

Східноєвропейський національний
університет імені Лесі Українки
Інститут економіки та менеджменту
Кафедра економіки і підприємництва
та інноваційної діяльності

Андрій Колосок

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

методичні вказівки

Луцьк
2013

УДК 005.35

ББК 65.050.24

К 68

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

Рецензент: Сташук О.В. к.ен.н, доцент кафедри фінансів та кредиту Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

Колосок А. М.

К-68 Корпоративна соціальна відповідальність : методичні вказівки для індивідуальної роботи / Колосок Андрій Мирославович. – Луцьк : ПП "Поліграфія", 2013. – 24 с.

Розроблено індивідуальні завдання щодо оцінки стану розвитку соціального партнерства в регіоні. Виконання наведених завдань дозволить досягнути весь комплекс показників що характеризують систему корпоративної соціальної відповідальності, опанувати методику їх аналізу та прогнозування.

Рекомендовано студентам другого курсу спеціальностей: 6.030509- Облік і аудит; 6.030504 - Економіка підприємства; 6.030601- Менеджмент і адміністрування; 6.030508 - Фінанси і кредит.

УДК 005.35

ББК 65.050.24

© Колосок А. М., 2013

© Східноєвропейський національний університету імені Лесі Українки, 2013

ЗМІСТ

Передмова.....	4
Завдання для індивідуальної роботи.....	6
Додатки.....	19
Список літератури.....	23

ПЕРЕДМОВА

Загострення трансформаційних суперечностей під впливом дії глобалізаційних та інтеграційних процесів актуалізували необхідність формування нової парадигми суспільного розвитку, в якій завдання досягнення кількісного зростання поступається місцем завданню забезпечення сталого екологічного, соціального та економічного розвитку в межах світового господарства. Цілі та завдання парадигми сталого розвитку найбільш ефективно можуть бути реалізовані в межах стратегії корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), яка є добровільною ініціативою організацій щодо дотримання етичних норм у сфері соціальної взаємодії та прийняття на себе відповідальності за вплив на навколишнє середовище, партнерів, споживачів, працівників, громади тощо.

Стратегія соціальної відповідальності організації базується на врахуванні економічних, правових, етичних очікувань різних заінтересованих груп впливу з метою підвищення власної конкурентоспроможності на основі мінімізації можливих конфліктів інтересів та ризиків. У такому контексті КСВ є місією розвитку організації, що може бути реалізована як комплекс стратегічних підходів, процедур та програм, інтегрованих у процеси прийняття управлінських рішень на всіх рівнях та відображають відповідальність організації за результати і майбутні наслідки її діяльності.

Навчальна дисципліна «Корпоративна соціальна відповідальність» має ознайомити майбутніх фахівців із загальними закономірностями взаємодії бізнесу і суспільства, з використанням КСВ в управлінні організаціями; та розвинути моральну свідомість їхньої соціально-відповідальної поведінки.

Актуальність вивчення дисципліни «Корпоративна соціальна відповідальність» 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».

Предмет вивчення дисципліни - інструментарій формування та функціонування КСВ в організації.

Об'єктом дисципліни є корпоративна соціальна відповідальність як система.

Міждисциплінарні зв'язки. Дисципліна «Корпоративна соціальна відповідальність» ґрунтується на вивченні таких дисциплін, як «Економічна теорія», «Правознавство», «Соціологія», «Філософія», «Менеджмент», «Економіка підприємства», "Психологія", "Безпека життєдіяльності", "Охорона праці".

Мета вивчення дисципліни – формування у фахівців базових знань з теорії та практики корпоративної соціальної відповідальності і набуття ними відповідних професійних компетенцій, що забезпечують формування соціально-відповідальної поведінки.

