МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ЦЕНТР ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ, ДИСТАНЦІЙНОГО ТА ЗАОЧНОГО НАВЧАННЯ
Кафедра менеджменту

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
4 курсу заочної форми навчання
Мар'яни КРИЖАНІВСЬКОЇ

Науковий керівник:
доцент, кандидат економічних наук
Ольга МАРЧЕНКО

Рецензент
доцент, кандидат економічних наук
Михайло ОРОБЧУК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
«___» _____ 2024 р., протокол № ____

Завідувач кафедри менеджменту
_____
(підпис)

Львів
2024

АНОТАЦІЯ

КРИЖАНІВСЬКА М. Соціальна відповідальність в управлінні організацією. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 073 «Менеджмент». – Львівський державний університет внутрішніх справ, МВС України, Львів, 2024.

У першому розділі кваліфікаційної роботи досліджено теоретичні засади соціальної відповідності організацій: висвітлено її зміст, історію розвитку, вили та моделі, проаналізовано сучасну практику в Україні. Другий розділ містить аналіз соціальної відповідальності в управлінні ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» та рекомендації щодо її розвитку.

Ключові слова: управління, соціальна відповідальність, зовнішня соціальна відповідальність, внутрішня соціальна відповідальність, персонал, тімбілдінг.

ABSTRACT

KRYZHANIVSKA M. Social responsibility in organization management. - Manuscript.

Research for obtaining a bachelor's degree in the specialty 073 «Management». – Lviv State University of Internal Affairs, Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Lviv, 2024.

In the first section of the qualification work, the theoretical foundations of social compliance of organizations are investigated: its content, history of development, pitfalls and models are highlighted, modern practice in Ukraine is analyzed. The second section contains an analysis of social responsibility in the management of the SE «Lviv Research and Production Center for Standardization, Metrology and Certification» and recommendations for its development.

Key words: management, social responsibility, external social responsibility, internal social responsibility, personnel, team building.

ЗМІСТ

ВСТУП 5

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ 8

1.1. Зміст та історія розвитку соціальної відповідальності організацій 8

1.2 Види та моделі соціальної відповідальності організацій 14

1.3 Сучасна практика соціальної відповідальності організацій в Україні

Висновки до першого розділу 20

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДП «ЛЬВІВСЬКИЙ НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР СТАНДАРТИЗАЦІЇ, МЕТРОЛОГІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ» 21

2.1 Загальна характеристика ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» 21

2.2 Аналіз соціальної відповідальності ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації»

2.3 Напрями розвитку соціальної відповідальності ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» 35

Висновки до другого розділу 42

ВИСНОВКИ 43

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 46

ДОДАТКИ 50

ВСТУП

Актуальність теми. Сьогодні людство турбують такі глобальні проблеми, які ставлять на порядок денний його виживання та подальший розвиток. З огляду на це, на міждержавному рівні досягнутий консенсус у вигляді переходу до сталого розвитку на усіх рівнях та в усіх сферах життя суспільства. Сьогодні жодна соціальна організація не стоїть осторонь ні від проблем глобальних, ні держави, на територіальних громад, а активно долучається до їхнього вирішення. Саме у цьому і є суть соціальної відповідальності організації, яка не тільки є потрібною суспільству, але й позитивно впливає на результати діяльності, імідж, конкурентне становище, довгостроковий успіх самої організації. Українські організації активно розвивають свої соціальні проєкти, змінюють їхні напрямки та форми у відповідь на потреби суспільства, особливо, в час війни. З огляду на це, тема кваліфікаційної роботи є ***актуальною.***

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти соціальної відповідальності організацій досліджували такі українські вчені, як О. Білан, М. Буковицька, О. Грішнова, М. Дєліні, А. Колот, Л. Матвійчук, О. Чижишин та інші. Однак, у зв'язку з тим, що це відносно нове явище для українського бізнесу, а також тому, що її напрями постійно змінюються та розвиваються, ця тема потребує подальших досліджень.

Мета кваліфікаційної роботи. Метою кваліфікаційної роботи є узагальнення теоретичних засад та обґрунтування напрямів розвитку соціальної відповідальності організацій на основі аналізу практики їх реалізації на прикладі ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації».

Завдання кваліфікаційної роботи:

− узагальнити теоретичні засади та історію розвитку соціальної відповідальності організацій;

– охарактеризувати види та моделі соціальної відповідальності;

– дослідити сучасну практику соціальної відповідальності організацій в Україні;

– дати загальну характеристику господарської діяльності ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації»;

– проаналізувати соціальну відповідальність ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації»;

– розробити та обґрунтувати рекомендації щодо розвитку соціальної відповідальності ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації».

Об'єктом дослідження є соціальна відповідальність організації.

Предметом дослідження є механізм реалізації та форми прояву соціальної відповідальності у сучасній практиці діяльності організацій.

Методи дослідження. У кваліфікаційні роботі застосовані як загальнонаукові, так і спеціальні методи наукового пізнання. Зокрема, методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції, порівняння, узагальнення, логіки використовувалися для дослідження теоретичних засад соціальної відповідальності та розроблення рекомендації щодо її розвитку у практиці ДП «Львівстандартметрологія». Окрім перелічених, для аналізу господарської діяльності та соціальної відповідальності ДП «Львівстандартметрологія» використовувалися методи SWOT- та фінансового аналізу.

Інформація про практичне значення роботи, апробацію результатів дослідження (їх впровадження на підприємстві чи організації, участь у науково-практичних конференціях, публікації). Основні результати кваліфікаційної роботи обговорювалися та отримали схвальні відгуки на міжвузівській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих вчених «Соціально-економічний розвиток

і безпека України: стан та перспективи» (м. Львів, ЛьвДУВС, 22 березня 2024 р.)

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, двох розділів, висновків та списку використаної літератури. Вона містить 6 рисунків, 7 таблиць, 7 додатків. Список використаних джерел складається з 35 позицій.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

1.1. Зміст та історія розвитку соціальної відповідальності організацій

Концепція соціальної відповідальності організацій стала набула значної популярності та престижності як у світі, так і в Україні і зараз її дотримуються не тільки великі, міжнародні корпорації, але і середній та малий бізнес. Її можна вважати новим, вищим етапом розвитку суспільства, на якому суспільством усвідомлюється необхідність та значення дотримання загальнолюдських та етичних норм в бізнесі, державному управлінні, громадськими організаціями тощо.

Вважається, що поняття «соціальна відповідальність» було вперше вжито на початку 50-их рр. XX ст. І сьогодні у науковій літературі та документах міжнародних організацій можемо знайти чимало різноманітних його визначень (табл. 1.1).

