

УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

<https://doi.org/>

© Стеців І. С., Зубова А. І., 2021

У науковій статті розглянуто питання управління корпоративної соціальною відповідальністю. Розглянуто основні підходи до оцінювання ефективності впровадження заходів корпоративної соціальної відповідальності та визначено основні принципи оцінки системи управління корпоративною соціальною відповідальністю. Проаналізовано основні принципи оцінки системи корпоративної соціальної відповідальності підприємства, основні з яких це: універсальність, переважання показників результативності, а не ефективності, розмежування показників зовнішнього та внутрішнього середовища, застосування експертних оцінок у поєднанні з об'єктивними показниками, використання інструментів стратегічного бенчмаркінгу. Запропоновано систему типів організаційного профілю при оцінці збалансованості системи управління корпоративною соціальною відповідальністю підприємства, яка враховує оцінку ретроспективних показників, оцінювання поточного стану системи корпоративної соціальної відповідальності підприємства та оцінювання перспектив розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності. Досліджено критерії оцінки накопиченого організаційного досвіду у сфері корпоративної соціальної відповідальності та соціальних інвестицій, критерії оцінки поточного стану системи корпоративної соціальної відповідальності, критерії оцінки перспектив розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності. Запропоновано схему визначення типу організаційного профілю при оцінці збалансованості системи корпоративної соціальної відповідальності компанії та систему із чотирьох типів: динамічний; збалансований; регресивний профіль.

Ключові слова – корпоративна соціальна відповідальність, методики КСВ, соціальний проект, система управління КСВ.

Постановка проблеми

Сучасна філософія соціально-економічного розвитку країни полягає у пізнанні глибинних чинників соціального прогресу, нових форм взаємопроникнення ділового бізнесу у різні сфери суспільного життя. Корпоративні рішення в тій чи іншій мірі пов'язані з трансформацією економіки України, приватизаційними процесами, концентрацією капіталу ринкових структур та їх адаптацією до нових викликів. У період поглиблення кризи у соціально-економічній, фінансовій та екологічній сферах як у світовому масштабі, так і в Україні зокрема, у системі корпоративного менеджменту активно вивчаються нові інструменти й механізми регулювання фінансово – матеріальних та інформаційних потоків з метою зростання акціонерної вартості, капіталізації доходів і витрат.

Проте менше уваги приділено дослідженню проблем взаємозалежності фінансових і нефінансових цілей розвитку компаній, а також забезпеченню соціальної відповідальності бізнесу в корпоративному секторі України, який, завдяки підвищенню темпів приватизації, розширює сфери впливу на макро індикатори у стратегічно важливих галузях економіки (енергетика, телекомунікації,

ІТ-технології, агробізнес тощо), а також визначає жорсткі умови виживання для малого і середнього бізнесу, породжуючи нові джерела соціальних кризових явищ на різних рівнях управління економікою. Це обумовлює актуальність теми дослідження. Крім того мало уваги приділено проблемі планування та оцінювання потенціалу системи управління корпоративною соціальною відповідальністю, оскільки основна увага сконцентрована на результативній частині вже реалізованих програм і проектів.

Актуальність дослідження

Розвиток ринкових відносин та суспільства на сучасному етапі тісно пов'язані. Ми можемо спостерігати ситуацію, коли зміни в бізнесі впливають на усі сторони життя суспільства, що в свою чергу обумовлює високу значущість соціальної корпоративної відповідальності організацій. Проте менше уваги приділено дослідженню проблем взаємозалежності фінансових і нефінансових цілей розвитку компаній, а також забезпеченню соціальної відповідальності бізнесу в корпоративному секторі України.

Мета та завдання статті

Метою наукової статті є дослідження теоретико-методичних положень та розроблення прикладних рекомендацій щодо управління корпоративною соціальною відповідальністю. Досягнення поставленої мети зумовило потребу розв'язання наступних завдань: дослідити чинні методи і підходи щодо удосконалення системи управління корпоративною соціальною відповідальністю та обґрунтувати удосконалення системи управління корпоративною соціальною відповідальністю на засадах авторських розробок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідження даної проблематики у вітчизняній науковій літературі донедавна здійснювалося переважно в контексті аналізу проблем сталого розвитку у працях: Ю.Бицюри, М.Згуровського, А.Гвішиані, Л.Корнійчук, В.Шевчука, А.Садекова, О.Сохацької, В.Трегобчука, А.Філіпенка. Важливий етап у розвитку наукових досліджень КСВ у вітчизняній науці розпочався із приєднанням України у 2006 р. до Глобального договору ООН (UN Global Compact, 2010), що став базовим глобальним проектом підтримки стратегії сталого розвитку та соціальної відповідальності бізнесу щодо добровільного дотримання універсальних принципів у сфері прав людини, стандартів праці, захисту довкілля та в боротьбі з корупцією. Членство у Глобальному договорі та дотримання його принципів актуалізувало необхідність формування національної стратегії побудови моделі соціально відповідального партнерства, що у свою чергу викликало активізацію громадських ініціатив, та виявилось, зокрема, у створенні всеукраїнського громадського руху

“Форум соціально відповідального бізнесу України” (2015 р.). Як зазначається у Звіті Форуму, його метою є виведення соціально відповідального підприємництва на рівень нових вимог сучасного етапу розвитку України й забезпечення стійкого, ефективного діалогуміж бізнесом, владою і суспільством

Виклад основного матеріалу

Більшість досліджень в сфері оцінювання системи корпоративної соціальної відповідальності охоплюють результативну частину.