Завдання вивчення дисципліни. Очікувані результати (набута компетентність) – після вивчення дисципліни майбутній фахівець повинен знати:

концептуальні основи розвитку КСВ;

зміст Глобального договору ООН;

місце КСВ 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 КСВ, стандарти екологічного менеджменту (ISO 14001, 14000);

зміст, структуру і вимоги міжнародних стандартів звітності, особливості соціальної звітності в Україні;

уміти:

ідентифікувати, аналізувати і ранжувати очікування заінтересованих сторін організації з позицій концепції КСВ;

спираючись на стандарти МОП, Європейського Союзу і національного законодавства забезпечувати дотримання принципів Глобального договору у сфері праці (принципи 3, 4, 5 і 6) ;

узагальнювати матеріали аналізу для формування пропозицій щодо удосконалення програм КСВ;

застосовувати основні принципи прийняття етичних управлінських рішень;

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

розробляти етичні кодекси організацій, фахівців різних професій;

на основі інформаційної політики організації поширювати інформацію про КСВ;

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

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

розробляти та впроваджувати процедури здійснення соціального аудиту;

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

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ

Здійснити рейтингову оцінку розвитку системи соціального партнерства в регіоні

Завдання виконується згідно числових даних наведених у додатку, весь масив даних ділиться 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 відображатиме 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 множинну 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;

$$g = \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2} \quad (1.1),$$

Формула нормування особистих значень показників виглядає наступним чином:

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

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 напрямку 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 :

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

Де:

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

v_{ij}^{ocm} – 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:

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

Де:

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

v_{ij}^{dst} – 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:

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

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:

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

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 напрямкам 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 напрямами на Волині та районах у 2006-2008 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		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський												
...												
По області												

З табл. 1.2 необхідно зробити висновки.

Для забезпечення рейтингової оцінки соціального партнерства показники його розвитку необхідно проранжувати за окремими

напрямами 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 2006-2008 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		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
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 2007-2008 роках

№	2006		2007		2008	
	район, місто	середній ранг	район, місто	середній ранг	район, місто	середній ранг
1	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-трудового 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-трудового 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.**

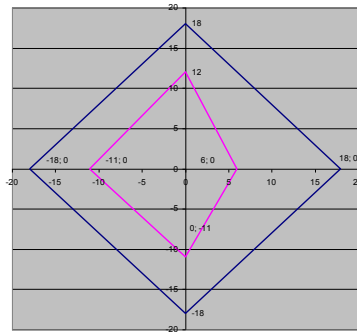


Рис. 1.1– Приклад побудови моделі квадрату розвитку соціального партнерства

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-трудових відносин необхідно змінювати з метою покращення його балансу.

Необхідно проаналізувати отримані графіки.

Зробити загальні висновки по всьому ІНДЗ.

ДОДАТКИ

Список літератури

Основна

1. Куліш А. Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях і відповідях/ А. Куліш. – К. : 2007. - 80 с.
2. Петрое О. М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної політики сучасних підприємств в Україні: [навч. посіб.]/ Ольга Михайлівна Петрое. –К. : Центр учбової літератури, 2008. – 60 с.
3. Смовженко Т. С. Корпоративна соціальна відповідальність: підручник / О. Гирик, О. Денис, О. Дубовик, І. Жеребило, А. Зінченко, Н. Реверчук, М. Саприкіна, Р. Семів, З. Скринник, К. Телюк; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Т. С. Смовженко, д-ра екон. наук, проф. А. Я. Кузнецової. – К. : УБС НБУ, 2009. – 314 с.

Додаткова

4. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Н. Лі / Пер. з англ. С. Яринич. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
5. Куліш А. Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях і відповідях. – К. : 2007.- 80 с.
6. Осецький В. Л., Марченко В. М. Соціальна відповідальність корпорацій України як фактор забезпечення їхньої конкурентоспроможності/ В. Л. Осецький, В. М. Марченко // Економіка та держава, № 1, 2007. – с. 9–12.
7. Петрое О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: [монографія] / О. М. Петрое. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 152 с.
8. 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
9. Лазоренко О., Колишко Р. Посібник із КСВ. «Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності» / О. Лазоренко, Р. Колишко / - К. : Видавництво "Енергія", 2008
10. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию/ Ф. Фукуяма/ – М. : АСТ Хранитель, 2006. – 730 с.

Навчально-методичне видання

Колосок Андрій Мирославович.

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Методичні вказівки
для індивідуальної роботи

Друкується в авторській редакції