Отже, соціальна відповідальність бізнесу передбачає, що попри свою головну мету (отримання прибутку), підприємство реалізовує соціальні проекти і таким чином, є корисним суспільству, допомагає вирішувати суспільні проблеми.

Історично, публікації про соціальну відповідальність та її роль для суспільства почали з'являтися на поч. XX ст. А перша ґрунтовна праця з цієї тематики («Соціальна відповідальність бізнесмена», автор – Г. Боуен, «батько соціальної відповідальності») в середині XX ст. (у 1953 р.).

Вагомий внесок у розвиток теорії соціальної відповідальності зробили Р. Бауер, Р. Аккерман, А. Керолл, В. Фредерік та інші.

Таблиця 1.1

Визначення поняття «соціальна відповідальність»

Автор	Визначення
Р. Х. Андерсен	Соціальна відповідальність – необхідність врахування підприємством індивідуального або колективного впливу від прийнятих підприємством рішень на суспільну систему
С. К. Ділі	Соціальна відповідальність – це ведення або зупинення діяльності підприємства без очікування безпосередніх прибутків або збитків, спрямована на підвищення рівня добробуту суспільства або певної його частини.
Ф. Котлер, Н. Лі	Корпоративна соціальна відповідальність – це вільний вибір компанії на користь зобов'язання підвищувати добробут суспільства, реалізуючи відповідні підходи до ведення бізнесу і виділяючи корпоративні ресурси.
Х. Гордон Фітч	Спроби вирішити соціальні проблеми, що виникли через діяльність компанії. Тобто кожна компанія має свою профільну соціальну відповідальність
Міжнародний стандарт ISO 26000:2010	Соціальна відповідальність організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство та навколишнє середовище через прозору та етичну поведінку, що сприяє сталому розвитку, включаючи здоров'я та добробут суспільства; враховує очікування зацікавлених сторін; відповідає чинному законодавству та відповідає міжнародним нормам поведінки; інтегрується в організації і практикується у її взаємовідносинах.
Ю. Станкевич	Під корпоративною соціальною відповідальністю мається на увазі стратегія розвитку компанії, що передбачає впровадження в свою діяльність економічних, соціальних, екологічних очікувань суспільства.
Л. Білецька	Соціальна відповідальність – обов'язок особи оцінити власні наміри та здійснювати вибір поведінки відповідно до норм, що відображають інтереси суспільного розвитку, а у разі порушення їх – обов'язок звітувати перед суспільством і нести покарання.
Європейський Альянс корпоративної соціальної відповідальності	Соціальна відповідальність – концепція залучення соціальних і екологічних напрямків у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між усіма зацікавленими сторонами (групами впливу).

Узагальнено за: [5, 28, 29, 34].

А. Керрол, який ґрунтовно дослідив формування та становлення соціальної відповідальності як явища виділи такі етапи її розвитку:

− 50-ті роки XX ст. – етап зародження та становлення соціальної відповідальності:

− 60-ті роки XX ст. – етап усвідомлення ролі та значення соціальної відповідальності для суспільства та бізнесу;

− 70-ті роки XX ст. – етап розвитку корпоративної соціальної відповідальності;

− 80-ті роки XX ст. – етап розвитку досліджень та нових форми соціальної відповідальності;

− 90-ті роки XX ст. – етап поєднання бізнес-стратегій з потребами суспільства та цілями сталого розвитку.

Більшість дослідників соціальної відповідальності виділяють три її (рис. 1.1.)

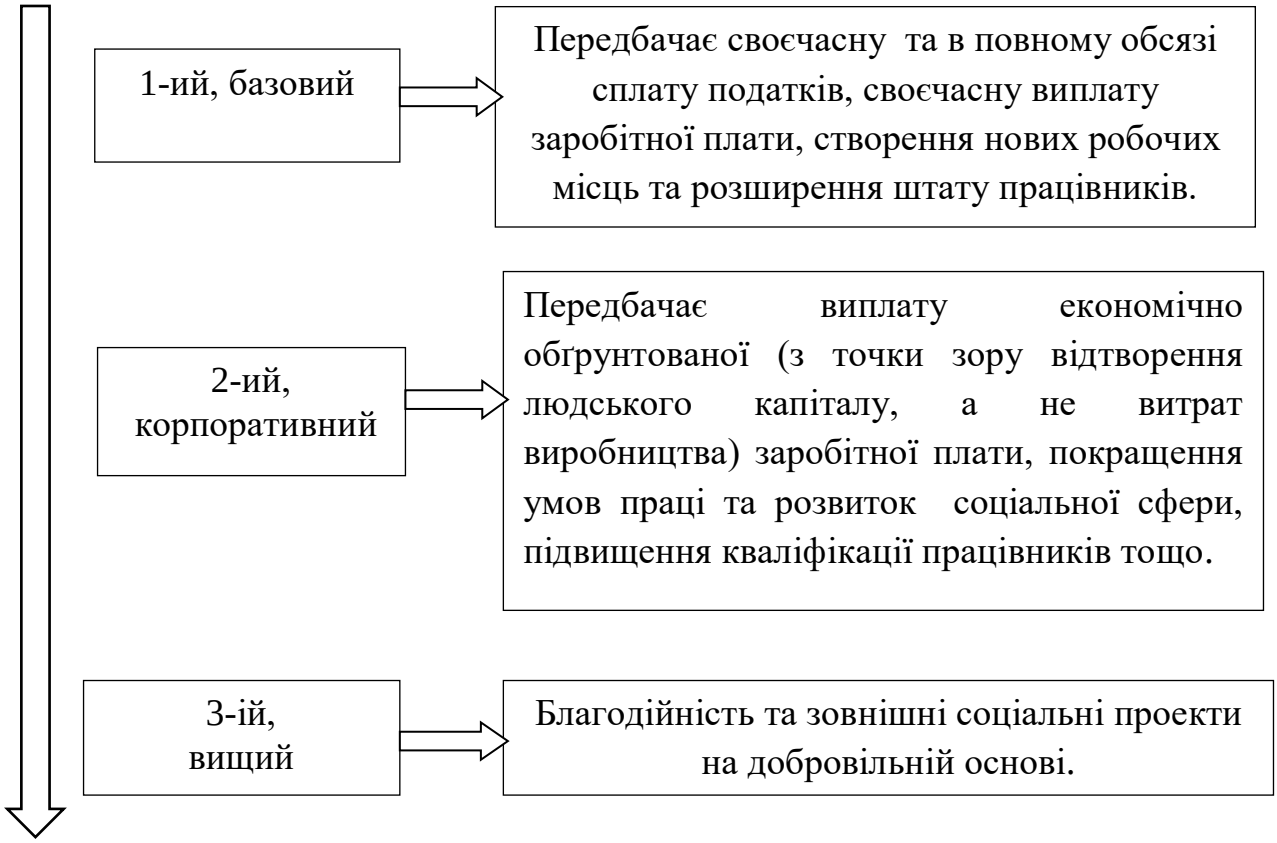


Рис. 1.1. Рівні соціальної відповідальності [18]