Найбільш поширеними є індексні методики як:

1. Індекс Domini Social Investment розглядає та оцінює основні показники екологічної, соціальної та управлінської складової відповідно до капіталізації;
2. Індекс стійкості Доу Джонса використовує критеріальну систему оцінок яка розглядає економічну складову, соціальну активність та діяльність у сфері екології;
3. Індекс FTSE4Good також розглядає показники соціальної, екологічної та фінансової сторони діяльності компаній;

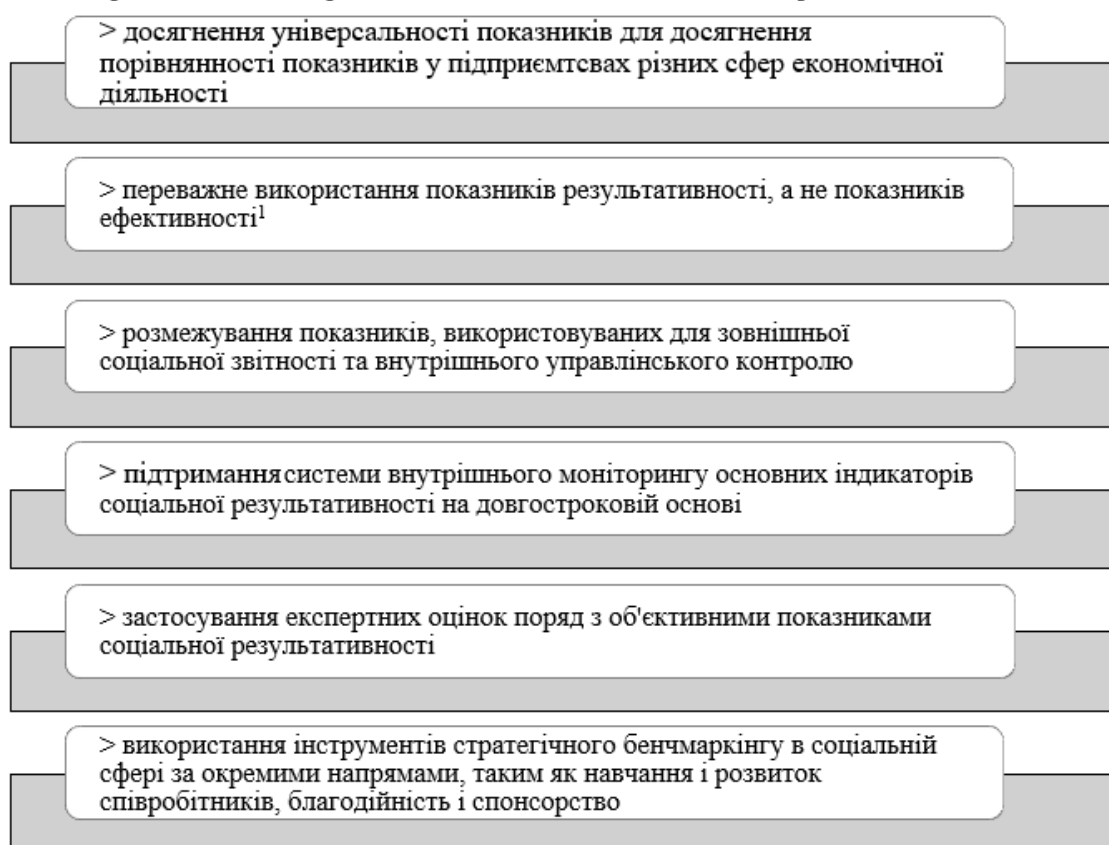
4. Метод Лондонської групи порівняльного аналізу є більш новим методом та розглядає соціальну залученість компаній.

Крім вище названих методик компанії часто розробляють власні специфічні критерії оцінювання, при цьому найбільш поширеним варіантом є поєднання оцінювання економічної та соціальної складової шляхом розрахування показників фінансових результатів та опитування експертів щодо додаткового блага, отриманого за рахунок підвищення іміджу, підвищення мотивації тощо.

