

Східноєвропейський національний
університет імені Лесі Українки
Факультет економіки та управління
Кафедра економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства

Андрій Колосок

Соціальна відповідальність

методичні вказівки

Луцьк 2016

УДК 005.35

ББК 65.050.24

К-60

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 7 від 16.03.2016).

Рецензенти: Кравчук О. Я. – к.е.н., доцент кафедри економічної теорії та міжнародної економіки Луцького НТУ;

Цимбалюк І. О. – к.е.н., доцент кафедри фінансів та оподаткування СНУ імені Лесі Українки.

Колосок А. М.

К-60 Соціальна відповідальність: Методичні вказівки / укладач Андрій Мирославович Колосок. – Луцьк : ПП "Поліграфія", 2016. – 54 с.

Анотація: У методичних вказівках наведено теми семінарських занять, тести до теоретичного матеріалу, практичні розрахункові завдання, окрему увагу приділено колективному договору, порядку його укладання та оцінки.

Рекомендовано студентам п'ятого курсу денної та заочної форми навчання спеціальностей 8.03050801 – "Фінанси і кредит", 8.03050401 – "Економіка підприємства", 8.03050901 – "Облік і аудит", 8.03050803 – "Оподаткування" (за видами економічної діяльності).

УДК 005.35

ББК 65.050.24

Колосок А. М., 2016

Східноєвропейський національний
університет імені Лесі Українки, 2016

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Теми семінарських занять.....	6
Тестові завдання.....	8
Комплексне практичне завдання.....	24
Завдання для самостійної роботи.....	34
Термінологічний словник.....	41
Список літератури.....	47
Основна література для студентів.....	47
Додаткова література для студентів.....	48
Додатки.....	49

Вступ

Актуальність вивчення дисципліни «Соціальна відповідальність бізнесу» в Україні посилюється тією обставиною, що вітчизняне господарське середовище не пройшло у своєму історичному розвитку необхідних етапів, які у західному суспільстві призвели до усвідомлення важливості філософії соціальної відповідальності. Разом з тим, неефективність більшості системоутворюючих інститутів вітчизняного ринкового середовища актуалізує потребу у формуванні національної моделі соціальної відповідальності в межах тріади «бізнес – влада – суспільство».

Методичні вказівки для практичної та самостійної роботи з дисципліни «Соціальна відповідальність бізнесу» складені відповідно до освітньо-професійної програми підготовки магістрів спеціальностей 8.03050801 – «Фінанси і кредит», 8.03050401 – «Економіка підприємства», 8.03050901 – «Облік і аудит», 8.03050803 – «Оподаткування» (за видами економічної діяльності).

Предметом вивчення навчальної дисципліни є інструментарій формування та функціонування соціальної відповідальності на підприємствах, організаціях та в цілому в суспільстві.

Міждисциплінарні зв'язки: «Економічна теорія », «Правознавство », «Соціологія », «Філософія », «Менеджмент », «Економіка підприємства », «Психологія », «Безпека життєдіяльності », «Охорона праці ».

Метою викладання навчальної дисципліни «Соціальна відповідальність бізнесу» є формування у фахівців базових знань з теорії та практики соціальної відповідальності і набуття ними відповідних професійних компетенцій, що забезпечують формування соціально-відповідальної поведінки.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Соціальна відповідальність бізнесу» є розкриття теоретичних засад СВ, методики формування СВ, сутності методів соціальних відносин, особливостей формування СВ, цілей і методів державного регулювання СВ.

Після опанування дисципліни студент повинен:

знати:

- концептуальні основи розвитку СВ;
- зміст Глобального договору ООН;
- місце СВ в системі управління організацією;
- особливості соціальної відповідальності різних суб'єктів суспільного розвитку;
- принципи чесної конкуренції, етичної поведінки компаній щодо партнерів та соціально-відповідального маркетингу;
- екологічні аспекти СВ, стандарти екологічного менеджменту (ISO 14001, 14000);
- зміст, структуру і вимоги міжнародних стандартів звітності, особливості соціальної звітності в Україні.

вміти:

- ідентифікувати, аналізувати і ранжувати очікування заінтересованих

сторін організації з позицій концепції СВ;

- спираючись на стандарти МОП, Європейського Союзу і національного законодавства забезпечувати дотримання принципів Глобального договору у сфері праці;

- узагальнювати матеріали аналізу для формування пропозицій щодо удосконалення програм СВ;

- застосовувати основні принципи прийняття етичних управлінських рішень;

- збирати й оцінювати інформацію з СВ для прийняття рішень і формування пропозицій до програм розвитку організації;

- розробляти етичні кодекси організацій;

- на основі інформаційної політики організації поширювати інформацію про СВ;

- аналізувати соціальну звітність організації і готувати необхідну інформацію для її формування;

- за допомогою сучасного методичного інструментарію розробляти систему моніторингу ефективності діяльності організації у сфері СВ та оцінювати результативність програм СВ

- розробляти та впроваджувати процедури здійснення соціального аудиту;

- аналізувати не фінансові ризики, пов'язані з діяльністю організації та розробляти заходи із їхнього запобігання або зниження.

Теми семінарських занять

Семінарське заняття 1. Теоретичні основи розвитку соціальної відповідальності.

1. Історія розвитку соціальної відповідальності.
2. Суть і значення соціальної відповідальності.
3. Сфери прояву соціальної відповідальності.
4. Переваги соціальної відповідальності.
5. Суть міжнародних ініціатив та критеріїв ефективності соціальної відповідальності.

Семінарське заняття 2. Моделі соціальної відповідальності.

1. Регіональні розбіжності та підходи до формування соціальної відповідальності.
2. Ознаки американської моделі соціальної відповідальності.
3. Суть європейської моделі соціальної відповідальності.
4. Характерні риси японської моделі соціальної відповідальності.

Семінарське заняття 3. Корпоративна соціальна відповідальність у системі управління організацією.

1. Модель соціальної відповідальності.
2. Організаційне управління як один із ключових аспектів соціальної відповідальності.
3. Формування соціальної відповідальності щодо довкілля.
4. Формування соціальної відповідальності у відносинах із державою і міжнародна етика.
5. Відповідальність підприємців за соціальну справедливість у сфері розподілу доходів.

Семінарське заняття 4. Стратегія соціально відповідальної поведінки в ринковому середовищі.

1. Формування соціальної відповідальності у відносинах зі споживачами та соціально відповідальний маркетинг
2. Міжнародні ініціативи та законодавство України у сфері захисту прав споживачів
3. Якість продукції (стандарт ISO 9000)
4. Принципи добросовісної конкуренції та етична поведінка компаній щодо контрагентів по бізнесу

Семінарське заняття 5. Соціально-відповідальні відносини бізнесу з територіальними громадами.

1. Історичні аспекти залучення і розвитку громад: від патронату до соціальних інвестицій.
2. Вплив громади на роботу компаній і відповідальність компаній перед населенням.
3. Функціонування фондів громад.
4. Співпраця бізнес-структур із неурядовими організаціями.

Семінарське заняття 6. Формування культури організації як передумови зародження соціальної відповідальності.

1. Взаємозв'язок культури організації та соціальної відповідальності.
2. Формування культури і її структури.
3. Зовнішні прояви культури.
4. Організаційна культура установи.

Семінарське заняття 7. Формування відносин із працівниками на засадах соціальної відповідальності.

1. Міжнародні стандарти прав людини у сфері праці.
2. Стандарти МОП і принципи Глобального договору у сфері праці.
3. Європейські стандарти праці.
4. Законодавство України у сфері праці як основа СВ у відносинах із працівниками.

Семінарське заняття 8. Інформаційна політика у сфері СВ і соціальна звітність.

1. Основи формування інформаційної політики у сфері соціальної відповідальності.
2. Побудова системи комунікацій із соціальної відповідальності.
3. Корпоративні соціальні звіти: сутність, завдання, структуру.

Семінарське заняття 9. Оцінка результативності програм СВ.

1. Параметричні методи оцінки.
2. Експертна оцінка програм СВ.
3. Оцінка інформаційної політики щодо СВ.

Семінарське заняття 10. Соціально-відповідальна діяльність у зарубіжних країнах.

1. Країнах Європейського союзу:
 - 1.1 Німеччини.
 - 1.2 Франції.
 - 1.3 Голландії.
 - 1.4 Норвегії.
 - 1.5 Інші члени ЄС.
2. Великобританії.
3. Сполучених штатів Америки.
4. Японії.
5. Китаю.
6. Російської Федерації.
7. Інші країни.

Семінарське заняття 11. Практичні аспекти соціальної відповідальності.

1. Приклади СВ у м. Луцьку.
2. Приклади СВ у Волинській області.
3. Приклади СВ у малому та середньому бізнесі.
4. Приклади СВ у великих компаніях.
5. Приклади СВ у транспортних компаніях.
6. Приклади СВ у на підприємствах громадського харчування.
7. Приклади СВ у будівельних компаніях.
8. Приклади СВ у компаніях зв'язку.
9. Приклади СВ в аграрному бізнесі.
10. Приклади СВ у готельному господарстві.

Тестові завдання

Тема 1. Теоретичні основи розвитку СВ.

1. У рамках якого підходу до концепції соціальної відповідальності передбачається, що підприємство виступає інструментом для створення багатства, а вся його соціальна діяльність спрямована на досягнення економічного результату?

- а) корпоративного альтруїзму;
- б) корпоративного егоїзму;
- в) соціальних вимог;
- г) етики.

2. У рамках якого підходу до концепції соціальної відповідальності передбачається, що соціальна відповідальність бізнесу охоплює економічні, правові, етичні та інші очікування суспільства від організацій у кожен

конкретний момент часу?

- а) корпоративного альтруїзму;
- б) концепції обов'язків щодо СВ;
- в) соціальних вимог;
- г) етики.

3. Хто автор піраміди соціальної відповідальності?

- а) Ф. Фрідман;
- б) А. Керолл;
- в) Дж. Елкінгтон;
- д) Е. Фрімен.

4. Що не включає відповідальності підприємства на ринку?

- а) відповідальність перед інвесторами;
- б) відповідальність перед конкурентами;
- в) відповідальність перед бізнес-партнерами;
- г) підтримка незахищених верств населення.

5. Яку кількість універсальних принципів у сфері прав людини, стандартів праці, захисту довкілля та в боротьбі з корупцією містить Глобальний договір?

- а) дванадцять;
- б) вісім;
- в) десять;
- г) п'ять.

6. Етап становлення стратегічної філантропи припадає:

- а) на середину 70-х - початок 80-х рр.;
- б) 60-ті - середину 70-х рр.;
- в) кінець 80-х рр.;
- г) початок ХХІ століття.

7. Етап зародження соціальної відповідальності припадає:

- а) на середину 70-х - початок 80-х рр.;
- б) 60-ті - середину 70-х рр.;
- в) кінець 80-х рр.;
- г) початок ХХІ століття.

8. Концепція соціальних інвестицій розвинулася:

- а) у середині 70-х - на початку 80-х рр.;
- б) 60-ті - у середині 70-х рр.;
- в) наприкінці 80-х рр.;
- г) на початку ХХІ століття.

9. Корпоративна соціальна відповідальність - це:

- а) концепція ведення бізнесу;
- б) визначений перелік правил та приписів ведення бізнесу;
- в) законодавчо встановлені правила ведення бізнесу;
- г) правила поведінки на ринку.

10. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу не включає:

- а) ділової практики щодо власного персоналу;
- б) упровадження та поширення чесних ділових стосунків на ринку;

- в) розбудови позитивних відносин підприємства з громадою;
- г) ефективного розвитку виробництва.

Тема 2. Моделі СВ.