Соціальну відповідальність А. Керолл представив у вигляді піраміди (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Піраміда корпоративної соціальної відповідальності за А. Керолом [18]

Зауважимо, що піраміда соціальної відповідальності Керола попри популярність, мала й критиків: її критикували, в основному за те, що нелогічно виокремлювати етичну (моральну) відповідальність, адже усі її види та форми повинні за логікою бути етичними.

Вагомий внесок у розвиток концепції соціальної відповідальності зробив американець К. Девіс, який вважав, що вона сприяє досягненню підприємством довгострокового позитивного економічного ефекту внаслідок, насамперед, формування його позитивного іміджу на ринку. Як показав його аналіз, компанії, які є соціально відповідальними, є й успішнішими за ті, що не дотичні до соціально корисних заходів. За своїм висновком, вчений сформулював, так званий, «залізний закон відповідальності», який звучить так: «Ті, хто не беруть на себе

відповідальність, адекватну до свої влади, у результаті втратять цю владу» [34].

Аргументів «за» соціальну відповідальність, як вважає К. Девіс є більше (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Соціальна відповідальність бізнесу «за» та «проти» (за К. Девісом) [34]

Аргументи «за»	Аргументи «проти»
1	2
Довготривала зацікавленість бізнесу в суспільному розквіті	Пожертвувати розміром прибутку на благо суспільства
Підвищення суспільного іміджу компанії, та статусу на ринку	Втрати від соціальної активності
Підтримка бізнесу як системи постійного розвитку	Брак навичок та знань для вирішення соціальних проблем
Зниження державного контролю над бізнесом	Розмивання основних цілей бізнесу
Бізнес працює відповідно соціальним нормам і принципам	Зміна платіжного міжнародного балансу у дефіцитний.
Зниження ризиків акціонерів щодо диверсифікації інвестиційного портфеля	Надмірна концентрація влади в руках бізнесу
Нові варіанти вирішення соціальних проблем	Слабкий соціальний контроль
Бізнес володіє необхідними ресурсами	Низький рівень суспільної підтримки
Можливість перетворити розв’язання соціальних проблем у прибутковий бізнес	—
Застосування запобіжних засобів краще, ніж ліквідація проблеми, яка вже виникла	—

Основні постулати К. Девіса:

1. Соціальна відповідальність формується у взаємодії суспільства та органів влади, які повинні демонструвати власний приклад та створювати умови для участі бізнесу у суспільно корисних проектах.

2. Бізнес має бути прозорим для суспільства у своїй діяльності, фінансах та інших сферах.

3. Витрати на соціальну відповідальність мають обліковуватися та враховуватися у собівартості продукції чи послуг. І таким чином, саме споживачі фінансуватимуть соціальні проекти.

4. Організації повинні бути залученими до суспільно-корисних проектів не лише за сферою своєї діяльності, але й за іншими напрямками.

Підсумком розвитку досліджень та набуття популярності соціальної відповідальності стала розробка у 2007 р. міжнародного стандарту соціальної відповідальності WC SR № 113, 2007-7-23; ISO-26000 Міжнародною Асоціацією з стандартизації (ISO TMB), метою якого є формування універсального підходу до соціальної відповідальності [10, с.7-8].

Стандарт ISO-26000 «Керівництво із соціальної відповідальності» є настановою для організацій, яка охоплює принципи, практики, основні сфери та теми соціальної відповідальності, підкреслюючи вимоги дуже різних зацікавлених сторін, таких як клієнти, інвестори, уряди чи асоціації. Стандарт визначає сім принципів корпоративної та організаційної соціальної відповідальності: відповідальність; прозорість; етична поведінка; повага до інтересів зацікавлених сторін; повага до верховенства права; повага до міжнародних стандартів поведінки; повага до прав людини [10, с.7-8].

Щодо України, то активну роботу з дослідження та впровадження соціальної відповідальності в Україні проводить Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні [12].

У 2020 р. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 січня 2020 р. № 66-р була схвалена Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвиту соціальної відповідальності в Україні на період до 2030 року.

1.2. Види та моделі соціальної відповідальності організацій.

Соціальна відповідальність організації може реалізовуватися у її зовнішньому або внутрішньому середовищі. Відповідно, виділяють зовнішню та внутрішню соціальну відповідальність (табл.1.3).

Таблиця 1.3.

Основні форми внутрішньої та зовнішньої соціальної відповідальності

Внутрішня	Зовнішня
Безпечні та комфортні умови праці	Спонсорство та благодійність (матеріальна та фінансова допомога)
Стабільна заробітна плата та її соціально значимий рівень	Екологічні програми та сприяння захисту довкілля
Соціальні інвестиції (інвестиції у соціальну сферу)	Партнерські проекти з місцевою владою, громадськими організаціями, державними установами
Підвищення кваліфікації та інвестиції у професійний розвиток персоналу	Кредити (гранти) на соціальні проєкти та благодійні цілі
Медичне страхування	Стипендіальні програми, курси перекваліфікації тощо
Матеріальна допомога та матеріальне заохочення працівників	Участь у державних соціальних проектах, робота над законодавчими ініціативами

Складено за: [12].

Вагомою складовою соціальної відповідальності організацій є постійна комунікація з працівниками та клієнтами. Це дає змогу і тим, іншим відчувати повагу до їхньої думки, власну цінність тощо.

Для грамотного підходу до реалізації програм соціальної відповідальності, організації залучають фахівців, створюють спеціальні структурні підрозділи тощо.

На даний час, більшість науковців виділяють три моделі соціальної відповідальності: американська, європейська, японська.

Американська модель соціальної відповідальності, яка зародилася у XIX ст., базується на свободі підприємництва та філантропії, характеризується опосередкованим втручанням держави, податковим стимулюванням, партнерством з місцевою владою, участі бізнесу у соціальних проектах через благодійні внески у корпоративні фонди та волонтерство працівників під час робочого дня [25, с. 47-48].