При цьому для збільшення ефекту на стейкхолдерів та частково для планування та визначення результатів проведених заходів, менеджмент може готувати та публікувати нефінансові звіти. Є чотири загально прийняті формати таких звітів: звіт про корпоративну соціальну відповідальність, де викладено всі соціальні або екологічні проекти та заходи, що компанія виконала протягом певного періоду; звіт про реалізацію принципів Глобального договору, де викладається інформація щодо заходів у сфері захисту прав людини, сфері охорони праці, щодо антикорупційних заходів та сфері захисту навколишнього середовища; звіт сталого розвитку згідно системи Глобальної ініціативи, де розкриваються такі напрями як екологічна, соціальна та економічна; звіт за стандартом AA1000, що був розроблений Інститутом соціальної і етичної звітності.

Проте нас цікавить також оцінка прогностичного результату корпоративної соціальної відповідальності.

Вивчення практичного досвіду діяльності українських і зарубіжних компаній в напрямку КСВ дозволяє виокремити основні принципи оцінки системи КСВ на підприємстві:



Через складність прогнозування економічної оцінки соціальних проектів, не-обхідна орієнтація на оцінку якості управління і відповідність застосовуваного інструментарію управління КСВ соціальної політики підприємства

Рис. 1. Основні принципи оцінки системи КСВ[1]

*Складено авторами на основі проведеного дослідження

Зазначені на рис.1 принципи вносять значний вклад в розуміння вимог до методики оцінки КВС. Інші відомі методики можуть ґрунтуватися як на об'єктивній оцінці і зіставленні індикаторів соціальних вкладень в різні періоди (наприклад, в ході соціального бенчмаркінгу), так і на експертних оцінках.

Експертні оцінки дозволяють більш ширше надати оцінку результатів, досягнутих в ході реалізації того чи іншого соціального проекту, а також, що не менш важливо – оцінити перспективи реалізації конкретного проекту, і крім того, оцінити його вплив на динаміку соціально – економічного розвитку регіону його реалізації та / або основні вигоди, одержувані зацікавленими сторонами і цільовою аудиторією проекту. Тому у нашому дослідженні ми будемо використовувати експертну оцінку [2].

