (гудвілу) соціально відповідальної компанії.
- Моніторинг ефективності діяльності організації у сфері соціальної відповідальності?

Завдання 3

2.1. Робота в малих групах. (5-6 чол.)

Хід роботи:

Учасники повинні виконати соціальний аудит звітів за показниками GRI про сталий розвиток компаній ДТЕК, КСМ, КиївСтар, Ернст енд Янг, Оболонь та ін.

Дані про підприємство (соціальні звіти компаній ДТЕК, КСМ, КиївСтар, Ернст енд Янг, Оболонь та ін.) роздаються викладачем перед початком практичного заняття у роздрукованому вигляді як роздатковий матеріал. Керує роботою в малій групі найбільш здібний студент – модератор. Серед учасників малої групи обирається спікер. Група готує презентації своїх варіантів відповіді. Презентація результатів дослідження має містити візуалізацію та висновки щодо проведеного аудиту. Мала група визначає також рівень застосування в звіті компанії системи звітності за GRI (A, A^+, B, B^+, C, C^+). Час на обговорення до 60 хвилин.

Спікер від кожної групи доповідає результати проведеної роботи (до 5 хвилин). Спікеру та членам малої групи викладачем та одногрупниками ставляться запитання (5 – 10 хвилин).

Завдання для самостійної роботи

1. У чому суть проведення соціального аудиту?
2. Чому бізнес-структури повинні вести соціально відповідальний бізнес на засадах формування соціальної звітності?
3. Недоліки і переваги підготовки соціальної звітності?

4. Підготувати письмовий звіт з аналізу соціального звіту соціально-відповідальної компанії.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Метою та завданнями самостійної роботи студентів при вивченні дисципліни «Корпоративна культура та соціальна відповідальність бізнесу» є:

- опрацювання та осмислення лекційного матеріалу;
- створення організаційно-методичних засад щодо розвинення у студентів мотивації до навчання;
- підготовка на основі самостійного вивчення окремих питань, а також рекомендованої літератури до семінарських занять з теоретичних проблем курсу та практичних занять;
- надання можливості студентам виконувати індивідуальні роботи, які відповідають умовно-професійному рівню засвоєння знань, не обмежуючи їх виконанням стандартних завдань;
- підтримання постійного зворотного зв'язку зі студентами у процесі виконання самостійної роботи;
- контроль поточних (рубіжних) знань студентів шляхом опитування на семінарських і практичних заняттях, а також тестування.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

1. Суть та значення корпоративної соціальної відповідальності.
2. Внутрішнє і зовнішнє середовище КСВ.
3. Концепція менеджменту заінтересованих сторін.
4. Матриця заінтересованих сторін КСВ.
5. Переваги корпоративної соціальної відповідальності.
6. Моделі корпоративної соціальної відповідальності.
7. Міжнародні ініціативи як чинник формування і розвитку КСВ (Глобальний договір ООН).
8. Вітчизняний досвід становлення КСВ.
9. Моделі аналізу заінтересованих сторін.
10. Впровадження КСВ у практики і процедури компанії.
11. Можливі загрози та шляхи мінімізації ризиків КСВ.
12. Організація діяльності з КСВ.
13. Етичні кодекси.

14. Структурні підрозділи та комітети компаній у сфері КСВ.
21. Стандарти МОП і принципи Глобального Договору у сфері праці.
25. Законодавство України у сфері праці як основа КСВ у відносинах з працівниками.
26. Соціальний діалог і КСВ.
27. Кращі трудові практики та показники внутрішньої КСВ: вітчизняний і зарубіжний досвід.
30. Міжнародні ініціативи та законодавство України у сфері захисту прав споживачів.
31. Якість продукції (стандарт ISO 9000).
32. Ведення основної діяльності організації відповідно до концепції КСВ.
33. Принципи добросовісної конкуренції.
34. Соціально відповідальний маркетинг.
35. Етична поведінка компаній щодо контрагентів по бізнесу.
36. Відповідальне управління ланцюгами постачання.
37. Вплив громади на роботу компаній та відповідальність компаній перед населенням.
38. Співпраця бізнес-структур з неурядовими організаціями.
39. Особливості забезпечення КСВ у малому та середньому бізнесі.
40. Суть та значення відповідального ставлення організації до довкілля.
41. Побудова системи комунікацій з КСВ.
42. Концепція потрібного результату.
43. Методи оцінювання ділової репутації соціально відповідальної компанії.
44. Концепція добровільності у сфері КСВ.
45. Індивідуальна соціальна відповідальність.
46. Роль держави у просуванні принципів КСВ.
47. Майбутнє КСВ в Україні.
48. Етапи формування соціальної звітності.
49. Суть і методи соціального аудиту.
50. Методика оцінки ефективності впровадження КСВ в бізнес-організаціях.

Рекомендована література

Базова література

1. Куліш А. Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях і відповідях. К. 2007. 80 с.
2. Петроє О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики : монографія. К. : Центр учбової літератури. 2008. 152 с.
3. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Н. Лі ; Пер. з англ. С. Яринич. К. : Стандарт. 2015. 302 с.
4. 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. 2016. 501 с.
5. Краплич Р. Корпоративна соціальна відповідальність українського бізнесу: Досвід Фондації Острозьких : посібник для бізнесу та неприбуткових організацій / Фондація ім. князів-благодійників Острозьких. Рівне. 2015. 74 с.
6. Лазоренко О., Колишко Р. та ін. Посібник із КСВ. «Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності». К. : Видавництво «Енергія». 2018. 96 с.

Додаткова література

1. Романюк М. Д. Міграційні процеси в Україні в контексті основних чинників сучасних соціальних ризиків. *Вісник Прикарпатського університету*. Серія: Економіка. Івано-Франківськ : Плай, 2017. Вип. 12. С. 142-151.
2. Благоев Ю. Е. «Концепция корпоративной ответственности и стратегическое управление». *Российский журнал менеджмента*. 2014. Т. 4, № 3. С. 17-34.
3. Гоголя О. П., Кудінова І. П. Соціальна відповідальність бізнесу. К. : Видавництво Національного університету біоресурсів та природокористування України. 2018. 79 с.
4. Практики КСВ в Україні 2017 / За ред. Саприкіної М. Центр «Розвиток КСВ». К. : 2018. 88 с.
5. Розвиток КСВ в Україні: 2010-2018 / Укладачі: Зінченко А., Саприкіна М. К. : Видавництво «Юстон». 2017. 52 с.

6. Соціальна відповідальність бізнесу і адміністрації – створення інноваційного управління: монографія / За заг. ред. В. Дучмала. Бердянськ : Видавець Ткачук О.В. 2015. 330 с.

7. Кузьмін О. Є., Пирог О. В., Чернобай Л. І. та ін. Соціальна відповідальність : навчальний посібник. Львів : Вид-во Львівської політехніки. 2016. 328 с.

8. Асаул А. Культура организации: проблемы формирования и управления. СПб. 2016. 186 с.

Корисні сайти

1. Офіційний сайт Секретаріату мережі Глобального договору в Україні: www.globalcompact.org.ua.

2. Спільнота Соціально Відповідальний Бізнес www.svb.org.ua

3. Центр корпоративної соціальної відповідальності Вищої школи менеджмента СПбГУ. www.gsom.pu.ru

4. Електронні бібліотеки: <http://lib.nuwm.edu.ua/index.php/korisni-posilannya/elektronni-biblioteki>