

Міністерство освіти і науки України ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Індивідуальне завдання

Тема: «Розкриття змісту заходів мікрорівня управління для забезпечення соціальної відповідальності бізнесу»

Керівник: к. істор. наук, професор кафедри СФіП., доцент
Соловей Анатолій Олександрович

Студент: гр. 33Е-610 Цвірінкалова В.А.



Соціальна відповідальність бізнесу (СВБ)

СВБ (Corporate Social Responsibility) – це відповідальність компанії надавати звіт всім зацікавленим особам про всі свої дії з метою сталого розвитку не лише в економічному вимірі, але і у соціальній та екологічній сфері.

Довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їх родин, громади й суспільства загалом.



На мікрорівні, тобто на рівні бізнес-структур доцільно провести наступні заходи:

- 1. Розробити і впровадити соціальні пакети для своїх працівників та їхніх сімей** – це означає залучити та закріпити компетентних працівників, поліпшити соціально-психологічний клімат.

Соціальний пакет- це потужний інструмент впливу на індивідуальну та організаційну ефективність, тривалість і успішність трудових відносин між працівником і роботодавцем та виконує принаймні три функції: гарантийну, мотиваційну та компенсаційну.

Основна мета – збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними потребами компанії.



Соціальний пакет – це сукупність усіх соціальних пільг, гарантій та виплат, що надаються чи мають надаватись працівникам, та включає в себе комплекс зобов'язань, який бере на себе роботодавець щодо трудового колективу.

Сутність соціального пакету відображають такі основні особливості:

- 1) Складовими соціального пакету є блага.
- 2) Блага можуть бути фінансовими, матеріальними та нематеріальними.
- 3) Вони не входять до складу основної заробітної плати.
- 4) Соціальний пакет виконує функцію заохочення до трудової діяльності.
- 5) Блага, що входять до складу соціального пакету, підвищують рівень життя працівників.



2. Розвивати корпоративну культуру на підприємстві – це потужний апарат та стратегічний інструмент. Корпоративна культура є опорою для прийняття рішень, впливає на результати компанії і визначає майбутнє.



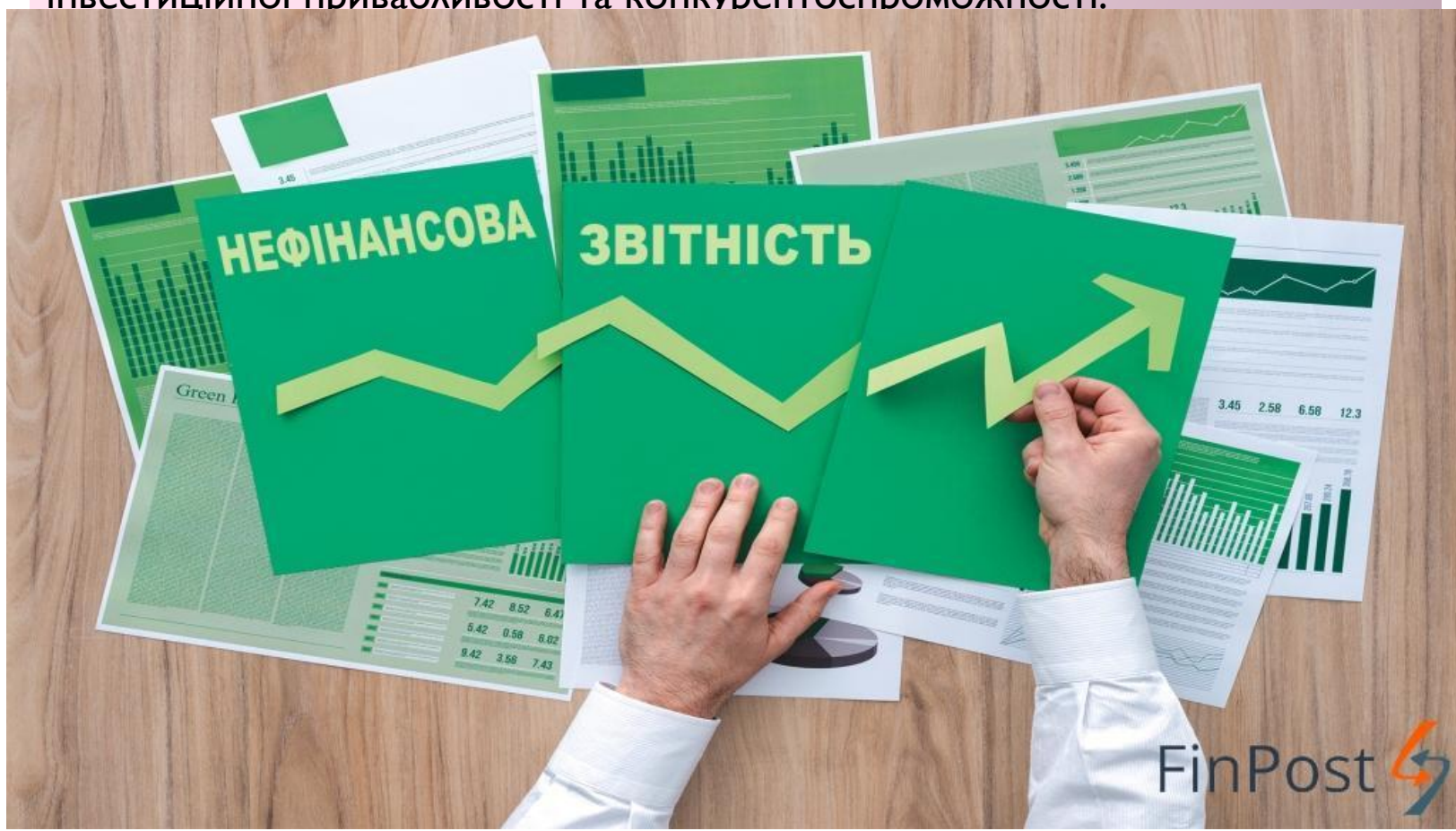
3. Розвивати партнерські відносини з профспілками, також створювати сприятливе середовище для залучення профактиву до прийняття спільних управлінських рішень на підприємстві.