1. Основний акцент на відповідальність корпорацій на ринку та розбудову позитивних відносин підприємства з регіональною і місцевою владою робиться:

- а) в англо-американській моделі соціальної відповідальності;
- б) європейській моделі соціальної відповідальності;
- в) японській моделі соціальної відповідальності;
- г) латиноамериканській моделі соціальної відповідальності.

2. Яка модель більше орієнтована на три сфери прояву соціальних ініціатив: економіку, зайнятість та охорону навколишнього середовища?

- а) англо-американська;
- б) європейська;
- в) японська;
- г) латиноамериканська.

3. Для якої моделі характерним є те, що бізнес більшою мірою зосереджується на внутрішніх програмах, завдяки яким компанія стає для працівника сім'єю?

- а) англо-американська;
- б) європейська;
- в) японська;
- г) латиноамериканська.

4. Характерною ознакою якої моделі є другорядна роль держави у формуванні соціальної відповідальності бізнесу?

- а) англо-американської;
- б) європейської;
- в) японської;
- г) скандинавської.

5. Активне втручання держави в соціально-трудові відносини при автономії підприємців та профспілок є характерним для яких країн?

- а) Німеччина, Франція, Австрія;
- б) Бельгія, Норвегія, Швеція;
- в) Велика Британія, Ірландія;
- г) Канада, США.

6. Поєднання елементів американської континентальної моделей соціальної відповідальності є в моделях яких країн?

- а) Німеччина, Франція, Австрія;
- б) Бельгія, Норвегія, Швеція;
- в) Велика Британія, Ірландія;
- г) Канада, США.

7. В якій моделі корпоративна соціальна відповідальність ініціюється самими компаніями і передбачає максимальну самостійність корпорацій у визначенні свого суспільного вкладу?

- а) англо-американська;

- б) європейська;
- в) японська;
- г) латиноамериканська.

8. Активна участь держави в регулюванні соціально-трудова відносин на всіх трьох рівнях є характерним для яких країн?

- а) Німеччина, Франція, Австрія;
- б) Бельгія, Норвегія, Швеція;
- в) Велика Британія, Ірландія;
- г) Канада, США.

9. В якій моделі корпоративна соціальна відповідальність часто регулюється нормами, стандартами та законами?

- а) англо-американська;
- б) європейська;
- в) японська;
- г) латиноамериканська.

10. Яка модель керується принципами колективного прийняття рішень, відповідальності перед працівниками та соціальної відповідальності керівництва?

- а) англо-американська;
- б) європейська;
- в) японська;
- г) латиноамериканська.

Тема 3. СВ у системі управління організацією.

1. Як зіставне поняття «благодійництво» з поняттям «корпоративна соціальна відповідальність»?

- а) це тотожні поняття;
- б) благодійництво є складовою СВ;
- в) СВ є складовою благодійництва;
- г) усі відповіді неправильні.

2. Підхід до СВ, за якого підприємства мають здатність впливати на суспільство і тому повинні відповідально використовувати цю здатність, називається:

- а) інструментальний;
- б) з позиції політичного впливу;
- в) з позиції соціальних вимог;
- г) з позиції етики.

3. Підхід до СВ, за якого підприємство має зосереджувати свою діяльність на визначенні соціальних вимог суспільства та відповіді на них, сприяючи тим самим посиленню своїх позицій, називається:

- а) інструментальний;
- б) з позиції політичного впливу;
- в) з позиції соціальних вимог;
- г) з позиції етики.

4. Дотримання техніки безпеки - це елемент СВ, який слід розглядати при

формуванні взаємин:

- а) із суспільством;
- б) споживачами;
- в) профспілками;
- г) співробітниками.

5. Формування мотиваційного клімату колективу - це елемент СВ, який слід розглядати при формуванні взаємин:

- а) із суспільством;
- б) споживачами;
- в) профспілками;
- г) співробітниками.

6. Надання інформації про товари і технологію їх виготовлення - це елемент СВ, який слід розглядати при формуванні взаємин:

- а) із суспільством;
- б) споживачами;
- в) державою;
- г) співробітниками.

7. Використання соціально прийнятних пріоритетів і критеріїв для оцінки привабливості товару - це елемент СВ, який слід розглядати при формуванні взаємин:

- а) із суспільством;
- б) споживачами;
- в) державою;
- г) співробітниками.

8. Екополітика - це система:

- а) впливу держави через штрафи та податки на екологічну поведінку бізнес-структур;
- б) науково обґрунтованих заходів, пов'язаних із впливом суспільства на природу;
- в) законодавчих актів, в яких відображено положення про захист довкілля та екологічні норми і стандарти щодо виробничої діяльності.

9. Екологічна мета соціальної відповідальності - це:

- а) досягнення випуску екологічно безпечної продукції;
- б) недопущення шкідливого впливу діючого виробництва на довкілля;
- в) реалізація у співпраці з місцевими самоврядними громадами екологічних програм;
- г) здійснення фінансової підтримки заходів з очистки територій;
- д) правильна відповідь а), б), в).

10. Елементами соціально-економічного механізму регулювання природоохоронної діяльності є:

- а) плата штрафів за забруднене довкілля;
- б) визначення екологічних ризиків і напрацювання заходів, здатних їх зменшити;
- в) комплекс правових економічних етичних заходів та добровільних зобов'язань бізнес-структур, здатних формувати якісні параметри довкілля;

г) системні екологічні податки і збори з бізнес-структур.

11. Як називається праця, в якій Ендрю Карнегі пропонує прибутковим організаціям жертвувати частину своїх доходів на благо суспільства?

- а) «Процвітання - це успіх»;
- б) «Крок до вершини»;
- в) «Євангеліє успішної людини»;
- г) «Євангеліє процвітання».

12. У сфері соціального партнерства відповідальність за соціальну справедливість поділяється:

- а) на економічну і юридичну;
- б) юридичну і соціальну;
- в) соціальну і економічну;
- г) юридичну і економічну.

13. Хто відповідальний за соціальну справедливість у сфері розподілу доходів?

- а) Кабінет Міністрів;
- б) Податкова адміністрація;
- в) держава, профспілки, підприємці;
- г) парламент, уряд.

14. Які індикатори характеризують відповідальність держави перед населенням за соціальну справедливість у сфері розподілу доходів?

- а) мінімальна зарплата;
- б) прожитковий мінімум;
- в) ВВП на душу населення;
- г) мінімальна зарплата і прожитковий мінімум.

15. Скільки відсотків від прожиткового мінімуму має становити мінімальна зарплата за міжнародними стандартами?

- а) 89%;
- б) 100%;
- в) 200%;
- г) 250%.

16. Вищою цінністю держави із соціально орієнтованою економікою є:

- а) мистецтво і культура;
- б) людина;
- в) освіта;
- г) благодійність.

Тема 4. Стратегія відповідальної поведінки в ринковому середовищі.

1. Надання інформації про товари і технологію їх виготовлення - це елемент СВ, який слід розглядати при формуванні взаємин:

- а) із суспільством;
- б) споживачами;
- в) конкурентами;
- г) співробітниками.

2. Використання соціально прийнятних пріоритетів і критеріїв для оцінки

привабливості товару - це елемент СВ, який слід розглядати при формуванні взаємин:

- а) із суспільством;
- б) споживачами;
- в) державою;
- г) співробітниками.

3. Концепція, яка стверджує, що взаємини зі споживачем слід формувати за допомогою системи вивчення та задоволення потреб, - це концепція:

- а) удосконалення товару;
- б) соціально-етичної діяльності;
- в) удосконалення виробництва;
- г) чистого маркетингу.

4. Концепція, яка базується на дотриманні пріоритету потреб споживачів з одночасним урахуванням загальнолюдських принципів, - це концепція:

- а) удосконалення товару;
- б) соціально-етичної діяльності;
- в) удосконалення виробництва;
- г) чистого маркетингу.

5. Концепція, яка стверджує, що взаємини зі споживачем слід формувати за допомогою системи вдосконалень експлуатаційних характеристик товару, - це концепція:

- а) удосконалення товару;
- б) соціально-етичної діяльності;
- в) удосконалення виробництва;
- г) чистого маркетингу.

6. Концепція, яка стверджує, що взаємини зі споживачем слід формувати за допомогою низьких цін, - це концепція:

- а) удосконалення товару;
- б) соціально-етичної діяльності;
- в) удосконалення виробництва;
- г) чистого маркетингу.

7. Програми соціальної відповідальності щодо взаємин із споживачами в кінцевому підсумку фінансуються:

- а) самими споживачами;
- б) громадськими організаціями;
- в) компаніями, як форма соціальних інвестицій;
- г) державою.

8. Батьківщиною споживчого руху вважають:

- а) Росію;
- б) Японію;
- в) США;
- г) Швецію.

9. Міжнародний стандарт ISO 9000 передбачає:

а) сукупність організаційної структури, відповідальності, процедур, процесів і ресурсів, що забезпечують загальне управління якістю;

б) сукупність асортименту продукції та технологій щодо її виготовлення;
 в) сукупність організаційної структури, асортименту продукції та технологій, процедур, процесів і ресурсів, що забезпечують загальне управління якістю;

г) сукупність асортименту продукції, технологій та виробничого процесу щодо її виготовлення.

10. «Петля якості» розпочинається:

- а) із проектування;
- б) маркетингового дослідження;
- в) матеріально-технічного постачання;
- г) підготовки та розроблення виробничих процесів.

11. Запобігання таємним угодам на ринках - це елемент СВ, який слід розглядати при формуванні взаємин:

- а) із суспільством;
- б) споживачами;
- в) конкурентами;
- г) співробітниками.

12. Право отримувати, використовувати та передавати правомірну економічну інформацію реалізується завдяки такому принципу регулювання конкуренції:

- а) принцип державного регулювання ринкових відносин;
- б) принцип свободи економічної діяльності;
- в) принцип законності;
- г) спеціальні принципи регулювання конкуренції.

Тема 5. Формування відносин із працівниками на засадах СВ.

1. Основні принципи Глобального договору у сфері праці спрямовані:

- а) на розвиток соціального діалогу;
- б) підвищення продуктивності праці;
- в) викоренення примусової праці;
- г) недопущення дитячої праці;
- д) недопущення дискримінації.

2. Міжнародний білль про права складається:

- а) із Загальної декларації прав людини;
- б) конвенцій і рекомендацій МОП;
- в) Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права;
- г) Міжнародного пакту про громадянські та політичні права.

3. Такі права у сфері праці, як заборона примусової праці та вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення професійних спілок, містяться:

- а) у Загальній декларації прав людини;
- б) Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права;
- в) Міжнародному пакті про громадянські та політичні права.

4. МОП визначає СВ:

- а) як добровільну, ініційовану підприємством, активну діяльність, що

відповідає законодавчо встановленим нормам;

б) добровільну, ініційовану підприємством, активну діяльність, що здійснюється понад норми юридичних зобов'язань.

5. Головним інструментом впливу МОП на практичну соціально-трудова політику в країнах-учасницях є:

а) рекомендації;

б) конвенції.

6. Основні права, передбачені Європейською соціальною хартією (переглянутою), містять такі тематичні групи:

а) соціально-економічний розвиток підприємства;

б) зайнятість, професійне навчання та рівні можливості;

в) охорона здоров'я, соціальне забезпечення і соціальних захист;

г) трудові права;

д) діти, сім'я, мігранти.

7. У структурі європейської моделі внутрішньої соціальної відповідальності вирізняють:

а) базовий рівень відповідальності;

б) середній рівень відповідальності;

в) розширений або корпоративний рівень відповідальності.

8. Відповідно до статті 43 Конституції України:

а) кожен має право на соціальний захист;

б) кожен має право на працю;

в) кожен має право на своєчасне одержання винагороди за працю.