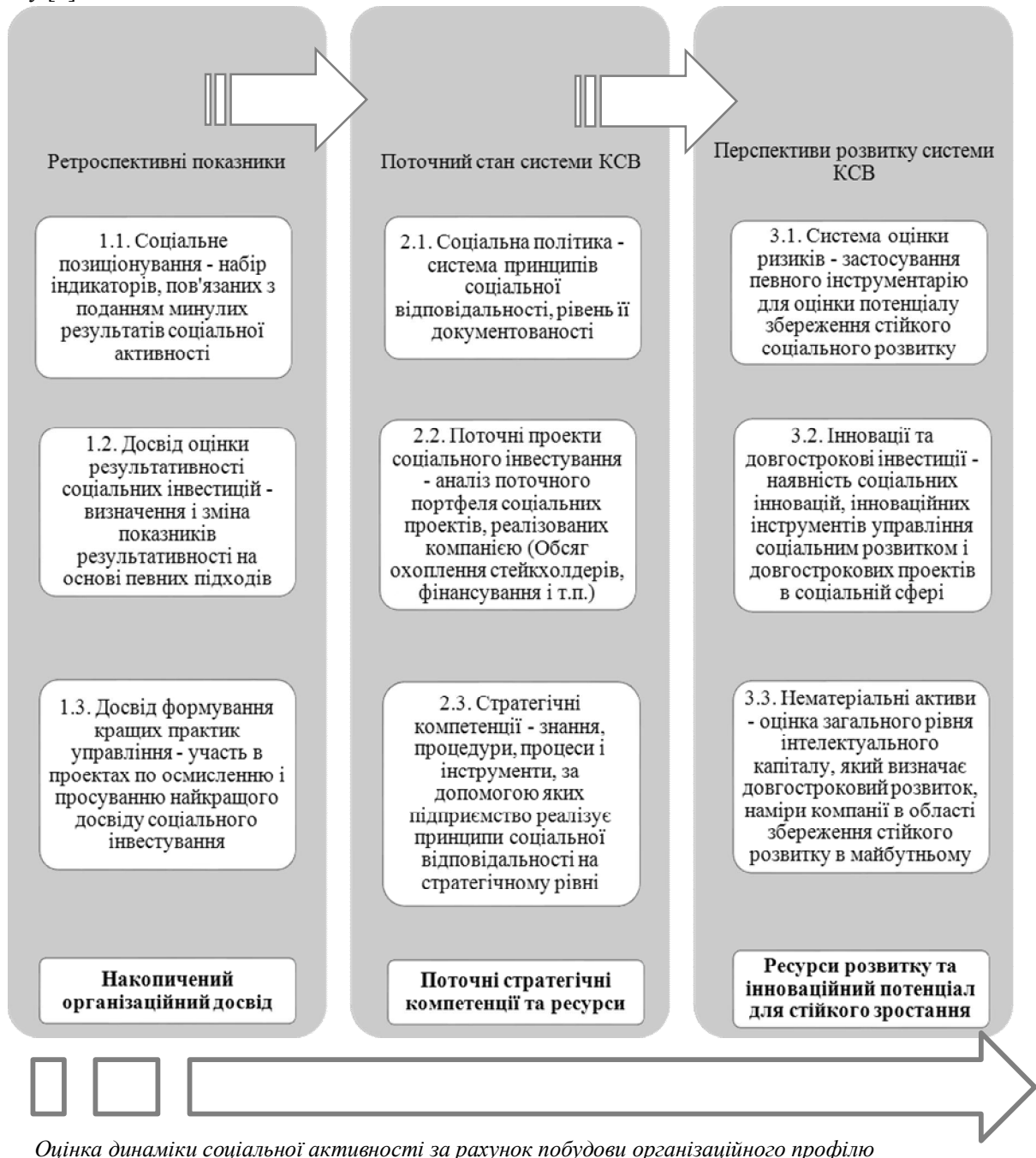


Рис.2. Елементи організаційного профілю для оцінки системи КСВ.

*Складено авторами на основі проведеного дослідження

Окрім розробленої системи соціального аудиту, яка допомагає визначити ступінь надійності отриманих даних, компанія повинна використовувати надійні інструменти для оцінки рівня розвитку самої системи управління КВС та приймати на їх основі обґрунтовані рішення для вдосконалення певних аспектів практичного застосування.

Грунтуючись на усіх попередніх дослідженнях цієї сфери, можна зробити висновок, що для повноцінного визначення профілю корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві необхідно врахувати попередній досвід, наявну систему та соціальну політику, наявні ресурси та перспективу розвитку. Іншими словами необхідно побудувати організаційний профіль, який би відображав минуле, сьогодення і майбутнє системи КСВ підприємства та дозволяв би судити про стійкість системи соціальних проектів (див. рис. 2).

При цьому головна частина оцінки має належати не до порівняльного аналізу основних індикаторів соціальних вкладень (так званої ефективності соціальних вкладень), а до оцінки якості управлінських рішень та відповідності системи управління сучасним підходам в цій області.

Таким чином, при побудові організаційного профілю буде оцінено як організаційний досвід менеджменту компанії (ретроспективним досягненням, які були розкриті у звітності), а також буде оцінено і стратегічні компетенції, що становлять основу поточного потенціалу конкретної компанії в сфері корпоративної соціальної активності. Ретроспективні показники при цьому зосереджені на оцінці досвіду КСВ, поточні – на виявленні ключових компетенцій в області соціально відповідальної поведінки, перспективні – на оцінку майбутнього вкладу проектів соціально – економічного розвитку, які визначають інноваційний розвиток компанії, та є основою її інвестиційної політики[3].

Формування звітності безпосередньо впливає на якість управління на стратегічному рівні, тому особливе увага при аналізі організаційного досвіду соціально відповідальної поведінки слід приділити технологіям соціального позиціонування (табл. 3.1). Ретроспективні показники націлені на оцінку результативності соціального позиціонування, тобто надання громадськості основних результатів своєї діяльності в попередніх періодах і подальшої акредитації.

Таблиця 1

**Критерії оцінки накопиченого організаційного досвіду
у сфері КСВ та соціальних інвестицій**

Кількість балів	1.1. Соціальне позиціонування	1.2. Досвід оцінки результативності соціальних інвестицій	1.3. Досвід формування кращих практик управління
1	2	3	4
100	Компанія публікує фінансову звітність, яка пройшла незалежну аудиторську перевірку і громадську акредитацію в професійних спільнотах	Для оцінки ефективності реалізованих соціальних проектів регулярно залучаються зовнішні експерти	Досвід компанії можуть застосовувати інші організації, практика була визнана на рівні професійних спільнот і їй присвоєно статус найкращої практики.
75	Компанія використовує методiku GRI [13] для розкриття соціально значущих індикаторів і використовує інструменти громадського визнання звітів.	Існує формалізована методика для оцінки впливу соціальних інвестицій на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищах	Відбувається обмін досвідом в рамках конференцій, ділових зустрічей або практичних семінарів у сфері управління
50	Компанія публікує звіти, розроблені за власною методологією, або розкриває інформацію на веб-сайті компанії в рамках презентації	Основні досягнуті результати публікуються без оцінки їх впливу на окремі групи стейкхолдерів	Досвід передової практики публікується у соціальних звітах, де вказуються основні показники ефективності, які використовуються як цільові значення.

1	2	3	4
25	Компанія відображає інформацію про КСВ тільки на сайті компанії в рамках обмежених розділів	Визначено основні зацікавлені сторони, зазначений базовий комплекс заходів КСВ	Досвід кращих практик соціальних інвестицій не виходить за рамки компанії, а фіксується в управлінських звітах
0	Компанія не приділяє уваги питанням соціального позиціонування і не розкриває інформацію щодо підходів та практики КСВ	Оцінювання результативності соціальних інвестицій не здійснюється, компанією немає виділених значних напрямків соціальної роботи	Досвід формування кращих практик соціальних вкладень не формалізується та не формує інтелектуальний капітал компанії

Крім того, сюди ж варто включати аналіз результативності застосування основних підходів та досвід формування стійких практик управління. Кожен з показників оцінюється за шкалою від 0 до 100 балів в залежності від відповідності виділеними критеріями якісної оцінки. Величини 100, 75, 50 і 25 балів є найвищими оцінками при відповідності розглянутим в табл. 3.1 критеріям. При неповній відповідності критеріям більш високого рівня, але володінні окремими їх ознаками, підхід передбачає зниження оцінки на 10 – 20 балів.