У європейській моделі соціальні проєкти фінансуються державою за рахунок податків, а отже, вплив держави на соціальну відповідальність підприємств є істотнішим: її реалізація регулюється законодавчими та нормативними актами. Європейська модель соціальної відповідальності характеризується партнерством з державою та розвивається через призму сприйняття підприємств, як зобов'язаних персоналу та територіальним громадам. Основним напрямами соціальної відповідальності бізнесу є економічний, екологічний та сфера зайнятості. Участь бізнесу у регіональних програмах соціального розвитку відбувається через співпрацю з органами місцевої влади за конкурсом [25, с. 48-50].

Японська (азіатська) модель соціальної відповідальності характеризується як участю держави у соціальних проєктах, так і суто внутрішніми програмами підприємств. Соціальні програми зосереджені на головному ресурсів японців – людях (тобто, на персоналі). Для їх реалізації створюються спеціальні підрозділи та залучаються відповідні фахівці. Соціальна відповідальність японського бізнесу характеризується прозорістю, звітністю перед громадою та підвищеною увагою з боку держави [25, с. 50].

Жодна з наведених моделей соціальної відповідальності не існує в практиці підприємництва у «чистому» вигляді, і жодну з них не можна вважати досконалою, оскільки кожна з них має як позитивні, так і негативні сторони (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Характеристика основних моделей соціальної відповідальності

Модель	Позитивні риси	Негативні риси
1	2	3
Американська модель	− системи управління є гнучкими і лояльними; − завдання у короткострокові терміни збільшити прибутковість і вартість компанії; − пріоритети на інноваційність та досить ризиковані проекти; − отримує найбільш позитивні відгуки від стейкхолдерів; − права дрібних акціонерів досить добре захищені;	− можливий конфлікт між інвесторами та компанією. Одні прагнуть високих прибутків, а інші зацікавлені у короткострокових цілях з метою зацікавлення партнерів; − переоцінена роль фондового ринку; − вище керівництво має сильний організаційний і інформаційний вплив на раду директорів; − засідання ради директорів проводяться недостатньо часто для вирішення важливих питань.
Європейська модель	− мала ймовірність банкрутства; − стабільне становище внутрішніх та зовнішніх факторів; − фінансування соціальних проектів за рахунок залучення партнерів; − дві структури управління (виконавча та спостережна); − використання стратегії тривалого контролю;	− мала ефективність проведення інвестиційних проектів; − більш лояльні правила розкриття інформації, ніж у американській моделі; − не завжди інтереси стейкхолдерів збігаються і вони можуть дотримуватися різних поглядів щодо корпоративної політики компанії.
Японська (азіатська) модель	− орієнтація на довгостроковий розвиток компанії; − стабільність внутрішніх і зовнішніх для компанії факторів; − можливість ефективного контролю за менеджерами компанії; − збереження стабільних партнерських відносин між акціонерами.	− темпи росту і прибутковість компаній нижчі, ніж американських; − недостатня прозорість інформації про діяльність; − недосконала система захисту прав дрібних акціонерів; − мало уваги питанню збереження прибутку.

Складено за: [25, с. 52-53]

Загалом, у сучасній практиці соціальної відповідальності у світі можна виділити два типи поведінки організацій: добровільна реалізація проєктів соціальної відповідальності або їх здійснення на вимогу або під впливом держави. Виходячи з цього, виокремлюють відкритий та закритий тип соціальної відповідальності організацій.

1.3. Сучасна практика соціальної відповідальності організацій в Україні

На даному етапі розвитку людства, соціальна відповідальність, які і звітність із її реалізації стають обов'язковими для великих та публічних організацій.

З часу проголошення незалежності України і до цих пір, культура благодійництва та соціальної відповідальності організацій на теренах нашої держави зазнала суттєвого розвитку.

Чимало українських організацій та підприємств реалізовують власні соціальні проєкти та долучаються до державних і громадських соціальних ініціатив систематично, багато з них заснували благодійні фонди.

Основними трендами корпоративних стратегій організацій є фокус на сталий розвиток (ESG-стратегії), захист довкілля, боротьба зі зміною клімату, безбар'єрність та інклюзія. Попри поки невтішну статистику (в Україні тільки 17,8% компаній у 2020-му інтегрували Цілі сталого розвитку у свої стратегії), за оцінкою фахівців, кількість компаній з фокусом на ЦСР у своїй діяльності збільшиться [4].

Значно стимулювали розвиток соціальної відповідальності українських підприємств пандемія COVID-19 та війна рф проти України, яка розпочалася 24 лютого 2022 р.

Центр Корпоративної соціальної відповідальності розробив каталог внесків бізнесу в російсько-українську війну, який містить 328 їх прикладів [4].

Чимало кейсів внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу під час війни мають екстрений характер і були спрямовані на: допомогу з переїздом чи евакуацією, психологічною або матеріальною підтримкою, програми допомоги дітям працівників та інші.

Уже два роки представники бізнес-організацій в Україні надабть допомогу своїм працівникам, громадам, ЗСУ, міжнародним, іноземних та українським неурядовим організаціям.

Основними напрямками соціальної відповідальності бізнесу за дослідженнями Академії з бізнесу та прав людини (B+HR Academy), проведеними у 2023 р. були такі:

− допомога міжнародним та вітчизняним неурядовим організаціям у реалізації їхніх гуманітарних місій: так, наприклад, аграрний холдинг «Астарта» надавав допомогу з доставки гуманітарних вантажів, продуктових наборів тощо;

− безкоштовне надання товарів та послуг громадам: передача споживчих товарів, продуктів, надання послуг, приміщень для приготування їжі: так, наприклад, компанія «Нова пошта» безкоштовно надсилала посилки військовим;

− зміна товарного асортименту та виробничої програми з метою адаптації до потреб суспільства: перехід на пошиття військової форми швейними виробництвами, формування спеціальних наборів товарів: наприклад, виробник косметики VESNA почав виготовляти фронтові набори косметичних засобів;

− авансові податкові платежі: за даними вище згаданого каталогу, на початку війни суб'єкти підприємництва сплатити наперед 10 млрд грн. податків;

− волонтерська діяльність персоналу: багато працівників українських компаній волонтерять під час війни, і навіть, засновують благодійні організації, що окрім допомоги суспільству дає змогу, на думку керівників, посилити корпоративний дух та об'єднати персонал у єдину команду;

− надання підтримки контрагентам: у практиці господарювання під час війни є приклади підвищення закупівельних цін з метою фінансової підтримки постачальників [4].