9. Хто є учасниками соціального діалогу на підприємстві?

а) працівники;

б) держава;

в) роботодавець.

10. Основними формами соціального діалогу є:

а) обмін інформацією;

б) консультації;

в) страйки;

г) колективні переговори;

д) спільні дії.

11. Показники результативності підходів до організації праці і гідної праці в суспільстві розробляються відповідно:

а) до рекомендацій МОП;

б) Державного комітету статистики України.

12. Підґрунтям оцінювання внутрішньої соціальної політики підприємства за стандартом сталого розвитку [GRI] є основні і додаткові показники, які охоплюють такі напрями:

а) зайнятість;

б) продуктивність праці;

в) взаємовідносини працівників і керівництва;

г) здоров'я і безпека на робочому місці;

д) навчання і освіта;

є) рівні можливості.

Тема 6. Соціально-відповідальні відносини бізнесу з територіальними громадами.

1. Стратегічне та систематичне фінансування бізнесом соціальних проектів і програм має назву:

- а) спонсорство;
- б) соціальне інвестування;
- в) патронат;
- г) меценатство.

2. Територіальна громада - це:

- а) взаємовідносини між жителями міста, села, селища;
- б) місце розташування соціально відповідальних компаній;
- в) жителі, об'єднані постійним проживанням у межах адміністративно-територіальної одиниці;
- г) історично сформована група людей із спільними мовними і культурними традиціями.

3. До універсальних соціальних інвестицій відносять:

- а) добросовісну ділову практику;
- б) внутрішні соціальні інвестиції;
- в) зовнішні соціальні інвестиції;
- г) внутрішні і зовнішні соціальні інвестиції.

4. Для більшості компаній участь у розвитку територіальної громади - це:

- а) складова власної стратегії соціальної відповідальності;
- б) повноцінний вияв власної стратегії соціальної відповідальності;
- в) основна місія внутрішнього соціального інвестування;
- г) обов'язок перед територіальною громадою, не пов'язаний із загальною стратегією бізнесу.

5. Формуванню здорової творчої атмосфери в компанії сприяють такі чинники:

- а) рівень добробуту територіальної громади;
- б) розвиток міської транспортної інфраструктури;
- в) позитивна громадська думка про діяльність компанії;
- г) усі відповіді правильні.

6. Міжсекторне партнерство полягає у встановленні партнерських відносин:

- а) між працівниками компанії і її керівництвом;
- б) неурядовими організаціями і засобами масової інформації;
- в) бізнесом і засобами масової інформації;
- г) громадськістю, бізнесом і владою.

7. Репутація компанії в територіальній громаді формується під впливом:

- а) громадських організацій;
- б) засобів масової інформації;
- в) залученості до реалізації соціальних проектів;
- г) усі відповіді правильні.

8. Благочинні пожертви (гранти), бізнес-видатки, ділове партнерство, волонтерство, заохочення соціальної активності працівників - це:

- а) інструменти діяльності фондів громад;
- б) механізми взаємодії бізнесу і органів влади;
- в) форми участі компаній у життєдіяльності громади;
- г) усі відповіді правильні.

9. Перший фонд громади у США був створений за підтримки:

- а) Альфреда Форда;
- б) Альфреда Нобеля;
- в) Дж. Д. Рокфеллера;
- г) Дж. Сороса.

10. До функцій фонду громади належить:

- а) розробка грантових проектів;
- б) надання грантів;
- в) моніторинг проектів, які не отримали гранта;
- г) усі відповіді правильні.

11. Процес залучення грошових коштів та інших ресурсів організацією (переважно некомерційною) з метою реалізації певного соціального проекту - це:

- а) франчайзинг;
- б) факторинг;
- в) фандрайзинг;
- г) форфейтинг.

12. Громадська думка формується під впливом:

- а) поглядів членів громади;
- б) засобів масової інформації;
- в) соціально-економічних чинників;
- г) усі відповіді правильні.

13. Як співвідносяться поняття «громадська організація» і «неурядова організація»:

- а) вони є синонімами;
- б) громадські організації належать до неурядових організацій;
- в) неурядові організації належать до громадських організацій;
- г) це абсолютно різні за принципами діяльності інституції.

14. Ендавмент фонду громади - це:

- а) дивіденди, отримані від ефективного вкладення капіталу донорів фонду;
- б) недоторканий капітал, який створюється з інвестицій донорів фонду;
- в) загальна сума пожертв у фонд громади;
- г) капітал, який використовується для надання грантів.

15. Основною метою створення фондів громад є:

- а) установлення співпраці між владою і бізнесом;
- б) популяризація бізнес-проектів серед населення територіальної громади;
- в) допомога в реалізації соціальних проектів, спрямованих на розв'язання проблем територіальної громади;

г) формування громадської думки щодо діяльності органів влади і бізнесу.

16. До неурядових організацій відносять:

- а) політичні партії, державну службу зайнятості, благодійні фонди;
- б) фонди громад, професійні спілки, релігійні організації;
- в) добровільні страхові та пенсійні фонди, засоби масової інформації;
- г) спілки споживачів та регіональні управління у справах захисту прав споживачів.

17. До інструментів реалізації функцій фондів громад належать:

- а) загальні грантові фонди;
- б) іменні фонди;
- в) тематичні фонди;
- г) усі відповіді правильні.

18. До основних ознак функціонування фондів громад можна віднести:

- а) наявність не більше ніж двох донорів;
- б) вузько та чітко окреслена місія діяльності;
- в) отримання прибутку від реалізованих соціальних проектів;
- г) функціонування в межах територіальної громади.

19. Перші фонди громад в Україні були створені:

- а) 1991 р.;
- б) 1995 р.;
- в) 2000 р.;
- г) у 2002-2005 рр.

20. Фізична особа, яка добровільно здійснює благодійну, неприбуткову та вмотивовану діяльність, що має суспільно корисний характер, називається:

- а) жертводавцем;
- б) партнером громади;
- в) волонтером;
- г) усі відповіді правильні.

Тема 7. Інформаційна політика у сфері СВ і соціальна звітність.

1. У чому сутність принципу рівноправності при формуванні інформаційної політики у сфері соціальної відповідальності?

- а) забезпечення рівних прав доступу до інформації;
- б) найшвидше інформування акціонерів, інвесторів, інвестиційне співтовариство і громадськість про найбільш істотні події та факти;
- в) забезпечення інформацією, достатньою, щоб сформувати об'єктивне бачення в акціонерів, інвесторів та громадськості з питання, яке їх цікавить;
- г) забезпечення надання інформації, що відповідає дійсності, та запобігання її перекрученню.

2. У чому сутність принципу оперативності при формуванні інформаційної політики у сфері соціальної відповідальності?

- а) забезпечення рівних прав доступу до інформації;
- б) найшвидше інформування акціонерів, інвесторів, інвестиційне співтовариство і громадськість про найбільш істотні події та факти;

в) забезпечення інформацією, достатньою, щоб сформувати об'єктивне бачення в акціонерів, інвесторів та громадськості з питання, яке їх цікавить;

г) забезпечення надання інформації, що відповідає дійсності, та запобігання її перекрученню.

3. У чому сутність принципу повноти при формуванні інформаційної політики у сфері соціальної відповідальності?

а) забезпечення рівних прав доступу до інформації;

б) найшвидше інформування акціонерів, інвесторів, інвестиційне співтовариство і громадськість про найбільш істотні події та факти;

в) забезпечення інформацією, достатньою, щоб сформувати об'єктивне бачення в акціонерів, інвесторів та громадськості з питання, яке їх цікавить;

г) забезпечення надання інформації, що відповідає дійсності, та запобігання її перекрученню.

4. У чому сутність принципу достовірності при формуванні інформаційної політики у сфері соціальної відповідальності?

а) забезпечення рівних прав доступу до інформації;

б) найшвидше інформування акціонерів, інвесторів, інвестиційне співтовариство і громадськість про найбільш істотні події та факти;

в) забезпечення інформацією, достатньою, щоб сформувати об'єктивне бачення в акціонерів, інвесторів та громадськості з питання, яке їх цікавить;

г) забезпечення надання інформації, що відповідає дійсності, та запобігання її перекрученню.

5. У чому сутність принципу доступності при формуванні інформаційної політики у сфері соціальної відповідальності?

а) вільний і необтяжливий доступ до такої інформації;

б) забезпечення надання інформації на регулярній основі;

в) пошук балансу між відкритістю і прозорістю, з одного боку, і конфіденційністю - з другого;

г) забезпечення захисту інформації, що становить державну, службову чи комерційну таємницю.

6. У чому сутність принципу регулярності при формуванні інформаційної політики у сфері соціальної відповідальності?

а) вільний і необтяжливий доступ до такої інформації;

б) забезпечення надання інформації на регулярній основі;

в) пошук балансу між відкритістю і прозорістю, з одного боку, і конфіденційністю - з другого;

г) забезпечення захисту інформації, що становить державну, службову чи комерційну таємницю.

7. У чому сутність принципу збалансованості при формуванні інформаційної політики у сфері соціальної відповідальності?

а) вільний і необтяжливий доступ до такої інформації;

б) забезпечення надання інформації на регулярній основі;

в) пошук балансу між відкритістю і прозорістю, з одного боку, і конфіденційністю - з другого;

г) забезпечення захисту інформації, що становить державну, службову чи

комерційну таємницю.

8. У чому сутність принципу захищеності при формуванні інформаційної політики у сфері соціальної відповідальності?

- а) вільний і необтяжливий доступ до такої інформації;
- б) забезпечення надання інформації на регулярній основі;
- в) пошук балансу між відкритістю і прозорістю, з одного боку, і конфіденційністю - з другого;
- г) забезпечення захисту інформації, що становить державну, службову чи комерційну таємницю.

9. Яку функцію виконували перші корпоративні соціальні звіти?

- а) засіб інформування;
- б) інструмент піару або системи комунікацій;
- в) засіб планування й оцінки діяльності.

10. Корпоративні соціальні звіти за комплексністю поділяються:

- а) на екологічні, соціальні та комплексні;
- б) у довільній формі та відповідно до певної інструкції чи стандарту;
- в) зовнішні і внутрішні.

11. Корпоративні соціальні звіти за наявністю методології поділяються:

- а) на екологічні, соціальні та комплексні;
- б) у довільній формі та відповідно до певної інструкції чи стандарту;
- в) зовнішні і внутрішні.

12. Корпоративні соціальні звіти за метою використання поділяються:

- а) на екологічні, соціальні та комплексні;
- б) у довільній формі та відповідно до певної інструкції чи стандарту;
- в) зовнішні і внутрішні.

Тема 8. Формування культури як передумови зародження СВ.

1. Базовий рівень культури визначається:

- а) набором прихованих, або латентних, атрибутів працівників;
- б) офіційними атрибутами, в яких виражені цінності організації;
- в) офіційними атрибутами, в яких виражені цінності працівників;
- г) видимими атрибутами КК.

2. Внутрішній рівень культури визначається:

- а) набором прихованих, або латентних, атрибутів працівників;
- б) офіційними атрибутами, в яких виражені цінності організації;
- в) офіційними атрибутами, в яких виражені цінності працівників;
- г) видимими атрибутами КК.

3. Зовнішній рівень культури визначається:

- а) набором прихованих, або латентних, атрибутів працівників;
- б) офіційними атрибутами, в яких виражені цінності організації;
- в) офіційними атрибутами, в яких виражені цінності працівників;
- г) видимими атрибутами КК.

4. У структурі КК власні переконання та ідеали керівника компанії відображені:

- а) у базовому рівні;

- б) внутрішньому рівні;
- в) зовнішньому рівні;
- г) не відображені взагалі.