Поточний стан системи КСВ характеризується низкою індикаторів, що відображають ступінь розвитку стратегічних компетенцій в області планування і контролю соціальних проєктів компанії. Поточна соціальна політика визначає принципи роботи в соціальній сфері, систему цінностей організаційної культури і сприяє становленню обґрунтованих рішень у сфері роботи з усіма групами стейкхолдерів.

Соціальна політика повинна бути доповнена соціальною місією і стратегією діяльності в основних сферах сталого розвитку – соціальної і екологічної. Стратегічні компетенції компанії повинні бути спрямовані на досягнення рівномірних ефектів в соціальній та екологічній сфері та визначати перспективи розвитку суспільства загалом. Реалізація благодійних проєктів, як показує кращий досвід зарубіжних підприємств, повинна реалізовуватись на конкурсній основі, таким чином самі зацікавлені сторони зможуть внести вклад в визначення пріоритетів соціальних вкладень. Найбільший інтерес з точки зору інвестиційної привабливості компанії представляють перспективи розвитку системи (табл.2), які можна оцінити за допомогою таких індикаторів:

1. По-перше, це здатності компанії адекватно оцінювати ризики в соціальній сфері – у кожного підприємства дані компетенції знаходяться на різній стадії розвитку.

Таблиця 2

Критерії оцінки поточного стану системи КСВ

Кількість балів	2.1. Соціальна політика	2.2. Поточні проєкти соціального інвестування	2.3. Стратегічні компетенції
1	2	3	4
100	Розроблено місію і стратегію соціальної діяльності компанії	Благодійні програми реалізуються на грантовій або іншій конкурсній основі	Розроблені інструменти ведення комплексної соціальної та екологічної політики для досягнення комплексних ефектів
75	Компанія дотримується розробки та реалізації політики соціального управління в галузі КСВ	Створено збалансований портфель соціальних проєктів, який направлений на задоволення інтересів всіх стейкхолдерів, декларованих в соціальній політиці компанії	Створено інструменти взаємодії з акторами, які вивчають соціальний дизайн, визначено додаткові напрямки соціальних інвестицій.

1	2	3	4
50	Основні положення КСВ простежуються в реалізованих заходах і можуть бути пов'язані з наданими соціальними гарантіями	Існує чітке розуміння пріоритетів в сфері соціальних інвестицій, наприклад у навчання персоналу чи благодійність	Підходи до визначення перспективних напрямків соціальних інвестицій традиційні – навчання, охорона праці, благодійність тощо
25	Соціальна політика носить декларативний характер, основні положення не виходять за рамки основних гарантій, що існують у цій галузі.	Застосування проектного підходу для реалізації окремих напрямків соціальних інвестицій	Компанія приділяє увагу лише роботі з внутрішнім соціальним середовищем – працівникам
0	Немає чітко визначеної формалізованої соціальної політики	Соціальна діяльність розглядається як позасистемна, а отже її можна припинити у разі фінансових труднощів	Існує базова система соціальних гарантій, запропонованих компаніями аналогічного рівня в галузі

2. Вищі бали за пропонованою методикою відповідають комплексному опрацюванню ризиків для всіх стейкхолдерів у відповідності з різними сценаріями розвитку компанії і її фінансової стійкості.

3. Фундаментом подібних сценаріїв є опрацювання антикризової соціальної політики, яку підприємство застосовує в разі найменш сприятливої ситуації на ринках і в соціально-економічній динаміці в цілому.

Перспективи розвитку визначаються і за рахунок аналізу інноваційної та інвестиційної політики (фактор 3.2). Розвиток соціальної активності підприємства у зовнішньому середовищі має сприяти розвитку і збагаченню місцевої бізнес – спільноти, при цьому перш за все – малих форм бізнесу.