Популярним напрямком соціальної відповідальності є захист довкілля. Особливо актуальним стало питання захисту довкілля під час війни, адже внаслідок військових дій зростає забруднення атмосфери, водойм та ґрунтів, порушується рівновага екосистем.

Одним з прикладів ще довоєнних «зелених» проектів є державний соціальний проєкт «Зелена Країна», який має на меті збільшення площі лісів в Україні на 1 млн га за наступне десятиріччя. Цей проєкт активно підтримується вітчизняними підприємствами [31].

Ще одним наслідком війни в Україні, який знайшов відгук у соціальній відповідальності підприємств та організацій є психологічні травми, психологічне та фізичне насилля (в основному на окупованих територіях). У відповідь на цю проблему, з'явилися соціальні проєкти з відновлення психологічного та фізичного здоров'я. Прикладом такого проекту є проєкт «Незламна мама» БФ «Маша», який спрямований на подолання посттравматичного синдрому, відновлення стабільного емоційного стану у жінок та дітей, які постраждали вій військових дій шляхом спеціальної психологічної терапії з фахівцями [1].

Ще одним напрямом соціальної відповідальності бізнесу в період війни є безкоштовне навчання працівників та підвищення кваліфікації персоналу. Такі проєкти дають змогу опанувати нову професію чи спеціальність усім бажаючим, сформувати кадровий резерв підприємства та запобігти дефіитц кадрів, а також сформувати позитивний імідж компанії як експерта в певній галузі.

Отже, український бізнес активно розвиває соціальну відповідальність, долучається до благодійних проектів та реагує на потреби і запити суспільства.

Висновки до першого розділу

На даному етапі розвиту людства, соціальні організації активно долучаються до вирішення суспільних проблем, а концепція соціальної відповідальності розвивається.

Під соціальною відповідальністю організації слід розуміти її функціонування з врахуванням інтересів суспільства, наслідків власної діяльності для соціуму та участь у вирішенні актуальних соціальних проблем.

Історично, соціальна відповідальність розвивалася від епізодичних благодійних заходів організацій до систематичної, планово організовуваної діяльності в обраному напрямку.

Існують рівні соціальної відповідальності: від виконання базових законодавчих та інших необхідних вимог до діяльності організації до добровільного та масштабного внеску у вирішення проблем соціуму.

За критерієм суб'єктів, на яким спрямовані соціальні заходи, розрізняють внутрішню (спрямовану на суб'єктів внутрішнього середоивща) та зовнішню (спрямовану на суб'єктів зовнішнього середовища) соціальну відповідальність.

В результаті світової практики соціальної відповідальності сформувалися її три основні моделі: американська, європейська та японська. Кожна з них має свої переваги та недоліки.

Соціальна відповідальність українських організацій стрімко розвивається, особливо, під час війни, про що свідчать численні соціальні проєкти. Активно реагує на суспільні запити та проблеми український бізнес, що в цілому, відповідає загальносвітовим тенденціям розвитку посилення корпоративної соціальної відповідальності

РОЗДІЛ 2.
АНАЛІЗ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДП «ЛЬВІВСЬКИЙ НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР СТАНДАРТИЗАЦІЇ, МЕТРОЛОГІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ»

2.1. Загальна характеристика ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації»

Державне підприємство «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» або ДП «Львівстандартметрологія» розташований за адресою: Україна, 79005, Львівська область, м. Львів, вул. Князя Романа, буд. 38.

Основним видом діяльності підприємства за КВЕД є 71.20 Технічні випробування та дослідження.

Іншими видами діяльності є:

- 72.19 Дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук;
- 33.17 Ремонт і технічне обслуговування інших транспортних засобів;
- 33.19 Ремонт і технічне обслуговування інших машин і устаткування;
- 41.20 Будівництво житлових і нежитлових будівель [17].

Історія підприємства розпочинається ще з XVIII ст., коли розпочала свою діяльність перша державна метрологічна служба в Галичині – Інспекторат мір і ваг при Галицькому намісництві у м. Львові. Його діяльність полягала у виготовленні зразків-еталонів мір і ваг, прийнятих у Галичині, організація і здійснення нагляду за їх правильним застосуванням, підготовка і навчання працівників, облікування всіх підприємств, що мали

засоби вимірювальної техніки, впровадження в Галичині метричної системи мір у 1876 р. [7].

З 2002 р. підприємство є територіальним органом Держспоживстандарту України, нарощує свою матеріальну-технічну базу, проходить акредитацію з сертифікації, розвиває свою випробувальну базу.

У 2023 р. згідно наказу Держспоживстандарту України, на базі вперше створено регіональний центр цього органу – Львівський регіональний державний центр стандартизації, метрології та сертифікації з філіями: Дрогобицькою та Червоноградською [7].

У 2008 р. Львівський регіональний державний центр стандартизації, метрології та сертифікації отримав свою теперішню назву: «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» (ДП «Львівстандартметрологія») [7].

Метою діяльності підприємства є: забезпечення реалізації економічних інтересів держави, задоволення потреб населення та суб'єктів господарювання будь-якої форми власності в продукції, роботах, послугах у сфері стандартизації, метрології та метрологічної діяльності, оцінки відповідності та захисту прав споживачів згідно з вимогами законодавства та отримання прибутку [7].

Місією підприємства є: забезпечення впровадження єдиної державної технічної політики щодо функціонування національних систем стандартизації, єдності й достовірності вимірювань, оцінки відповідності, спрямованих на захист інтересів споживачів і суспільства в цілому з питань безпеки продукції та послуг для здоров'я громадян, охорони довкілля, підвищення конкурентоспроможності продукції та послуг, застосування ресурсозберігаючих технологій [7].

Цілями ДП «Львівстандартметрологія» є:

- зберігання та розвиток еталонної бази;

- здійснення повірки засобів вимірювальної техніки згідно з галуззю уповноваження;
- проведення калібрування засобів вимірювальної техніки відповідно до задекларованої сфери калібрування;
- контроль метрологічних характеристик засобів вимірювальної техніки, які не застосовується у сфері законодавчо регульованої метрології;
- контроль нормованих характеристик випробувального обладнання (технологічного, медичного тощо);
- вимірювання значень величин у сфері та поза сферою законодавчо регульованої метрології;
- перевіряння та доопрацювання технічних умов та змін до них;
- забезпечення функціонування довідково-інформаційного фонду нормативних документів;
- оцінка та підтвердження відповідності продукції і послуг;
- сертифікація систем управління;
- проведення всіх видів випробувань;
- здійснення інформаційної, координуючої та науково-методичної діяльності серед підприємств, установ, організацій регіону у сфері стандартизації, метрології, оцінки відповідності;
- пропаганда своєї діяльності через засоби масової інформації, публікації в науково-технічних журналах, проведення публічних заходів [7].