5. У структурі КК ділові принципи компанії відображені:

- а) у базовому рівні;
- б) внутрішньому рівні;
- в) зовнішньому рівні;
- г) не відображені взагалі.

6. У структурі КК корпоративна ідеологія компанії відображена:

- а) у базовому рівні;
- б) внутрішньому рівні;
- в) зовнішньому рівні;
- г) не відображена взагалі.

7. У структурі КК фірмова символіка компанії відображена:

- а) у базовому рівні;
- б) внутрішньому рівні;
- в) зовнішньому рівні;
- г) не відображена взагалі.

8. У структурі КК корпоративні свята компанії відображені:

- а) у базовому рівні;
- б) внутрішньому рівні;
- в) зовнішньому рівні;
- г) не відображені взагалі.

9. Коротка і лаконічна констатація того, чим організація хоче стати і чого досягнути в майбутньому, - це:

- а) місія;
- б) бачення;
- в) еталонна ціль;
- г) принцип діяльності.

10. Стисло висловлена філософія установи - це:

- а) місія;
- б) бачення;
- в) еталонна ціль;
- г) принцип діяльності.

11. Проголошення певного ідеального образу, до якого потрібно прагнути організації в перспективі, - це:

- а) місія;
- б) бачення;
- в) еталонна ціль;
- г) принцип діяльності.

12. Система стилістичних прийомів, яка забезпечує формування єдиного образу фірми, -це:

- а) фірмовий стиль;
- б) бренд;
- в) логотип;

г) торгова марка.

13. Частина марки, яка відображена символом, специфічним шрифтовим оформленням, зображенням, - це:

а) фірмовий стиль;

б) бренд;

в) логотип;

г) торгова марка.

14. Організаційна культура передбачає такі типи:

а) культура влади, завдання, особистості;

б) культура влади, ролі, завдання, особистості;

в) культура влади, ролі, поведінки, завдання, особистості;

г) культура влади, ролі, особистості.

15. Організаційна культура, що базується на чіткому розподілі повноважень і точному визначенні обов'язків, - це:

а) культура влади;

б) культура ролі;

в) культура завдання;

г) культура особистості.

Комплексне практичне завдання.

Здійснити рейтингову оцінку розвитку системи соціального партнерства в регіоні. Завдання виконується згідно числових даних наведених у додатку, весь масив даних ділиться, або множитья на варіант (порядковий номер у журналі, тобто якщо номер 1, то ділимо на 1,1; якщо номер 21, ділимо на 1,21).

Різноманітність та комплексність інтересів, наявність протилежних цілей соціальних партнерів потребують використання процесу оцінювання стану розвитку та результативності соціального партнерства. Для цього необхідна достовірна оперативна інформація та об'єктивний аналіз розвитку соціальних відносин.

Для об'єктивної оцінки такого складного багатопланового явища як соціальне партнерство необхідно задіяти цілу систему різноманітних показників. При цьому, кожен з показників характеризує індивідуальну ознаку системи соціального партнерства. Одночасно вони є елементом загальної властивості, що робить можливим обчислення інтегрального показника, який відобразить напрямок розвитку системи.

Інтегральний показник має відображати сукупність усіх індивідуальних показників в такий спосіб, щоб врахувати їх варіантність і величину впливу на кінцеву оцінку. На нашу думку, дану проблему можна вирішити за допомогою методу багатовимірної середньої, використовуючи при цьому стандартизовані вхідні дані з врахуванням частоти та ваги кожного показника.

Такий метод використовує теорію адитивної цінності, тобто цінність загального прирівнюється до суми цінностей окремих складових. Фактично відбувається багатопланова оцінка соціально-економічних процесів та явищ, що мають множину характеристик і їх не можливо виміряти лише одним показником.

Слід відмітити, що розглянутий вище метод багатовимірної середньої є універсальним, має досить високу гнучкість, тому його можна використовувати в різноманітних сферах для наукового дослідження соціально-економічних процесів. Суттєвим моментом є те, що даний метод обраховує не тільки узагальнюючу властивість певної сукупності, а й надає можливість дослідити характеристики окремих її елементів, визначити їх особисті якості, провести групування показників в залежності від отриманих результатів.

Цей метод використовувався при обчисленні таких відомих інтегральних показників як індекс інтелектуального розвитку, рівень добробуту громадян. Але крім популярності метод багатовимірної середньої характеризується ще й доступністю, простотою використання, не складним математичним апаратом, тому отримані результати будуть легкодоступними та зрозумілими для простої аудиторії.

Метод багатовимірної середньої можна представити графічно у багатовимірному просторі, результатом, отриманим під час розрахунків, буде точка з координатами i -того елемента масиву. Математично значення властивостей i -того елемента масиву відображаються вектором, а під час їх узагальнення відбувається його перетворення в скаляр.

Обчислення при використанні даного методу проходять у наступній послідовності:

- підбір та групування показників;
- стандартизація елементів сукупності з метою доведення їх до порівнюваного стану;
- розподіл елементів масиву на стимулятори і дестимулятори, тобто в залежності від їх позитивного чи негативного впливу на кінцеву оцінку ;
- обчислення блокових оцінок та їх ранжування за потребою ;
- розрахунок впливу окремих елементів чи блоків на кінцеву оцінку та їх коректування згідно частоти прояву;
- Визначення та аналіз кінцевих показників.

Показники, які характеризують стан формування соціального партнерства та його ефективність відібрані на основі статистичних даних головного управління статистики у Волинській області, та згруповані відповідно до сфери впливу у чотири блоки. Вони містять дані про стан та динаміку розвитку виробництва, зайнятості, оплати праці, умов праці та рівня організації договірних відносин (Дивись Додаток А).

Слід відмітити, що відібрані показники характеризують дві принципово різні ніші дослідницького інтересу - розвиток соціального партнерства та соціально-трудова відносин на ринку праці регіону. Тобто у четвертому блоці зібрані показники що характеризують форми співпраці соціальних партнерів, а у перших трьох - їх соціальні здобутки.

Враховуючи те, що показники відібрані нами мають не однакові одиниці виміру та є не співставними, для розрахунку інтегральної оцінки необхідно провести їх стандартизацію.

Це можна зробити такими способами:

- розмістити сукупність елементів кожного блоку по відповідному показнику у порядку зростання або спадання та провести їх ранжування відповідно до обраного напрямку;
- оцінити особисті величини показників в балах за визначеною шкалою, використовуючи при цьому однаковий крок;
- значення елементів сукупності перераховуються у відносні величини чи коефіцієнти.

Слід відмітити, що перших два способи не є досконалими оскільки не враховують варіацію показників. Також необхідно враховувати, що бальна оцінка може проводитися лише по визначеному переліку показників, для яких можливо розробити достовірну шкалу відповідності.

Самим оптимальним варіантом стандартизації є перерахунок показників в безрозмірні коефіцієнти, що можна отримати поділивши особисті значення елементів групи на визначений показник, прийнятий за базу порівняння. Цим показником як правило є середнє значення по групі чи показник варіації, або еталон, якщо такий визначений.

З еталоном зрівнюють лише в тому випадку коли він загальноприйнятий чи визначений нормативно центром сертифікації та стандартизації. Коли ж нормативних значень не має за базу порівняння береться максимальне чи

мінімальне значення, що є в масиві даних в залежності від вектору впливу на кінцеву оцінку. Цей метод нормування даних є найбільш оптимальним, оскільки стандартизовані показники мають чітке значення, а саме вказують на інтервал між індивідуальною величиною окремого показника сукупності та величиною показника прийнятого за базу.

Слід відмітити, що вищевказаний метод має ряд суттєвих недоліків. Його практично не можливо застосовувати в тих випадках коли ідеальне значення показника дорівнює чи прямує до нуля (заборгованість по виплаті заробітної плати, кількість нещасних випадків на виробництві, частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату та інші). Але основним недоліком при нормуванні сукупності показників цим методом є втрата достовірності і системності при проведенні інтегральної оцінки.

Еталонна величина показника, що характерна для певного елементу масиву, не завжди відображає реальну ситуацію, оскільки завжди залишається ймовірним варіант випадковості чи пріоритетного статусу обраного елемента, величина якого є недосяжною для інших елементів з цього масиву.

Також необхідно відмітити, що еталонні значення будуть відрізнятися в залежності від показників елементів масиву, і викликає сумнів можливість використання усіх еталонів в межах однієї сукупності. Потребує уваги той факт, що величина еталонного значення одного показника залежить від позитивного чи негативного рівня іншого показника. Тобто, середня кількість днів відпустки буде більшою в тих областях, де є велика частка виробництва з важкими або шкідливими умовами праці, за які працівники згідно вітчизняного законодавства отримують додаткові дні відпустки.

Щоб уникнути описаних вище недоліків доцільно використовувати універсальний спосіб стандартизації початкових даних що ґрунтується на застосуванні абсолютних показників варіації. Їх застосування дає можливість зрівняти ступінь варіації показників під час розрахунку багатовимірної середньої. Найбільш підходящим для цього є показник стандартного відхилення (при $m < 30$):

$$q = \frac{g}{\sqrt{(m-1)}} \quad (1.1),$$

Де:

q – стандартне відхилення;

m – кількість елементів масиву;

g – середнє квадратичне відхилення елементів числового ряду від їхнього арифметичного середнього;

x_i - значення i -того показника;

\bar{x} - середнє значення елементів сукупності;

$$g = \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2} \quad (1.2),$$

Формула нормування особистих значень показників виглядає наступним чином:

$$v_{ij} = \frac{x_{ij}}{q_i} \quad (1.3),$$

Де:

v_{ij} – нормоване значення i -того показника j -того елемента масиву;

x_{ij} – початкове значення i -того показника j -того елемента масиву;

q_i – стандартне. відхилення i -того показника.

Стандартизовані значення статистичних даних для розрахунку порівняльної оцінки розвитку соціального партнерства в регіоні навести в Додатку Б (таблиця аналогічна додатку А).

Отримані коефіцієнти є безрозмірними, але мають суттєве інформаційне навантаження, вони показують вклад кожного району в створення середнього рівня по регіону. Такий спосіб нормування вихідних даних забезпечує незмінність зв'язків серед показників масиву, що надає йому значну перевагу над іншими.

Стандартизовані показники по Волині показують наскільки сукупність є однорідною, який у неї рівень варіації, а також дають можливість відслідковувати динамічні зміни.

Під час розрахунку багатовимірної середньої необхідно пам'ятати про різнонаправленість отриманих показників щодо впливу на інтегральну оцінку. Деякі показники позитивно впливають на стан розвитку соціального партнерства і мають прямопропорційний вплив на інтегральну оцінку, тобто чим більша величина показника, тим кращий стан розвитку соціального партнерства, ці показники в математиці прийнято називати стимуляторами.

А показники, що негативно впливають на стан розвитку соціального партнерства і мають оберненопропорційний вплив на інтегральну оцінку, тобто чим менша величина показника, тим кращий стан розвитку соціального партнерства називаються де стимуляторами.

Розподіл показників щодо напряму впливу на стан соціального партнерства відображений в Табл. 1.1 Таким чином серед показників системи до стимуляторів відносяться: по першому блоку - рівень використання робочого часу, в % до табельного фонду робочого часу; рівень працевлаштування; до другого блоку - середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника; до третього блоку - Кількість працівників, які навчилися новим професіям, % до облікової кількості штатних працівників; до четвертого - чисельність працівників охоплених колективними договорами в % до загальної кількості зайнятих в регіоні; рівень виконання зобов'язань по колективним договорам з питань зайнятості, оплати праці, охорони праці.