Таблиця 3

Критерії оцінки перспектив розвитку системи КСВ

Кількість балів	3.1. Система оцінки ризиків	3.2. Інновації та довгострокові інвестиції	3.3. Нематеріальні активи
1	2	3	4
100	В соціальному плануванні враховуються ризики, що виникають для всіх категорій стейкхолдерів на основі інноваційного, інерційного і стагнаційного сценаріїв	Інвестиційний та інноваційний потенціал сприяє розвитку місцевої бізнес – спільноти, зокрема суміжного малого бізнесу	Створені стійкі інструменти для визначення взаємозв'язку між накопиченням інтелектуального капіталу та соціальними показниками
75	Розроблено систему антикризового ведення КСВ, яку було протестовано на стійкість практичним застосуванням	За рахунок інвестиційних проєктів нові високотехнологічні робочі місця	У соціальній звітності декларується динаміка зміни нематеріальних активів, здатних вплинути на сталий розвиток
50	Система оцінки ризиків включає всі категорії стейкхолдерів, для них визначені основні напрямки соціальних інвестицій	Інвестиційні плани у галузі модернізації та реконструкції виробництва враховують соціальний розвиток та підтримку соціальної інфраструктури	Співробітники розглядаються як найбільш цінний ресурс компанії, що і визначено соціальною політикою цієї компанії

1	2	3	4
25	Основні ризики в соціальній сфері оцінюються тільки з точки зору співробітників і внутрішніх соціальних програм	Технократичний підхід до реалізації інноваційної діяльності – ключовий пріоритет віддається інвестиціям у фізичний капітал	Система управління нематеріальними активами та соціальний розвиток не взаємопов'язані
0	Соціальні ризики не позначені як значущі для забезпечення стійкого розвитку	Компанія скорочує обсяг інвестицій і не здійснює інноваційні проекти	Завдання управління інтелектуальним капіталом (потенціалом) не відображені в стратегії компанії

Ряд компаній також декларують створення високотехнологічних робочих місць, що дозволяє підвищити загальний інтелектуальний потенціал компанії. Загалом, інвестиційна політика повинна враховувати комплексні соціальні та екологічні ефекти при розробці будь-якого перспективного бізнес-плану і закладати бюджети на розвиток соціальної інфраструктури, спрямованої на сталий розвиток.

Динаміка створення і використання нематеріальних активів також знаходиться в тісному зв'язку соціальною політикою.

Крім людського капіталу, компанія повинна приділяти увагу і нематеріальним активам, таким як: накопичені знання, організаційний досвід, технологічні рішення, що відповідають високим екологічним стандартам.

Побудова організаційного профілю відбувається за рахунок послідовного обліку оцінок досвіду, поточного стану і перспектив розвитку системи соціальної відповідальності (рис.3):

1. Динамічний вигляд профілю (закінчення вище, ніж початок) говорить про намір компанії зробити область КСВ стратегічним чинником конкурентоспроможності.
2. Збалансований вид профілю при відносно високому рівні одиничних оцінок говорить про збалансовану соціальну політику і успішної практиці соціальних вкладень.

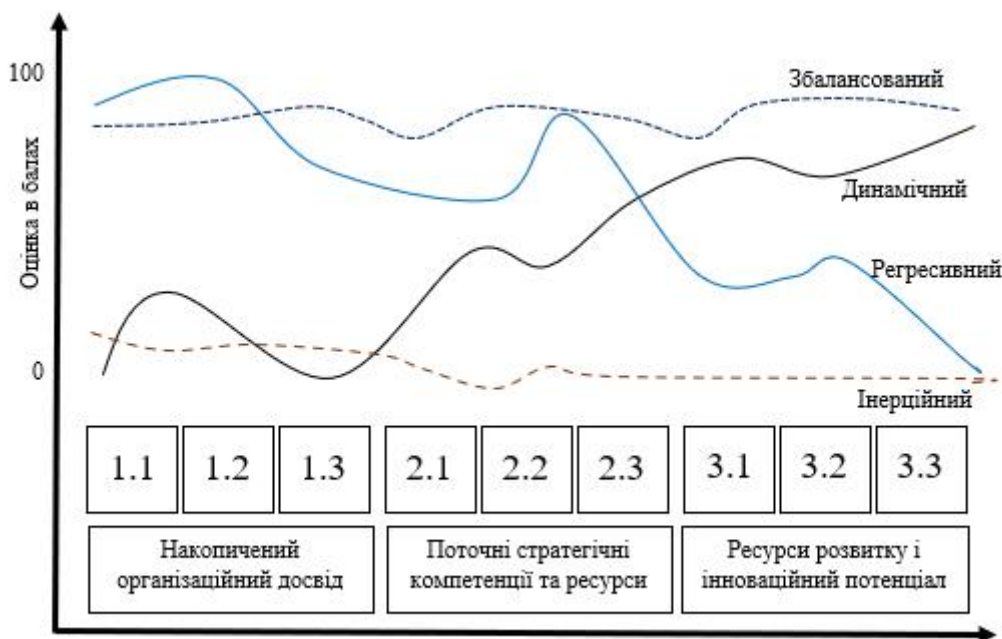


Рис. 3. Схема для визначення типу організаційного профілю при оцінці збалансованості системи КСВ

*Складено авторами на основі проведеного дослідження

3. Регресивний профіль (закінчення нижче, ніж початок) дає керівництву сигнали про те, що в майбутньому компанія може втратити переваги сталого розвитку, пов'язані з соціальною сферою і особливу увагу необхідно приділити питанням інвестиційної політики, оцінці ризиків соціальних інвестицій та рівномірного розвитку інтелектуального і соціального капіталу.