Організаційна структура ДП «Львівстандартметрологія» подана у додатку А.

Як бачимо, організаційна структура підприємства є змішаного типу: функціонально-дивізіональна, оскільки один з заступників генерального директора, а саме, перший заступник є керівником Дрогобицького та Червоноградського відділень метрології та оцінки відповідності, а інші – заступниками з функціональних питань.

ДП «Львівстандартметрологія» надає послуги з: стандартизації, метрології, сертифікації, оцінки відповідності, випробування продукції, управління якістю (табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Послуги ДП «Львівстандартметрологія»

Напрям діяльності	Асортимент послуг
Стандартизація	• перевірка технічних умов (ТУ) та змін до них; • формування, комплектування і ведення фонду ТУ; • надання консультаційно-методичної допомоги розробникам та власникам ТУ; • здійснення доопрацювання ТУ та змін до них.
Метрологія	• повірка та калібрування радіотехнічних ЗВТ та медичних приладів; • повірка та калібрування ЗВТ електричних величин; • повірка та калібрування ЗВТ теплотехнічних, оптико-фізичних величин та фізико-хімічного складу речовини; • повірка та калібрування ЗВТ геометричних та механічних величин; • повірка лічильників води на місці експлуатації; • надання послуг у сфері метрологічної діяльності.
Сертифікація	• оцінка відповідності та сертифікація продукції та послуг згідно сфери акредитації; • технічний нагляд за стабільністю показників, що підтверджені сертифікатами відповідності під час виготовлення продукції

Джерело: складено автором за [7].

До Органу сертифікації продукції та послуг згідно організаційної структури входять:

- центр оцінки відповідності колісних транспортних засобів: відділ оцінки відповідності колісних транспортних засобів; лабораторія випробувань колісних транспортних засобів;

- відділ оцінки відповідності і якості;
- відділ обслуговування замовників;
- Червоноградське відділення - відділ оцінки відповідності;
- Дрогобицьке відділення - відділ оцінки відповідності.

Підрозділи проводять сертифікацію таких видів товарів та послуг: машин та устаткування; іграшок; мийних засобів; засобів вимірювальної техніки; неавтоматичних зважувальних пристроїв; низьковольтного електричного обладнання; електропобутового та аналогічного обладнання; світлотехнічної продукції; апаратури радіоелектронної побутової; засобів обчислювальної техніки; колісних транспортних засобів, їх складових та приладдя; продукції парфумерно-косметичної; нафти та продуктів нафтоперероблювання; електротранспорту; будівельних матеріалів, виробів та конструкцій; лакофарбових матеріалів; велосипедів та колясок; посуду; взуття; текстильних виробів; меблів, деталей та частин до них; харчової продукції та продовольчої сировини; алкогольних напоїв та тютюнових виробів; послуг з тимчасового розміщення; послуг харчування; перукарських послуг; надання послуг автомобільного транспорту з перевезення пасажирів; послуг з ремонту та технічного обслуговування колісних транспортних засобів та їх складових [7].

Наказом Мінекономіки України ДП «Львівстандартметрологія» призначено Органом з оцінки відповідності продукції вимогам наступних Технічних регламентів: з електромагнітної сумісності обладнання; безпечності іграшок; безпеки машин; законодавчо регламентованих засобів вимірювальної техніки; мийних засобів [7].

Орган з оцінки відповідності ДП «Львівстандартметрологія» акредитований Національним агентством з акредитації України (атестат акредитації №1О210 від 07.12.2020 р.) та здійснює оцінку відповідності продукції згідно сфери акредитації. Послуги з випробування продукції надає випробувальна лабораторія [7].

Проаналізувавши зовнішнє та внутрішнє середовища ДП «Львівстандартметрологія», ми визначили загрози та можливості, сильні та слабкі сторони його діяльності (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Загрози, можливості, сильні та слабкі сторони ДП «Львівстандартметрологія»

Зовнішнє середовище	
Загрози	Можливості
1. Війна рф проти України. 2. Призупинення або згортання діяльності підприємств та організацій. 3. Демонополізація системи технічного регулювання в Україні. 4. Відсутність планового державного фінансування 5. Недобросовісна конкуренція з боку приватних підприємств.	1. Розширення напрямів та об'єктів обов'язкової сертифікації. 2. Релокація бізнесу на Захід країни. 3. Економічний потенціал Львівщини. 4. Нарощення експорту підприємствами та організаціями області. 5. Посилення соціальної відповідальності підприємств та організацій області. 6. Міжнародна технічна допомога. 7. Європейська інтеграція України і вихід на ринки ЄС. 8. Участь у міжнародних метрологічних проектах.
Внутрішнє середовище	
Слабкі сторони	Сильні сторони
1. Громіздка організаційна структура. 2. Моральний та фізичний знос основних засобів. 3. Висока собівартість послуг. 4. Слабка матеріальна мотивація персоналу. 5. Недостатньо розвинена соціальна відповідальність підприємства.	1. Є одним з ТОП-10 підприємств галузі за обсягом надання послуг. 2. Достатня фінансова стійкість. Відсутність простроченої дебіторської заборгованості. 4. Власна випробувальна лабораторія. 5. Національна акредитація. 6. Довгострокова співпраця з передовими підприємствами і організаціями області. 7. Налагоджені маркетингові комунікації. 8. Територіальні відділення.

Джерело: авторська розробка.

Проаналізуємо основні фінансові результати діяльності ДП «Львівстандартметрологія» (табл. 2.3).

Таблиця 2.3.

Основні фінансові результати діяльності

ДП «Львівстандартметрологія» за 2020-2022 роки (на кінець року, тис. грн)

Фінансові показники	Роки			Δ 2022/2020
	2020	2021	2022	
Активи	15243,0	15660,0	15484,0	1,02
Власний капітал	10197,0	10719,0	8857,0	0,87
Поточні зобов'язання	5046,0	4941,0	6627,0	1,31
Виручка від реалізації	49988,0	57893,0	48809,0	0,98
Чистий прибуток	2580,0	2607,0	1049,0	0,41
Рентабельність активів	16,9	16,6	6,8	0,40
Рентабельність продажу	5,2	4,5	2,1	0,42

Джерело: розраховано за даними фінансової звітності підприємства (додатки Б, В, Г, Д, Е, Ж)

Як бачимо з табл. 2, майновий потенціал ДП «Львівстандартметрологія» не зменшився за 2020-2022 р.