До дестимуляторів відносяться: по першому блоку - рівень безробіття; по другому блоку - заборгованість з виплати з/пл. у % до середньорічного фонду оплати праці за попередній рік; частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, в % до середньооблікової кількості; по третьому - кількість працівників зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-

гігієнічним нормам, в % до облікової кількості штатних працівників; кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, на 1000 працюючих; Плинність кадрів у % до середньооблікової кількості штатних працівників.

Необхідно відмітити що вищевказані показники дестимулятори характеризують негативну сторону соціально – економічних явищ, тому чим їхні значення вищі тим гірша інтегральна оцінка соціального партнерства.

Таблиця 1.1

Розподіл показників щодо напряму впливу на інтегральну оцінку соціального партнерства в регіоні

Блок	Стимулятори	Дестимулятори
Розвиток виробництва та ефективність зайнятості	Рівень використання робочого часу, в % до табельного фонду робочого часу	Рівень безробіття, %
	Рівень працевлаштування, %	
Своєчасність та рівень оплати праці	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн.	Заборгованість з виплати з/пл. у % до середньорічного фонду оплати праці за попередній рік
		Частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, в % до середньооблікової кількості
Умови праці та соціальний захист	Кількість працівників, які навчилися новим професіям, % до облікової кількості штатних працівників	Кількість працівників зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, в % до облікової кількості штатних працівників
		Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, на 1000 працюючих
		Плинність кадрів у % до середньооблікової кількості штатних працівників
Ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів	Чисельність працівників охоплених колективними договорами в % до загальної кількості зайнятих в регіоні	-
	Рівень виконання зобов'язань по колективним договорам, %	
	організація праці оплата праці охорона праці	

Щоб визначити вплив показників дестимуляторів на інтегральну оцінку необхідно їх стандартизовані значення поміняти протилежними за суттю, тобто в такий спосіб вийти на показники – стимулятори :

$$v_{ij}^{cm} = 1 - v_{ij}^{\partial cm} \quad (1.4),$$

Де:

v_{ij}^{cm} – обернене значення показника-стимулятора j -того члена масиву;

$v_{ij}^{\partial cm}$ – нормований показник - дестимулятор j -того члена масиву.

Проте цей спосіб можливо використовувати лише у випадку коли існує один альтернативний варіант показника. В протилежній ситуації використання даного способу є неможливим, оскільки втрачається економічний сенс даної заміни, тобто отриманий показник стимулятор не буде адекватним реальному значенню.

У деяких показників альтернативного варіанту взагалі не має, чи вони не мають сенсу. До них відносяться: рівень безробіття, заборгованість з виплати з/пл. у % до середньорічного фонду оплати праці; кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, на тисячу працюючих; частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, в % до середньооблікової кількості.

Немає сенсу визначати кількість “не заборгованої заробітної плати”, оскільки цей показник – виплачена заробітна плата відображає вже рівень доходу а не боргу; рівень “не безробітного населення” взагалі не має змісту, тому що ця категорія населення розділяється на дві зовсім різні групи: зайняте та економічно неактивне населення, тобто співставляти ці показники взагалі не можливо; а кількість “не потерпілих від травматизму” зовсім не має змісту.

Необхідно відмітити, що використання вищезазначеної формули потребує щоб значення нормованого показника було меншим чи дорівнювало одиниці. А така ситуація можлива лише в тому випадку коли при нормуванні за базу порівняння використовували максимальні значення елементів масиву, проте у цього методу є значні недоліки, описані вище.

Доцільніше для визначення впливу показників дестимуляторів на інтегральну оцінку використовувати наступну формулу:

$$v_{ij}^{cm} = \frac{1}{v_{ij}^{\partial cm}} \quad (1.5),$$

Де:

v_{ij}^{cm} – обернене значення показника-стимулятора j -того члена масиву;

$v_{ij}^{\partial cm}$ – нормований показник - дестимулятор j -того члена масиву.

В результаті отримуємо коефіцієнти які за своїми властивостями та характером впливу на інтегральну оцінку є стимуляторами. Такі показники є оберненими коефіцієнтами, що дає можливість уникати вище описаних

недоліків.

Отримана система показників дає можливість всебічно оцінити стан розвитку соціального партнерства і має різнопланову структуру. Згруповані в блоки показники, мають однаковий напрям впливу на стан соціального партнерства в регіоні, тому їх можна порівнювати, обчислювати середні значення, аналізувати всіма можливими методами.

Виходячи з вищевикладеного, обчислювати інтегральну оцінку доречніше використовуючи проміжні результати - внутрішньо блокові оцінки, що дає ряд додаткових можливостей порівняно з розрахунками по сукупності стандартизованих показників, зокрема так зручніше розраховувати вагові коефіцієнти.

Враховуючи той факт, що стандартизовані показники – це величини, розраховані по різних базах порівняння, то по статистичним законом по цих показниках не можна обчислювати просту чи зважену середню арифметичну. Виходом із цієї ситуації, для обчислення часткової блокової оцінки, є використання геометричної середньої, що розраховується за наступною формулою:

$$\bar{v}_j = \sqrt[n]{Dv_{ij}} \quad (1.6),$$

Де:

\bar{v}_j – часткова блокова оцінка j -того елемента масиву;

v_{ij} – нормоване значення i -того показника j -того елемента масиву;

D – добуток групи показників;

n – кількість елементів в сукупності.

Враховуючи вплив показників - дестимуляторів вище приведена формула змінюється до наступного вигляду:

$$\bar{v}_j = \sqrt[n]{\frac{Dv_{ij}^{cm}}{Dv_{ij}^{dst}}} \quad (1.7).$$

Отримані блокові середні геометричні по Волині і районах, з врахуванням впливу показників де стимуляторів, представити в табл.1.2.

Блокова середня дає оцінку по всім напрямам розвитку соціального партнерства як в комплексі так і окремо, відповідно до структури системи стандартизованих показників.

Вона дає можливість відслідковувати динамічні зміни, робити співставлення, служить базою для обчислення інтегральної оцінки. Також з проведених розрахунків можливо провести аналіз ступеня варіації. Отримані показники по області є зворотними значеннями коефіцієнта варіації, тобто, якщо оцінка висока, то сукупність показників є однорідною, а з її зниженням варіація зростає.

Блокова оцінка характеризує долю окремого району у створенні середнього рівня по області по кожній з чотирьох визначених сфер розвитку соціального партнерства. Показники дестимулятори переведені нами у стимулятори, тому отримані значення є однієї направленості, чим більша їх

величина, тим кращий стан соціального партнерства у визначеному районі і тим вагоміша його доля в інтегральній оцінці по області. Отримані дані необхідно занести в таблицю 1.2.

Таблиця 1.2

Показники рівня розвитку соціального партнерства за окремими напрямками на Волині та районах у 2013-2015 роках

Район	Розвиток виробництва та ефективність зайнятості			Своєчасність та рівень оплати праці			Умови праці та соціальний захист			Ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів		
	Блок 1			Блок 2			Блок 3			Блок 4		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Горохівський												
...												
По області												

З табл. 1.2 необхідно зробити висновки.

Для забезпечення рейтингової оцінки соціального партнерства показники його розвитку необхідно проранжувати за окремими напрямками у районах згідно їх зростання. А саме, останній ранг (18) має той район, чий показник найвищий по досліджуваному блоку, перший ранг отримує той район, що має найнижчий показник. (Такий підхід до визначення рангу району необхідний у зв'язку з подальшим використанням методу квадрату розвитку соціального партнерства).

Квадрат розвитку – це графоаналітичний метод діагностики, де базою для порівняння рівня розвитку соціального партнерства вказаного адміністративного району та ступеня його віддаленості від ідеального стану служить максимальна (еталонна) довжина вектора квадрату. Отримані результати ранжування представити у табл. 1.3 та зробити висновки.

Таблиця 1.3

Ранги районів Волині згідно рівня їх розвитку у 2013-2015 роках

Район	Розвиток виробництва та ефективність зайнятості			Своєчасність та рівень оплати праці			Умови праці та соціальний захист			Ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів		
	Блок 1			Блок 2			Блок 3			Блок 4		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Горохівський												
...												
м. Нововолинськ												

Для остаточного визначення кращих районів скористаємось звичайною середньою арифметичною блокових рангів (див. таблицю 1.4), відповідно в якого району найбільший середній ранг - той і має найвищий рівень розвитку соціального партнерства а значить найкращий потенціал для розвитку економіки.

Слід відмітити, що під потенціалом соціального партнерства ми розуміємо такий стан існування форм співпраці соціальних партнерів та їх соціальних здобутків, що дозволять в короткостроковій перспективі, значно покращити рівень соціально-трудова відносин, забезпечити поступальний розвиток економіки.

Таблиця 1.4

Рівень розвитку районів Волинської області у 2013-2015 роках

	2013		2014		2015	
	район, місто	середній ранг	район, місто	середній ранг	район, місто	середній ранг
У порядку зростання			
...						

Проаналізувати таблицю 1.4.

Для наочного зображення потенціалу соціального партнерства ми пропонуємо використати графоаналітичний метод. Такий метод дає можливість системно встановити кількісні та якісні зв'язки між окремими елементами потенціалу, рівень його розвитку і на підставі цього обґрунтувати та своєчасно реалізувати управлінські рішення щодо підвищення ефективності соціально-трудова партнерства. Метод має кілька аспектів, які необхідно враховувати для обґрунтування управлінських рішень.

В загальних випадках графічне зображення потенціалу є сферичної форми, що дає змогу аналізувати можливості системи соціального партнерства. Такий вигляд відображає усі напрями діяльності соціального партнерства чим пояснює наявні суперечності його потенціалу. Проте у практичній діяльності оцінювати потенціал елементів соціально – трудових відносин використовуючи форму сфери незручно. На наш погляд, враховуючи специфіку проведених розрахунків, доцільно наведену графічну модель спростити до фігури у вигляді квадрата, оскільки у нас чотири напрямки потенційної діагностики можливостей соціального партнерства.

По осі абсцис необхідно розмістимо вектори що будуть відображати потенціал по першому і третьому блоках а по вісі ординат по другому і четвертому (рис. 1.1).

Максимальна (еталонна) довжина вектора 18, а реальною довжиною є місце яке займає даний район по ранжуванню. В такому випадку, основою для рейтингового оцінювання соціально-трудова потенціалу, його стану і ступеня використання можливостей, є не суб'єктивні думки експертів, що характерно для більшості наявних методичних підходів, а найкращі результати, досягнуті в передових районах області. **Необхідно побудувати три графіка по одному**

району згідно порядкового номеру в журналі.

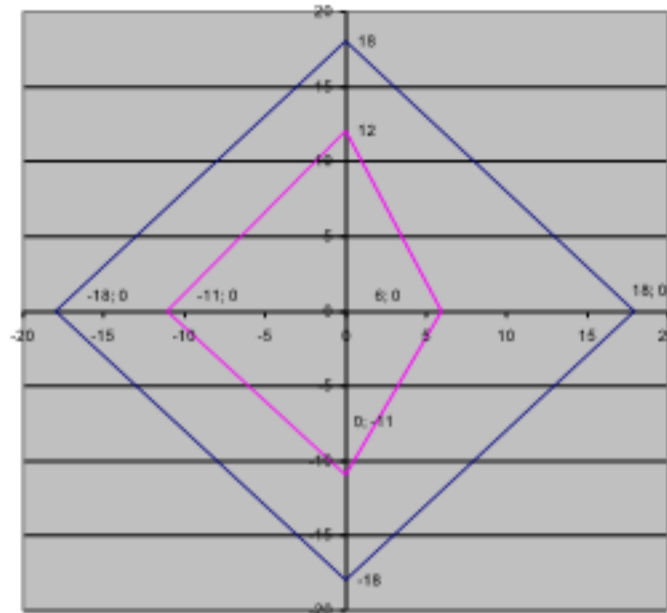


Рис. 1.1 – Приклад побудови моделі квадрату розвитку соціального партнерства

Слід відмітити, що квадрат розвитку набуває різних типів. Існує два випадки, один коли квадрат набуває рівнобедреної форми, тоді сторони, які його формують, мають однаковий розмір чи прямують до нього. Такий район досягнув збалансованого потенціалу, а це свідчить про його гармонійний розвиток на найблищу перспективу. В іншому випадку квадрат набуває спотвореної форми, до цього призводить наявність “не форматного” вектору, тобто він більший чи менший ніж інші, чи відбувається дисгармонія векторів (усі вектори мають різні розміри). Коли квадрат розвитку соціального партнерства подібний до другого випадку, то стан соціально-трудоких відносин необхідно змінювати з метою покращення його балансу.