Інерційний профіль відображає повну відсутність будь-якого планування КСВ в компанії. Визначення характеру профілю корпоративної соціальної відповідальності на основі критеріїв, наведених в таблицях 2 – 4, є завершальною стадією аналізу рівня розвитку системи соціальної відповідальності. Таким чином, запропонований інструмент враховує динамічні особливості розвитку системи соціальної відповідальності і дозволяє судити про її стійкості в майбутньому.

Теоретичне узагальнення досліджуваних аспектів теми дозволяють висновки про те, що підприємства сфери послуг виступають найважливішими суб'єктами соціальної активності через сформований економічний устрій, в якому продовжує домінувати традиційна індустріальна система, в компаніях, з огляду на цю особливість, концентрується значна частина фізичного, фінансового та інтелектуального капіталу.

Під соціальною відповідальністю слід розуміти вплив компанії на суспільство, відповідальність тих, хто приймає бізнес рішення, перед тими, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рішення впливають.

У сформованому розумінні структура корпоративної соціальної відповідальності компанії заснована на поняття “Stakeholder” (стейкхолдер – зацікавлена сторона). виділяють наступні відповідальності підприємства сфери послуг:

1. Навчання співробітників
2. Охорона праці і капітал здоров'я.
3. Соціальний розвиток
4. Благодійність

Методики оцінки соціальної корпоративної відповідальності можуть ґрунтуватися як на об'єктивній оцінці і зіставленні індикаторів соціальних інвестицій в різні періоди (наприклад, в ході соціального бенчмаркінгу), так і на експертних оцінках. Найбільш перспективним напрямком є побудови організаційного профілю, який би відображав минуле, сьогодення і майбутнє системи соціальної відповідальності підприємства та дозволяв би судити про стійкість соціальних практик.

Висновки

Ми дослідили розробки у сфері оцінювання розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві та виявили, що основна частина таких методик полягає у оцінюванні проектів після їх реалізації або прогнозування їх ефективності, при цьому випускаючи аналіз ретроспективних показників напрацьованого досвіду в корпоративній соціальній відповідальності, оцінювання поточного стану системи КСВ компанії та перспектив розвитку цієї системи. Відповідно до цього аналізування системи управління корпоративної соціальної відповідальності ми розробили метод оцінювання організаційного профілю компанії.

Список використаних джерел

1. Гриненко А. М. Соціальна політика: Навчально – методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни — КНЕУ, 2004. — 308 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: Монографія. КНЕУ, 2010. — 251 с.
3. В. Ю. Барков. Соціальна політика і перебудова. Політвидав України, 1990. — 223 с.
4. А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: Монографія, М-во освіти і науки України, ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”. КНЕУ, 2010. — 348 с.
5. Дудкін О. В. Поширення соціальної відповідальності бізнесу: роль ідентичності стейкхолдерів підприємства. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : Економіка і менеджмент. — 2013. — Вип. 6. — С. 141-146.

6. Corporate Social Responsibility (CSR). Corporate governance strategies employed by firms employ that are ethical, societally friendly, and beneficial to its community. URL: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/corporate-social-responsibility-csr/> (Дата звернення 04.05.2021).
7. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року. URL: http://www.svb.org.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf (Дата звернення 12.05.2021).
8. Крічевський Н.А., Гончаров С.Ф.. Корпоративна соціальна відповідальність. – Москва: Справа, 2007 -215 с.
9. Боумен К. Основи стратегічного менеджменту. Банки і біржі, ЮНИТИ – Москва., 2013. – 175с.
10. Туркін С. Деморалізація соціальної відповідальності та проблеми оцінки соціальної ефективності компаній. Економічні системи. – 2013. – № 1. – С. 18-19.
11. The World Business Council for Sustainable Development. URL: <http://www.wbcsd.org/> (Дата звернення 12.05.2021).
12. Принципы корпоративной социальной ответственности. URL: <http://csrjournal.com/1446-principykorporativnojj-socialnoj-otvetstvennosti.html> (Дата звернення 01.05.2021).
13. Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States. 2010. URL: http://www.ussif.org/files/Publications/10_Trends_Exec_Summary.pdf (Дата звернення 22.04.2021).
14. Friedman M. The Social Responsibility of Business is to increase its Profit. New York Times Magazine. – September, 13, 1970. – p.122-126.
15. Стародубська М. Ефективність соціальних проєктів потрібно виміряти. Новий маркетинг. 2006. – №8. – С.36-42.
16. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства Пер. з англ. С. Яринич. Стандарт, 2005 – С.4.