Щодо обсягу діяльності, то бачимо, що у 2022 р. виручка від реалізації продукції практично не змінилися, порівняно з 2020 р., але відносно 2021 р. вона знизилася на 16 %, що очевидно пов'язано з наслідками впливу війни не економіку України. Також суттєво, порівняно з 2020-2021 рр. у 2022 р. скоротився чистий прибуток підприємства – у 2,5 рази..

Зрозуміло, що у зв'язку з скороченням чистого прибутку у 2022 р., порівняно з 2020-2021 рр. погіршилися показники рентабельності активів та продажу: вони також зменшилися у 2,5 рази.

Проте, підприємство залишається прибутковим, а отже має потенціал для розвитку за умови припинення війни та покращення економічної ситуації в країні.

2.2. Аналіз соціальної відповідальності ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації»

Проаналізувавши діяльність ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» протягом 2020-2023 рр. можна зауважити, що підприємство є як зовнішньо, так і внутрішньо відповідальним. Напрямки його соціальної відповідальності перелічені на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Напрями соціальної відповідальності ДП «Львівстандартметрологія».

Джерело: розроблено автором на основі [7].

Підприємство провадить політику відкритого інформування про результати своєї діяльності. На офіційному сайті підприємства регулярно публікується інформація про його діяльність у вкладці «Новини», зокрема, про надані послуги, просвітницьку (навчальну) діяльність, заходи тощо. У головному меню, у вкладці «Підприємство» розміщується річна, піврічна та квартальна фінансова звітність підприємства, а також звіти незалежних аудиторів. Таким чином, будь-яка юридична чи фізична особа може, за бажанням, отримати повну інформацію про господарську діяльність та фінансові результати ДП «Львівстандартметрологія».

Як напрям соціальної відповідальності, а саме, розвиток українського музейництва та підтримка національно-культурного відродження, на базі ДП «Львівстандартметрологія», на громадських засадах, створений та функціонує Народний музей метрології та вимірювальної техніки створений, який немає аналогів в Україні [7].

У музеї представлена унікальна колекція засобів вимірювання, які ілюструють зародження та історичний розвиток метрології за період з кін. XVIII ст., яка охоплює близько 800 експонатів.

Зокрема, експозиція музею складається з: близько 100 експонатів вимірювання геометричних величин (серед яких, найдавнішим є прилад 1900 року, нутромір мікрометричний з ціною поділки 0,125 мм); понад 50 приладів вимірювання маси (серед яких найдавніший – вага плечова з межею зважування 55 кг, 1884 року); близько 60 приладів вимірювання тиску, розрідження, температури; близько 100 експонатів вимірювання електричних і магнітних величин.

У музеї є стенди рідкісних приладів вимірювання фізико-хімічного складу речовин (зокрема, цукроміри, спиртоміри), параметрів потоку, об’єму речовин, радіотехнічних та радіоелектронних приладів, часу та частоти.

За весь час функціонування музею, він прийняв понад 35 тис. відвідувачів, у тім числі понад 65 іноземних делегацій.

У музеї проводяться групові та індивідуальні екскурсії та тематичні заняття з історії метрології, які спрямовані на допомогу у навчанні учням та студентам вищих навчальних закладів, зокрема, у вивченні стандартизації та метрології.

Відвідувачі мають можливість дізнатися про історію розвитку метрології на основі огляду унікальних вимірювальних приладів, яким понад 100 років, ознайомитися з різними видами вимірювання, поспілкуватися на професійну тематику з працівниками підприємства, і таким чином, краще засвоїти здобуті теоретичні знання у середніх та вищих навчальних закладах.

Музей систематично відвідують студенти львівських навчальних закладів: НУ «Львівська політехніка», Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені Степана Гжицького, Львівського поліграфічного фахового коледжу Української академії друкарства, Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури НУ «Львівська політехніка», школярі [7].

Напрямом благодійної допомоги ДП «Львівстандартметрологія» обрав допомогу дітям-сиротам та позбавленим батьківського піклування. Так, працівники підприємства щорічно готують подарунки з нагоди свята святого Миколая вихованцям Родинного дому «Покрова», який заснований Салезіанською монашою громадою Української греко-католицької церкви.

Ще одним напрямом благодійництва, обраним ДП «Львівстандартметрологія» як реакція на війну рф проти України є допомогу ЗСУ та військовим-героям.

Зокрема, у 2022 р. колектив підприємства долучилися до благодійного проєкту «Незламні». За перерахований одноденний заробіток працівників вдалося придбати 50 сучасних біонічних протезів для військових та цивільних осіб, які постраждали від військових дій.

Чимало благодійних проєктів, спрямованих на допомогу ЗСУ, підтримали працівники ДП «Львівстандартметрологія» у 2023 р.

Так, трудовий колектив підприємства надав фінансову допомогу «Благодійному фонду «Підтримай Азов». Зокрема, збір коштів у розмірі 80 тис. грн. дав можливість купити дрон DJI Mavic 3 для третьої штурмової бригади другого механізованого батальйону, де служить один з працівників підприємства, що дало змогу посилити бойову готовність підрозділу ЗСУ.

Для потреб цієї ж бригади, працівниками підприємства у цьому ж році було перераховано одноденний заробіток (загальна сума 110 тис. грн.).

Ще одним прикладом підтримки ЗСУ ДП «Львівстандартметрологія» є передача рацій Motorola 125-тій окремій бригаді територіальної оборони.

Прикладом співпраці з місцевою владою щодо підтримки підприємництва є участь ДП «Львівстандартметрологія» у Програмі підтримці бізнесу від департаменту економічної політики Львівської ОДА на період дії військового стану, яка передбачає фінансову підтримку для суб'єктів підприємництва мікро- малого та середнього бізнесу на здійснення робіт з оцінки відповідності та сертифікації продукції, послуг та систем управління з метою підтримки інноваційного розвитку українського бізнесу, стратегічно важливих підприємств, збереження робочих місць, релокації бізнесу з районів активних військових дій.

Представники мікро- малого та середнього бізнесу Львівщини можуть отримати ваучери на відшкодування коштів за послуги ДП «Львівстандартметрологія» з оцінки відповідності або сертифікації продукції, послуг чи систем управління. Максимальний розмір такого відшкодування сягає 100 тис. грн.

Скористатися даною Програмою може будь-який суб'єкт підприємництва, який відповідає таким вимогам:

1) є представником мікро- та малого підприємництва згідно положень чинного законодавства;

2) працює в межах тих видів діяльності, які не вимагають ліцензування;

3) за реєстрацією має місцезнаходження на території Львівської області;

4) виготовляє фізичний продукт або надає послуги з високою доданою вартістю.