Необхідно проаналізувати отримані графіки.

Зробити загальні висновки по всьому завданню.

Завдання для самостійної роботи.

Оцінити колективний договір підприємства. Колективний договір для виконання задачі береться довільно, але не повинен повторюватися.

Важливим фактором стимулювання продуктивності праці та підвищення соціальної захищеності працюючих є розроблення та реалізація колективних (корпоративних) договорів. Даний документ укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Окремий колективний договір може застосовуватися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

До мотивації застосування колективних договорів належать наступні фактори:

- колективний договір забезпечує стабільні та конструктивні соціально-трудові відносини між роботодавцем і працівниками (їх представниками в особі профспілок);

- перелік виробничих, трудових та соціальних питань, що регулює колективний договір необмежений, лише б вони перебували в межах повноважень сторін;

- коло соціальних гарантій зафіксоване законодавством про працю досить вузьке. Самі гарантії не є завжди нормами прямої дії. Законодавство та угоди встановлюють мінімальні гарантії, а конкретний їх рівень визначається в колективному договорі.

Колективний договір, укладений із дотриманням чинного законодавства і з урахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, створенню надійної основи соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, соціальної напруженості в колективі. Проте не кожний колективний договір забезпечує належний рівень доходів та соціального захисту. Тому виникає потреба в оцінюванні даного документу на відповідність певним параметрам.

Оцінка реалізації зобов'язань колективного договору передбачає комплексну перевірку на відповідність організаційно-технічним, економічним і соціальним критеріям, з метою виявлення резервів росту продуктивності праці, покращення використання всіх видів ресурсів, не допущення встановлення умов праці гірших ніж це передбачено законом .

Оцінці колективного договору передують відповідна організаційна підготовка.

Процес оцінювання колективного договору включає:

- облік та класифікацію матеріалів попередніх оцінок;
- розрахунок відповідності кожного колективного договору сучасним вимогам організації виробництва і праці;
- аналіз результатів оцінки.

На основі матеріалів по оцінці проводиться розробка заходів по підвищенню рівня використання трудового потенціалу, та соціального захисту найманих працівників.

Необхідно заповнити атестаційну карту, співставляючи фактичні показники, що характеризують економічні, технічні, організаційні та соціальні умови працюючих, з нормативними і прийняти рішення про кількісну оцінку колективного договору (табл. 3.3). При відповідності того чи іншого елемента фактора (К1, К2, К3, К4) вимогам йому присвоюється значення 0,25 при невідповідності – 0.

Оцінка колективного договору проводиться на основі розрахунку організаційно-технічного і соціально-економічного рівня умов праці колективу підприємства, зокрема:

К1 – Організація трудового процесу.

В колективному договорі повинні бути відображені плани адміністрації щодо подальшого розвитку підприємства, а саме:

- об'єму виробництва, надання послуг - К1-1;
- росту продуктивності праці - К1-2;
- фонду заробітної плати - К1-3;
- зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв - К1-4.

Колективний договір атестується по кожному з елементів за наявності відповідного плану, якщо ж його нема то елементам фактора (К1, К2, К3, К4) присвоюється значення – 0.

К2 – система оплати праці.

Колективний договір повинен містити окремий розділ присвячений питанням оплати праці, в якому мають бути передбачені наступні елементи:

К2-1 – використання індивідуального преміювання в залежності від вкладу кожного робітника. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація, при наявності коштів, за погодженням з профорганом, зобов'язується, пропорційно відпрацьованому часу, виплачувати своїм працівникам винагороду за підсумками роботи.

К2-2 – забезпечення доплат за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також надурочний час, оплачуються в подвійному розмірі.

К2-3 – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати навчання персоналу, що необхідне для організації трудового процесу на підприємстві (організації).

К2-4 – компенсація та індексація заробітної плати. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація у разі затримки заробітної плати зобов'язується нараховувати компенсацію втрати частини заробітної плати працівників, проводити індексацію грошових доходів.

К3 – режим праці та відпочинку.

К3-1 – тривалість робочого часу.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо

- напередодні святкових днів тривалість роботи працівників скорочується на одну чи більше годин;

- адміністрація зобов'язується погоджувати з профспілковими органами

підприємства (представниками трудового колективу) зміни тривалості робочого дня (тижня);

- працівники підприємства мають бути повідомлені про надурочну роботу не менше ніж за добу до її початку.

КЗ-2 – планування відпустки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

- сторони зобов'язуються узгоджувати, затверджувати і доводити до відома графік щорічних відпусток на поточний рік;

- працівникам зайнятим в шкідливих і важких умовах праці надається щорічна додаткова відпустка;

- через сімейні обставини та з інших поважних причин працівникам за їх заявами може бути надано короткочасні відпустки без збереження заробітної плати на строк, застережений угодою між працівником та адміністрацією підприємства.

КЗ-3 – регламентація виробничих перерв.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо передбачені:

обідня перерва не коротше 45 хв;

для працюючих на комп'ютерах через кожну годину роботи 5-10 хвилинні перерви, а через 2 години - 15 хвилинні;

перерви для особистої гігієни.

КЗ-4 – суміщення професій і робіт.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо за сумісництво передбачені доплати, і воно не має постійного характеру.

К4 – умови та охорона праці.

К4-1 – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан санітарно-гігієнічних умов праці (температура, вологість, швидкість повітря, інфрачервоне випромінювання, виробничий шум, вібрація, освітленість) та виконувати комплексні заходи щодо досягнення встановлених держстандартами нормативів безпеки.

К4-2 – психофізіологічні та естетичні умови праці.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан психофізіологічних параметрів умов праці (ступінь фізичних навантажень; змінність; навантаження на зір, слух; монотонність; робоча поза; нервово - психічне навантаження) та підтримувати їх на рівні сучасних досягнень наукової організації праці, враховувати художньо-конструктивні якості обладнання, інструменту, естетику інтер'єру тощо.

К4-3 – забезпечення аптечкою першої допомоги. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечувати наявність у всіх підрозділах аптечки першої допомоги та систематично її поповнювати необхідними медикаментами.

К4-4 – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація

зобов'язується забезпечувати працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами захисту, інструкціями по техніці безпеки, тощо.

К5 – організація оздоровлення та медичного обслуговування.

К5-1 – проведення медичних оглядів. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується організувати регулярні медогляди працівників підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу), з метою вчасного лікування та попередження захворювання, що здійснюється відповідними спеціалістами не рідше чим один раз на два роки, працівників молодше вісімнадцяти років раз на рік.

К5-2 – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується разом із профспілкою сприяти працівникам в отриманні пільгових путівок, як за рахунок соцстраху, профспілки так і власних коштів.

К5-3 – оплата лікарняних в повному обсязі. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується взяти на себе витрати по оплаті частини лікарняних працівникам, що не мають восьмирічного стажу роботи.

К5-4 – надання допомоги на лікування та оздоровлення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується надавати матеріальну допомогу у випадках тривалої хвороби для придбання ліків, ургентній ситуації та хворобі, що потребує хірургічного втручання, а також у разі несподіваного нещастя; здійснення виплат на оздоровлення при виході у відпустку.

Медичне обслуговування та оздоровлення займає в договірному процесі вагомe місце. Адміністрація повинна проводити щорічні медогляди, разом з профспілкою надавати пільгові путівки на оздоровлення в разі недуги надавати працівникові оплачуваній лікарняній а в тяжких випадках грошову допомогу. Адже здоров'я працівника це запорука злагодженого виробничого процесу та ефективного кінцевого результату.

К6 – Забезпечення продуктивної зайнятості.

К6-1 – гарантії зайнятості та порядок звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується попереджувати працівників про їх майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому керівництво сприяє працівнику в отриманні іншої роботи на підприємстві, виплачує йому заробітну плату за весь період подальшого працевлаштування, але не більше, ніж за один місяць із дня звільнення. Звільнення працівника допускається лише після використання всіх наявних та додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

К6-2 - оплата вимушених простоїв. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо оплата робочого часу за вимушені простої не з вини працівника здійснюватиметься у повному розмірі відповідно до порядку передбаченого чинним законодавством

К6-3 – забезпечення технічним та побутово-господарським обслуговуванням. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо

адміністрація зобов'язується забезпечити робоче місце необхідним інструментом, приладдям, техобслуговуванням, прибиранням, тощо.

К6-4 – оплата випробувального терміну. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати випробувальний термін працівникам у розмірі не меншому мінімальної заробітної плати, а його тривалість не перевищує календарний місяць.

К7 – соціальні гарантії.

Для працівників підприємства (організації) в колективному договорі надаються додаткові, не передбачені законодавчими актами України трудові та соціально-побутові пільги.

К7-1 – додаткове пільгове забезпечення.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

- передбачена пільгова оплата житлово-комунальних послуг у розмірі, визначеному окремим рішенням адміністрації підприємства для працівників що проживають у службових приміщеннях та гуртожитках;

- працівникам підприємства на підставі заяв надається транспорт по собівартості для перевезення особистих речей, палива, сільськогосподарської продукції та на інші потреби;

- студентам-заочникам, які навчаються в навчальних закладах сплачується повна або часткова вартість проїзду (туди і назад) на залізничному й автобусному транспорті для участі в сесіях та захисту диплому;

- наявні інші додаткові соціальні пільги в межах кошторису.

К7-2 - матеріальна допомога.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- надається матеріальна допомога працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною віком до 1-го року.

- виділяються кошти на оплату ритуальних послуг у разі смерті близьких родичів працівника (дружини, чоловіка, батьків, дітей).

- видається одноразова грошова виплата працівникам, що звільняється у зв'язку з виходом на пенсію, зокрема за інвалідністю;

- працівникам надаються одноразові грошові виплати, не пов'язані з конкретними результатами роботи, до державних, професійних свят, ювілейних та пам'ятних дат в історії України (підприємства, філіалу) за окремим поданням керівників;

- передбачені інші види матеріальної допомоги.

К7-3 - надання позик.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- працівникам підприємства надається безвідсоткова короткострокова позика в межах коштів, визначених кошторисом.

- у підприємства укладено договір з обслуговуючим банком про кредитування його працівників за зниженими процентними ставками;

- при підприємстві функціонує кредитна спілка;

- передбачене інше.

К7-4 - перевезення працівників.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- курсує автобус, що доставляє працівників на місце роботи та розвозить по домівкам;

- передбачені компенсації транспортних витрат.

К8 – соціальна активність колективу.

К8-1 – регулярність проведення засідань ради трудового колективу. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо заплановані щомісячні засідання ради трудового колективу, щодо питань виконання взятих на себе зобов'язань сторонами партнерських відносин.

К8-2 – наявність кімнати відпочинку. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо договором передбачена кімната психологічного розвантаження, де працівники під час виробничих перерв можуть зняти стрес, послабити фізичну втому.