References

1. Grinenko A.M. (2004). Sotsialna Polityka Navchalno – Metodychnyi posibnyk dlia samostiinoho vyvchennia dystsypliny [Social policy: Educational – methodical manual for independent study of the discipline]. KNE. 308 p.
2. Kolot A.M. (2010). Sotsialno-trudova sfera stan vidnosyn novi vyklyky tendentsii rozvytku monohrafiia [Socio-labor sphere: the state of relations, new challenges, trends: Monograph]. KNEU– 251 p.
3. V. Yu. Barkov. (1990). Sotsialna polityka i perebudova [Social policy and restructuring. Political Publishing House of Ukraine]. 223 p.
4. AM Kolot, OA Grishnova, OO Gerasimenko. (2010). Sotsializatsiia vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stiikoho rozvytku monohrafiia [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: Monograph, Ministry of Education and Science of Ukraine], Kyiv National Economic University named Vadym Hetman. KNEU. 348 p.
5. Dudkin O.V. (2013). Poshyrennia sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu rol identy-chnosti steikkholderiv pid-priemstva [Dissemination of social responsibility of business: the role of identity of stakeholders of the enterprise]. Bulletin of Sumy National Agrarian University. Series: Economics and Management. Vip. 6. P. 141-146.
6. Corporate Social Responsibility (CSR). Corporate governance strategies employed by firms employ that are ethical, socially friendly, and beneficial to its community. URL: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/corporate-social-responsibility-csr/> (accessed 04.05.2021).
7. Stratehiia spriyannia rozvytku sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu v ukraini na period do 2020 roku. [Strategy to promote the development of corporate social responsibility in Ukraine until] 2020. URL: http://www.svb.org.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf (Accessed 12.05.2021).
8. Krichevsky NA, Goncharov SF. (2007) Korporatyvna Sotsialna Vidpovidalnist [Corporate social responsibility]. Moscow, Sprava. 215 p.
9. Bowman K. (2013) Osnovy stratehichnoho menedzhmentu. banky i birzhi [Fundamentals of strategic management. Banks and Exchanges]. UNITI – Moscow. 175p.
10. Turkin S. (2013). Demoralizatsiia sotsialnoi vidpovidalnosti ta problemy otsinky sotsialnoi efektyvnosti kompanii. ekonom [Demoralization of social responsibility and the problem of assessing the social efficiency of companies. Economic systems]. № 1. P. 18-19.
11. The World Business Council for Sustainable Development. URL: <http://www.wbcsd.org/> (accessed 12.05.2021).

12. Pryntsypy korporativnoi sotsyalnoi otvetstvennosti. [Principles of corporate social responsibility]. URL: <http://csrjournal.com/1446-principykorporativnojj-socialnoj-otvetstvennosti.html> (Access date 01.05.2021).
13. Report on socially responsible investing trends in the united states. 2010. URL: http://www.ussif.org/files/Publications/10_Trends_Exec_Summary.pdf (Accessed 22.04.2021).
14. Friedman M. The Social Responsibility of Business is to increase its Profit. New York Times Magazine.– September, 13. p.122-126.
15. Starodubska M. (2006). Efektyvnist sotsialnykh proektiv potribno vymiryaty. novyi marketyng [The effectiveness of social projects must be measured. New marketing]. №8. P.36-42.
16. Kotler F. (2005). Korporativna sotsialna vidpovidalnist. yak zrobyty yakomoha bilshe dobra dlia vashoi kompanii ta suspilstva [Corporate social responsibility. How to do as much good as possible for your company and society. Translation from English] S. Yarinich. Standard. P.4.

Stetsiv I. S., Zubova A. I.
Lviv Polytechnic National University

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY MANAGEMENT

© Stetsiv I. S., Zubova A. I., 2021

The scientific article considers the issues of corporate social responsibility management. The main approaches to evaluating the effectiveness of the implementation of corporate social responsibility measures are considered and the basic principles of evaluating the corporate social responsibility management system are determined. The basic principles of evaluation of the system of corporate social responsibility of the enterprise are analyzed, the main ones of which are: universality, predominance of performance indicators rather than efficiency, differentiation of indicators of external and internal environments instruments of strategic benchmarking in the social sphere in certain areas, such as training and development of employees, charity and sponsorship. A system of types of organizational profile is proposed in assessing the balance of corporate social responsibility management system, which takes into account the assessment of retrospective indicators, assessing the current state of corporate social responsibility and assessing the prospects of corporate social responsibility. The criteria for assessing the accumulated organizational experience in the field of corporate social responsibility and social investment, the criteria for assessing the current state of the corporate social responsibility system, the criteria for assessing the prospects for the development of the corporate social responsibility system are studied. The scheme of determining the type of organizational profile in assessing the balance of the corporate social responsibility system of the company and the system of four types: dynamic, indicates the company's intention to make the area of corporate social responsibility a strategic factor of competitiveness; a balanced type of profile, which at a relatively high level of individual assessments speaks of a balanced social policy and successful practice of social investment; regressive profile, which signals to management that in the future the company may lose the benefits of sustainable development related to the social sphere and special attention should be paid to investment policy, risk assessment of social investment and balanced development of intellectual and social capital and the inertial profile reflects the complete absence of any CSR planning in the company.

Key words – corporate social responsibility, CSR methods, social project, CSR management system.