Профспілка в Україні була і залишається ключовим суб'єктом громадського контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю. Сьогодні профспілки є найчисленнішою громадською організацією, метою якої є захист трудових прав працівників.



4. Запроваджувати принципи, стандарти та процедури добровільної соціальної звітності відповідно до міжнародної практики.

Однією з умов підвищення ефективності функціонування організації та покращення її управління є подання корпоративної соціальної звітності, у якій має публікуватися інформація про економічний, екологічний та соціальний вплив на зацікавлених осіб. Це дозволить компаніям підвищити свою ділову репутацію, сприятиме підвищенню їх інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності.



5. Створювати можливості для навчання персоналу, який міг би працювати у сфері соціально відповідального ведення бізнесу й належним чином розумів економічний, соціальний та екологічний вплив діяльності компанії на суспільство.



6. Сприяти державним органам в удосконаленні законодавчих норм, що

регулюють соціальні зобов'язання бізнесу.

Взаємодія бізнесу з місцевою владою та громадою на засадах соціальної відповідальності включає:

1. Дотримання вимог чинного законодавства, власну сплату податків.
2. Уникнення хабарництва у взаємовідносинах із державними службовцями.
3. Відкритість і прозорість у відносинах із владою та в лобістській діяльності.
4. Підтримка вразливих верств населення.
5. Співпраця з неурядовими організаціями та участь у соціально важливих проектах, меценатство, спонсорство.
6. Дотримання місцевих традицій та звичаїв, збереження національно-культурної самобутності місцевого населення.
7. Збереження та розвиток інфраструктури населених пунктів, об'єктів культурно-історичного, спортивного та релігійного призначення.
8. Розвиток науки, освіти, технологій та інновацій.
9. Підтримка культури та спорту.
10. Розвиток місцевого самоврядування тощо.



Економічне партнерство передбачає здійснення спільної підприємницької діяльності державними органами та підприємницькими структурами, спрямованої на отримання неподаткового бюджетного доходу шляхом використання ресурсів підприємницького сектора.

Правове партнерство полягає у спільній організації процесу регулювання підприємницької діяльності з боку держави.

Організаційне партнерство являє собою різні форми участі представників однієї із сторін у структурних підрозділах іншого боку взаємодії.

Відповідно до цих форм найбільш значні види (способи) взаємодії бізнесу з органами державної влади та управління виглядають наступним чином: контрактна система; взаємодія в інвестиційній сфері; оренда, концесія, траст державного майна.



7. Прагнути встановлювати партнерські відносини з іншими компаніями, громадськими та іншими організаціями, державними структурами з метою вироблення спільних підходів до корпоративної відповідальності.



Партнерство — важлива частина розвитку нашого бізнесу.

Партнерство з лідерами ринку в суміжних сегментах бізнесу благотворно впливає на розширення клієнтської бази та дозволяє реалізовувати більш масштабні проекти.

Партнерські відносини – це особливий тип взаємодії, при якому суб'єкти ринкових відносин шукають певні вигоди, що дозволяє

обом сторонам одержати переваги перед іншими учасниками ринку. Партнери можуть приносити в загальну справу гроші, ідеї, рішення певних проблем та інше. Кожен власник того чи іншого бізнесу не може виконувати всі функції однаково добре, у деяких сферах йому потрібна підтримка. В цьому випадку він зможе направити свої сили на те, що у нього виходить краще. Партнер же займеться іншими питаннями, що у нього виходить краще вирішувати. Це знижує фінансові ризики, знижує додаткові витрати організації. Також це дозволяє розподілити відповідальність згідно з компетенцією кожного учасника таких відносин.