К8-3 – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профспілці у проведенні заходів культурно-просвітницького та розважального характеру, тобто надавати приміщення, транспорт, виступати гарантом оплати витрат на дані цілі.

К8-4 – стимулювання працівників до занять спортом. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується частково оплачувати працівникам абонементи, створювати власну спортивну базу.

Оцінюючи соціальну активність колективу необхідно визначити наскільки адміністрація дбає про відпочинок свого персоналу, чи сприяє проведенню заходів спортивного та культурно-просвітницького характеру, чи прислуховується до думки ради трудового колективу. Представники профспілки при укладанні колективного договору повинні роз'яснити керівництву, що працівник який гарно відпочиває та відчуває себе соціально необхідним завжди матиме високу продуктивність праці та стимул працювати ще краще.

К9 – гарантії діяльності профспілкової організації. Оскільки профспілка ще не є повністю незалежною, необхідно в колективному договорі закладати гарантії діяльності профспілкової організації, захищати її від неправомірних дій та тиску адміністрації, передбачати профспілкові внески, забезпечувати належними умовами для праці.

К9-1 – відрахування профспілкових внесків. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо члени профспілки, згідно власних заяв, зобов'язуються відраховувати на потреби її функціонування до одного проценту від суми нарахованої заробітної плати.

К9-2 – захист від звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не звільнювати працівників без погодження із профспілкою, а голова профспілки протягом перебування на своїй посаді взагалі не може бути звільнений.

К9-3 – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не притягувати працівників до дисциплінарної та

адміністративної відповідальності без погодження з радою трудового колективу.

К9-4 – створення належних умов діяльності профкому. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профкому у його діяльності надавати приміщення, транспорт, не перешкоджати засіданням ради трудового колективу, допомагати у веденні бухгалтерського обліку діяльності профспілки.

К10 – Контроль за виконанням домовленостей.

К10-1 – наявність поточного контролю;

К10-2 – наявність заключного контролю;

К10-3 – відповідальність за невиконання домовленостей з боку профспілок;

К10-4 – відповідальність за невиконання домовленостей з боку адміністрації.

Сумарна оцінка колективного договору визначається як середня арифметична десяти факторів, кожен з них обчислюється як сума відповідних елементів:

$$K_{\text{заг}} = (K1+K2+K3+K4+K5+K6+K7+K8+K9+K10)/10 \quad (1.8).$$

$$K_n = K_{n-1} + K_{n-2} + K_{n-3} + K_{n-4} \quad (1.9).$$

Аналіз атестаційних факторів проводиться на основі карти оцінювання колективного договору (див. Додаток А). При заповненні карти необхідно співставити фактичні значення кожного елемента з нормативними і прийняти рішення про кількісну оцінку.

Колективний договір вважається атестованим якщо:

кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує трьох;

кількість факторів з оцінкою менше 0,75 не більше семи;

загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,7 бала.

По всім елементам аналізу, що отримали оцінку 0, необхідно внести пропозиції по вдосконаленню колективного договору.

Подана методика дає можливість не тільки проаналізувати та оцінити вже укладені колективні договори, визначити їх недоліки, запропонувати заходи по вдосконаленню, а й одночасно, є посібником для створення нових колективних договорів що відповідають сучасним реаліям соціально-трудоких відносин.

Термінологічний словник

- | | | |
|----|--|--|
| 1 | Адміністративна відповідальність | вид юридичної відповідальності, що реалізується у формі адміністративного стягнення, передбаченого Кодексом України про адміністративні правопорушення, яке може реалізовуватися: через попередження; штраф; оплатне вилучення предмета, який став знаряддям учинення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; конфіскацію предмета, який став знаряддям учинення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; грошей, отриманих унаслідок учинення адміністративного правопорушення; виправні роботи; адміністративний арешт. |
| 2 | Бачення | коротка і лаконічна констатація того, чим організація хоче стати і чого досягнути в майбутньому. |
| 3 | Благодійництво | короткотривала дія з надання матеріальної допомоги |
| 4 | Відповідальність у сфері соціального партнерства | сукупність соціальної і юридичної відповідальності. |
| 5 | Внутрішній імідж організації | уявлення персоналу про свою організацію |
| 6 | Волонтер | фізична особа, яка добровільно здійснює благодійну, неприбуткову та вмотивовану діяльність, що має суспільно корисний характер. |
| 7 | Гідна праця | сприяння розширенню можливостей жінок і чоловіків у всьому світі в отриманні гідної і продуктивної роботи за умов свободи, рівності, захищеності та поваги людської гідності. Ця всеосяжна мета охоплює чотири стратегічні цілі: сприяння забезпеченню прав у сфері праці; забезпечення зайнятості та доходів; розширення соціального захисту і соціального забезпечення; зміцнення соціального діалогу. |
| 8 | Глобальний договір | ініціатива, спрямована на сприяння соціальній відповідальності бізнесу і підтримку розв'язання підприємницькими колами проблем глобалізації та створення більш стабільної і всеохопної економіки. Глобальний договір відстоює принципи соціальної відповідальності бізнесу з особливою увагою, спрямованою на досягнення цілей ООН у чотирьох основних сферах, зокрема прав людини; трудових відносин, навколишнього середовища та боротьби з корупцією. |
| 9 | Громада | група людей, що об'єднана спільним походженням, расою, соціальним станом, релігійними переконаннями та місцем проживання - районом, населеним пунктом тощо, де розташована низка соціальних інститутів: сім'я, школа, церква, організації сфери дозвілля та медицини |
| 10 | Громада територіальна | жителі, об'єднані постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, що мають єдиний адміністративний центр |

- 11 Громадська думка сукупність уявлень, оцінок і суджень, що їх поділяє більшість чи принаймні значна частина населення стосовно проблем, подій чи фактів дійсності в конкретній соціальній ситуації. Громадська думка виникає як продукт усвідомлення назрілих соціальних проблем і проявляється в зіставленні, а іноді й зіткненні різних поглядів і позицій з обговорюваного питання. Громадська думка схвалює, підтримує, а іноді засуджує ті або інші дії, вчинки або лінії поведінки людей. Суб'єктом громадської думки є члени громади.
- 12 Екологічна безпека такий стан навколишнього середовища, за якого стає неможливим погіршення екологічної обстановки та вчинення небезпеки для здоров'я людей.
- 13 Ендавмент сума коштів або цінних паперів, які вносить благодійник у банк або небанківську фінансову установу, завдяки чому набувач благодійної допомоги отримує право на використання процентів або дивідендів, нарахованих на суму такого ендавменту. При цьому такий набувач не має права витратити або відчужувати основну суму такого ендавменту без згоди благодійника.
- 14 Еталонна ціль проголошення певного ідеального образу, до якого потрібно прагнути організації в перспективі.
- 15 Заробітна плата винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.
- 16 Інтереси сторін увесь спектр питань, у яких зацікавлена кожна сторона.
- 17 Колективний договір письмова двостороння угода, сторонами якої є, з одного боку, трудовий колектив, а з другого - адміністрація підприємства, установи, організації в особі керівника; правовий інструмент, за допомогою якого трудовий колектив забезпечує собі поліпшення умов та охорони праці; гарант дотримання норм чинного законодавства України з додержання норм умов праці. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.
- 18 Конкуренція змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, унаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умов обороту товарів на ринку.
- 19 Корпоративна ідентичність те, що організація повідомляє про себе, що вона робить і створює; це - продукти і послуги, формальні і неформальні комунікації, політика компанії, дії її персоналу.

20	Корпоративна культура	система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників.
21	Корпоративна соціальна відповідальність	концепція ведення бізнесу, що має за мету позитивний вплив на певні суспільні групи та сфери
22	Корпоративна соціальна політика	діяльність підприємств, спрямована на розвиток соціально-трудових відносин у компанії. Соціальна політика включає заходи і програми, що забезпечують соціальну захищеність і статус працівників компанії.
23	Марка (бренд)	ім'я, знак, символ, малюнок або їх поєднання, призначені для ідентифікації установи, її товарів або послуг і диференціації їх від товарів, послуг, ділового іміджу конкурентів. Марка, як правило, складається з марочної назви та марочного знака.
24	Марочна назва	частина марки, яку можна вимовити.
25	Марочний знак	частина марки, яку можна впізнати, але не можна вимовити, і яка відображена символом, специфічним шрифтовим оформленням, зображенням.
26	Міжнародна організація праці (МОП)	спеціалізована установа (нині працює при Організації Об'єднаних Націй), утворена 1919 року, що проголосила своєю метою вивчення і поліпшення умов праці та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце перебування - Женева.
27	Міжнародні трудові норми	прийняті Міжнародною організацією праці у формі конвенцій норми з усіх аспектів праці, зайнятості населення, безробіття, умов праці та її охорони, виробничого і навколишнього середовища, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, соціального партнерства (трипартизму) тощо. Після ратифікації конвенції МОП окремою країною положення конвенції стають обов'язковими для виконання.
28	Місія	стисло висловлена філософія установи, що характеризує призначення організації як у широкому плані (для економіки загалом, для країни, суспільства), так і у вузькому (визначення сфери її функціонування, стратегічна мета).
29	Модель корпоративної соціальної відповідальності	система взаємопов'язаних складових відповідальності перед суспільством, державою, споживачами, партнерами, співробітниками, конкурентами, довкіллям, міжнародною спільнотою тощо
30	Охорона здоров'я і безпечні умови праці	діяльність, спрямована на створення і підтримку додаткових до законодавчо закріплених норм охорони здоров'я і умов безпеки робочих місць.
31	Охорона праці	система правових соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

- 32 Партнерство соціальне система правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур, які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудова відносин на національному, галузевому, регіональному рівні та на рівні підприємства (організації).
- 33 Патронат заступництво з чийогось боку, покровительство, сприяння; надання підтримки одержувачеві благодійної допомоги на постійній основі.
- 34 Петля якості життєвий цикл продукції, який формується за принципом циклічного повернення. Початковою точкою в системі якості є споживач (визначення його потреб) і завершальною ланкою знову виступає споживач (оцінка міри задоволення визначеної потреби)
- 35 Позиція соціального діалогу місце, яке займає соціальний діалог у регулюванні соціально-трудова відносин.
- 36 Право на працю одне з фундаментальних прав людини, установлене міжнародно-правовими актами, визнане всіма державами, гарантоване Конституцією України. Це право належить до групи соціально-економічних прав, відображає необхідність задоволення потреб людини щодо створення суспільних благ та забезпечення джерелами існування себе і своєї сім'ї, передбачає наявність умов для особистого розвитку і реалізації творчого потенціалу людини.
- 37 Працівник найманий фізична особа (громадянин), яка перебуває в трудових відносинах із роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до регламентів (норм, інструкцій, положень тощо).
- 38 Роботодавець власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання; фізична особа, яка використовує найману працю.
- 39 Система якості ISO 9000 сукупність організаційної структури, відповідальності, процедур, процесів і ресурсів, що забезпечують загальне управління якістю.
- 40 Соціальна відповідальність це певний рівень добровільного реагування влади/профспілок, роботодавців на соціальні проблеми в суспільстві.
- 41 Соціальні інвестиції вкладення капіталу, що дозволяє забезпечити можливість довготривалого виконання соціальних проектів та програм. Наслідком соціального інвестування діяльності неприбуткового сектору є розвиток місцевості, де люди відчувають надійний захист своїх інтересів, опіку з боку інституцій і стабільність у поліпшенні добробуту. Соціальні інвестиції поділяють на внутрішні, тобто такі, що спрямовані на співробітників компаній, і зовнішні, що спрямовані на розвиток місцевих громад та навколишнє середовище.
- 42 Соціально-доброзичливі корпорації корпорації, які виконують визначені законом норми поведінки щодо товариства і навколишнього середовища та беруть на себе добровільні незначні соціальні зобов'язання.

- 43 Соціально-етичний маркетинг дотримання вимог споживачів та пріоритет їхніх потреб; безпечність товарів (послуг, робіт); надання інформації про товари і технологію їх виготовлення; право вибору покупцем товарів (послуг, робіт); спонсорування освітніх програм безпечного використання продукції; поліпшення пакування і маркування.
- 44 Соціально-конструктивні корпорації корпорації, які роблять певний конструктивний внесок у суспільство. Здебільшого така діяльність проявляється в благодійних акціях для конкретно визначених організацій та району (міста) в цілому, реалізації соціальних інвестицій, соціальних акціях.
- 45 Соціально-обструкціоністські корпорації корпорації, власні інтереси яких є домінуючими в розвитку бізнесу.
- 46 Соціально-слухняні корпорації корпорації, які виконують мінімум соціальних зобов'язань перед суспільством. Перелік загальносуспільних зобов'язань таких корпорацій обмежується переважно тими, що їх визначає держава.
- 47 Соціально-трудові відносини відносини між найманими працівниками і роботодавцями з участю держави з приводу нормативно-правового чи договірної вирішення питань, пов'язаних із підготовкою до праці, використанням праці, відтворенням здатності до праці, регулюванням трудових і пов'язаних з ними соціальних та економічних процесів; об'єктивно існуючий взаємозв'язок і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлені на регулювання якості трудового життя.
- 48 Спонсорство специфічна форма благодійництва, а саме: добровільна матеріальна, фінансова, організаційна та інша підтримка фізичними і юридичними особами набувачів благодійної допомоги з метою популяризації виключно свого імені (найменування), свого знака для товарів і послуг.
- 49 Стандарти безпеки праці загальні вимоги і норми безпеки за видами небезпечних та шкідливих виробничих факторів.
- 50 Трудовий договір угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.
- 51 Трудовий стандарт базові загальні критерії умов зайнятості, призначені для захисту мінімальних умов скромного життя працівників і їхніх сімей.
- 52 Трудові стандарти міжнародні стандарти, установлені Міжнародною організацією праці. Вони визначають мінімальні стандарти умов праці для країн - членів МОП.

- 53 Угода
письмовий контракт між профспілками і роботодавцями і/чи організаціями роботодавців, де встановлюються терміни й умови зайнятості, звичайно на період від двох до трьох років. Обсяги і сфера дії угоди залежать від сторін, а також від звичаїв і традицій країни. Угода підписується на різних рівнях: національному, галузевому, територіальному та підприємства. Угода, укладена на рівні підприємства, має назву «колективний договір»
- 54 Угода загальногалузева
колективна угода, до якої залучено більшість працівників об'єднань роботодавців і організацій працівників певної галузі. Установлює єдині розумні норми і умови зайнятості, які можуть бути поліпшені шляхом переговорів на рівні підприємства, установи.
- 55 Угода національна
колективна угода, яка є національною за масштабами, установлює національні стандарти для більшості підприємств, чи для всіх, чи для деяких професій. Вона стосується основних галузей народного господарства та/або категорій працівників за професією.
- 56 Фандрайзинг
процес залучення грошових коштів та інших ресурсів організацією (переважно некомерційною) з метою реалізації як певного соціального проекту, так і серії проектів, об'єднаних однією спільною ідеєю, або ж «вектором руху». Кошти можуть надходити від приватних осіб, комерційних організацій, фондів, урядових організацій.
- 57 Фрмовий стиль
система стилістичних прийомів, яка забезпечує формування єдиного образу фірми на всіх напрямках її діяльності.
- 58 Юридична відповідальність
це додержання конкретних законів і норм регулювання, які визначають, що можуть, а чого не можуть робити у своїх взаємовідносинах соціальні партнери.
- 59 Якість
як економічна категорія відбиває сукупність властивостей продукції, що зумовлюють ступінь її придатності задовольняти потреби людини відповідно до свого призначення.

Список літератури

Основна література для студентів

1. Гоголя О.П. Соціальна відповідальність бізнесу / О. П. Гоголя, І. П. Кудінова. – К. : Видавництво Національного університету біоресурсів і природокористування України, 2008. – 79 с.
2. Колот А. М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 504 с.
3. Колосок А. М. Соціальна відповідальність : конспект лекцій / А. М. Колосок. – Луцьк : ПП "Поліграфія", 2016. – 88 с.
4. Колосок А. М. Соціальна відповідальність : Методичні вказівки для практичної та самостійної роботи / А. М. Колосок. – Луцьк : ПП "Поліграфія", 2016. – 54 с.
5. Лазоренко О. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / О. Лазоренко, Р. Колишко. - К.: Видавництво «Енергія», 2008 - 96 с.
6. Смовженко Т. С. Корпоративна соціальна відповідальність / Т. С. Смовженко, Кузнєцова А. Я. – К. : УБС НБУ, 2010. – 314 с.
7. Петроє О. М. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: розуміння та впровадження / О. М. Петроє. – К: 2005.- 48 с.
8. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні: Навчальний посібник / В. Жуков, В.Скуратівський. — К. : Вид-во УАДУ, 2001. — 200 с.

Додаткова література для студентів

9. Амасов О. Ю. Державне регулювання соціального підприємництва та соціально відповідального бізнесу: Матеріали II Міжнародної наук.-практ. конференції, 25 листопада 2012 р. / за заг. ред. д.е.н., проф. О. Ю. Амосова. – Х. : Магістр, 2010. – 216 с.
10. Баранник Л. Б. Виховання соціально відповідального бізнесу як фактор формування громадянського суспільства / Л. Б. Баранник // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2008. – №3/II [45]. – С. 14-16.
11. Благоев Ю. Е. Концепция корпоративной ответственности и стратегическое управление / Ю.Е. Благоев // Российский журнал менеджмента. – 2004. – Т. 4, № 3. С. 17 – 34.
12. Верба Д. В. Теоретичні дослідження соціальної відповідальності роботодавця / Д. В. Верба // Україна: аспекти праці. – 2013. – №2. – С. 33-40.
13. Куліш А. Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях і відповідях / А. Куліш. – К. : 2007. – 80 с.

14. Колосок А. М. Електронне урядування – шлях до формування соціально відповідальної держави // Актуальні проблеми економіки. – 2015. - №6(168) – с. 417-422.
15. Колосок А. М. Пріоритети соціально-відповідальної політики регіону в контексті суспільно-економічних змін в Україні // Актуальні проблеми економіки. – 2015. - № 10 (172) – с. 230 - 235.
16. Колосок А. М. Соціальна відповідальність як фактор зростання іміджу підприємства // Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – 2014. - № – 10 (287) - с. 95 – 99.
17. Колосок А. М. Зарубіжний досвід соціальної відповідальності бізнесу та перспективи його застосування в Україні // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – 2015. - № – 1 - с. 15 – 19.
18. Колосок А. М. Становлення соціальної відповідальності в аграрному бізнесі // Актуальні проблеми економіки. – 2016. - № 1 (174) – с. 205-210.
19. Котлер Ф., Лі. Н. Корпоративна соціальна відповідальність. / Ф. Котлер, Н. Лі. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
20. Лазоренко О. Корпоративна соціальна відповідальність в Україні: експертна думка: зб. статей та рекомендацій / О. Лазоренко. — К. : СтилоС, 2007. – 231 с.
21. Лазоренко О. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / О. Лазоренко, Р. Колишко. - К. : Видавництво "Енергія", 2008 – 104 с.
22. Мельник Ю. М. Пріоритети розвитку соціальної відповідальності аграрного бізнесу / Ю. М. Мельник // Економічний форум. – 2014. - № 4 – с. 263 – 269.
23. Петроє О. М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної політики сучасних підприємств в Україні: [навч. посіб.] / О. М. Петроє. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 60 с.
24. Петроє О. М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: [монографія] / О. М. Петроє. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 152 с.
25. Степанова О. В. Соціально відповідальне управління промисловими підприємствами: проблеми формування та напрямки реалізації / О. В. Степанова // Вісник Сум. нац. аграр. ун-ту. Серія «Економіка та менеджмент». – 2007. – № 6 – 7 (26 – 27). – С. 404 – 414.
26. Супрун Н. А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку бізнесу / Н. А. Супрун // Економіка і прогнозування. – 2009, №3. – С. 61-74.
27. Ярова В. В. Теоретико–методологічні підходи до вивчення соціальної відповідальності бізнесу / В. В. Ярова // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. Сер. : Економічні науки. – 2013. – № 5. – С. 185–196.

ДОДАТКИ

Додаток Б

Карта оцінювання колективного договору підприємства

Фактори і елементи		Значення	Оцінка	Фактори і елементи		Значення	Оцінка
1	2	3	4	5	6	7	8
К ₁ – організація трудового процесу	К _{1.1} - об'єму виробництва, надання послуг	0,25		К ₂ – система оплати праці	К _{2.1} – індивідуальне преміювання	0,25	
	К _{1.2} - росту продуктивності праці	0,25			К _{2.2} – доплати за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час	0,25	
	К _{1.3} - фонду заробітної плати	0,25			К _{2.3} – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації	0,25	
	К _{1.4} - зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв	0,25			К _{2.4} – компенсація та індексація заробітної плати	0,25	
К ₃ – режим праці та відпочинку	К _{3.1} – тривалість робочого часу	0,25		К ₄ – умови та охорона праці	К _{4.1} – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки	0,25	
	К _{3.2} – тривалість відпустки	0,25			К _{4.2} – психофізіологічні та естетичні умови праці	0,25	
	К _{3.3} – регламентація виробничих перерв	0,25			К _{4.3} – забезпечення аптечкою першої допомоги	0,25	
	К _{3.4} – суміщення професій і робіт	0,25			К _{4.4} – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту	0,25	
К ₅ – організація оздоровлення, медичного обслуговування	К _{5.1} – проведення медичних оглядів	0,25		К ₆ – забезпечення продуктивної зайнятості	К _{6.1} – гарантії зайнятості та порядок звільнення	0,25	
	К _{5.2} – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення	0,25			К _{6.2} – оплата вимушених простоїв	0,25	
	К _{5.3} – оплата лікарняних в повному обсязі	0,25			К _{6.3} – побутово-господарське обслуговування	0,25	
	К _{5.4} – надання допомоги на лікування та оздоровлення	0,25			К _{6.4} – оплата випробувального терміну	0,25	
К ₇ – соціальні гарантії	К _{7.1} – пільгове забезпечення	0,25		К ₈ – соціальна активність колективу	К _{8.1} – проведення засідань ради трудового колективу	0,25	
	К _{7.2} - матеріальна допомога	0,25			К _{8.2} – наявність кімнати відпочинку	0,25	
	К _{7.3} - надання позик	0,25			К _{8.3} – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру	0,25	
	К _{7.4} - перевезення працівників	0,25			К _{8.4} – стимулювання працівників до занять спортом	0,25	
К ₉ – гарантії діяльності профспілкової організації	К _{9.1} – відрахування профспілкових внесків	0,25		К ₁₀ – Контроль за виконанням домовленостей	К _{10.1} – наявність поточного контролю	0,25	
	К _{9.2} – захист від звільнення	0,25			К _{10.2} – наявність заключного контролю	0,25	
	К _{9.3} – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності	0,25			К _{10.3} – відповідальність за невиконання з боку профспілок	0,25	
	К _{9.4} – створення належних умов для діяльності профкому	0,25			К _{10.4} – відповідальність за невиконання з боку адміністрації	0,25	

Навчально-методичне видання

укладач **Колосок** Андрій Мирославович

Соціальна відповідальність

методичні вказівки

Друкується в авторській редакції