8. Поділяти відповідальність за долю звільнених працівників разом із державою. Вихідна допомога працівнику у разі його звільнення.

Вихідна допомога - це грошова виплата працівникові, який звільнений з роботи не з власної ініціативи, яку виплачує роботодавець у випадках, передбачених законом або сторонами. Основним завданням вихідної допомоги є матеріальне забезпечення звільненого працівника в період пошуку ним нової роботи.

Вихідна допомога не ототожнюється із заробітною платою, оскільки її розмір не пов'язаний з кількістю і якістю праці, а лише з фактом звільнення працівника з визначених законом підстав.

Вихідна допомога не належить до компенсаційних виплат, які, для прикладу, виплачуються при переведенні на роботу в іншу місцевість. Розмір вихідної залежить від обставин, за якими припиняється трудовий договір, та розміру середнього заробітку працівника або його конкретний заробіток у двотижневий період перед звільненням.



9. Створювати в компаніях недержавні пенсійні фонди як інструментарій заохочення та підтримки своїх працівників та уникнути кризи похилого віку. Політика захисту людей похилого віку та сприяння економічному зростанню.

В основу цієї моделі покладено ідею розширення ролі накопичувальної системи, що передбачає індивідуальну відповідальність кожного учасника такої системи та позбавлена ризиків впливу демографічних факторів і стану ринку праці.

Рух коштів у системі недержавного пенсійного



І 0. Розробляти в компаніях внутрішні програми, які б виражали та підкріплювали їх прагнення до соціальної відповідальності.

- 1) Поліпшення ефективності процесів виробництва, зумовлене необхідністю знаходити, наприклад, приховані важелі винайдення способів зменшення викидів в атмосферу або пристосування виробництва до технологічних, санітарних, екологічних стандартів.
- 2) Підвищення мотивації та продуктивності працівників, оскільки всі працівники компанії водночас є громадянами, споживачами, батьками та мешканцями певного міста, турбота про громаду, про суспільство транслюватиметься в турботу про працівників.
- 3) Психологічні фактори мотивації, турбота про працівників обертаються формуванням стабільного соціально-психологічного клімату в організації, що сприяє ефективності праці.
- 4) Підвищення ділової та загальносуспільної репутації компанії зменшує ризики від можливої втрати ринків, покращує доступ до нових ринків завдяки кращій репутації компаній.



ІІ. Залучити партнерів по бізнесу, включаючи постачальників та субпідрядників, до використання у своїй діяльності принципів гідної корпоративної поведінки.

Працюючи в тісному співробітництві з бізнес-партнерами, компанії можуть зменшувати складність і вартість продукції та підвищувати її якість. Деякі великі компанії демонструють корпоративну соціальну відповідальність бізнесу, підтримуючи підприємницькі ініціативи в регіоні, де вони здійснюють діяльність. Прикладами таких практик є: програми наставництва, впроваджені великими компаніями для новостворених малих підприємств і місцевого малого та середнього бізнесу; допомога невеликим фірмам з питань соціального звітування та інформування про заходи у сфері соціальної відповідальності бізнесу.



За визначенням Глобальної ініціативи зі звітності (GRI – Global Reporting Initiative) термін «звітність зі стійкого розвитку» означає звітність, яка охоплює одночасно економічні, екологічні та соціальні аспекти діяльності організації.

В соціальних звітах організації також інформують групи економічного впливу про те, як і якими темпами вони реалізують закладені в своїх стратегічних планах розвитку цілі щодо економічної стійкості, соціального добробуту та екологічної стабільності.



ІЗ. Надавати представникам працівників засоби, умови та необхідну інформацію, які допомогли б їм у ході проведення колективних переговорів.

Достовірність даних. Кожна цифра та твердження у соціальній звітності повинні відповідати дійсності. Неправдиві дані можуть бути виявлені та опинитись на шпальтах газет та у соціальних мережах. Це також може спричинити проблеми наступного разу, коли організація готуватиме соціальний звіт, адже буде унеможливлена порівняльність даних. Саме тому потрібно бути спроможним надавати та підтверджувати реальні дані. Оприлюднений звіт назавжди стає надбанням громадськості, його неможливо видалити, приховати або позбутися. Після першого соціального звіту в певний момент буде другий, третій та наступні. Фахівці зможуть порівнювати дані та робити висновки у динаміці.



Презентація закінчена!
Дякую за увагу!