Безповоротною фінансовою допомогою у рамках даної Програми підтримки бізнесу скористалися такі клієнти підприємства як: ТзОВ «Ін-Поінт», ДП «Солевиварювальний Дрогобицький завод», ТОВ «Бісат Груп», ТОВ «Яра Фуд», ТОВ «Азіяфудс», ТзОВ «Громовик» та інші [7].

Таким чином, ДП «Львівстандартметрологія» допомагає регіональному бізнесу у складний для держави час.

Прикладом такого напряму зовнішньої соціальної відповідальності як політика відповідального ставлення до споживачів є проведення інформаційно-просвітницьких заходів для діючих та потенційних споживачів.

Так, наприклад, в межах інформаційно-просвітницької кампанії Мінекономіки для підвищення рівня інформованості бізнесу у сфері технічного регулювання, 30 вересня 2021 р. ДП «Львівстандартметрологія» провело вебінар на тему «Технічне регулювання – ефективний механізм підвищення конкурентоздатності та економічного зростання для підприємств України» [7].

Працівники підприємства, які стали спікерами заходу висвітлювали проблеми та можливості розроблення та впровадження систем управління якістю, оцінки відповідності продукції та послуг, сертифікації у сфері будівництва тощо. Також учасникам вебінару надали інформацію про технічні умови в Україні та вимоги до них.

Ще одним заходом, який був проведений у цьому ж році ДП «Львівстандартметрологія» був навчальний семінар на тему «Система НАССР на виробництві харчової продукції та в закладах ресторанного господарствах» [7]. Навчання проводилося для керівного складу,

працівників, фахівців з безпеки та якості продукції підприємств сфери харчової промисловості та ресторанного бізнесу. Під час семінару учасники мали змогу дізнатися про основні вимоги до безпеки та якості продуктів харчування, плюси та мінуси, законодавчі положення щодо впровадження НАССР.

Окрім того, в межах цього напряму соціальної відповідальності, на сайті підприємства у вкладці «Новини» регулярно публікується корисна інформація для виробників товарів та послуг різних галузей щодо зміни законодавства у сфері стандартизації та метрології, набуття чинності національних стандартів, технічні умови тощо.

Ще одним напрямом соціальної відповідальності ДП «Львівстандартметрологія» є його інформування суспільства щодо якості та безпеки споживчих товарів. Так, на сайті підприємства публікуються статті, які містять поради, як обрати безпечний та якісний продукт (виріб), до прикладу: «Поради фахівців: різниця між маслом і спредом», «Щодо безпеки дитячих іграшок», «Що таке нітрати і де вони містяться ?», «Ви впевнені у безпечності косметики, яку використовуєте ?».

Внутрішня соціальна відповідність ДП «Львівстандартметрологія» представлена меншою кількістю напрямів.

Насамперед, підприємство стабільно та вчасно виплачує заробітну плату своїм працівникам.

Щодо підтримки членів трудового колективу, які опинилися у складних життєвих обставинах, то тут можна навести вже згадуваний приклад фінансової допомоги підрозділу ЗСУ одного з працівників підприємства, який воює.

Серед напрямів внутрішньої соціальної відповідальності підприємства, найбільш розвиненим є розвиток людських ресурсів та підвищення кваліфікації персоналу.

Працівники підприємства регулярно стають учасниками науково-практичних конференцій, вебінарів, семінарів та інших заходів, скеровуються підвищення кваліфікації.

Прикладом такого підвищення кваліфікації може бути проходження працівниками ДП «Львівстандартметрологія» у 2021 р. навчального курсу у Відокремленому структурному підрозділі «Інститут підвищення кваліфікації фахівців в галузі технічного регулювання та споживчої політики Державного університету інтелектуальних технологій та зв'язку» з вимірювання маси та пов'язаних з нею величин, електрики та магнетизму, довжини, акустики, ультразвуку, вібрації, термометрії, іонізуючого випромінювання, фотометрії [7].

Підвищення професійного рівня працівників підприємства відбувається регулярно із: метрологічного забезпечення; повірки засобів вимірювання; підготовки аудиторів (експертів) з оцінки відповідності продукції за технічними регламентами, сертифікації, систем управління якістю, екологічного керування та інших питань.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що соціальна відповідальність ДП «Львівстандартметрологія» є вищого (третього) рівня.

Більше розвинена соціальна відповідальність зовнішня, ніж внутрішня.

Серед усіх напрямів зовнішньої соціальної відповідальності найбільше часто виявляється відповідальність перед суспільством (споживачами товарів та послуг) і клієнтами.

Серед напрямів внутрішньої соціальної відповідальності найбільш розвинений напрям професійного розвитку персоналу.

Загальний рівень соціальної відповідальності ДП «Львівстандартметрологія» є невисокий, заходи соціальної відповідальності здійснюються не надто активно (часто) та масштабно.

2.3. Напрями розвитку соціальної відповідальності ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації»

Проаналізувавши соціальну відповідальність ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації», можна зробити висновок, що у внутрішній соціальній відповідальності підприємства недостатньо врахований вплив війни на персонал підприємства.

Війна значно вплинула на психоемоційний стан працівників українських підприємств та організацій, про що свідчать результати різноманітних досліджень, зокрема дані Міжнародної дослідницької компанії 4Service Group (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Проблеми емоційного стану працівників за самоцінкою та оцінкою керівників (% опитаних) [21]

Дані дослідження, яке проводилося восени 2022 року (після 8 місяців повномасштабного вторгнення рф на територію України), понад половина

персоналу українських компаній відчувало емоційні коливання, більше або близько третини – постійне хвилювання, тривогу, напругу, пригніченість (рис. 2.2.).

Причому, цікаво, що більшість проблем психоемоційного стану помічало більше керівників, ніж самих працівників. Однією з психоемоційних проблем, яку недооцінили керівники – є відчуття самотності (з нею зіштовхувалися 26 % респондентів-працівників, а помісила її у працівників лише 8 %). Ще однією з проблем, на яку можуть вплинути керівники є низька самооцінка – її назвало 9 % працівників (проти того, що лише 6 % керівників зауважували її у своїх підлеглих).

Зрозуміло, що психоемоційний стан персоналу впливає на продуктивність праці, мотивацію працівників, командну взаємодію та комунікації у трудовому колективі.

З огляду на це, війна визначає нові пріоритети у сфері управління персоналом перед керівництвом українських підприємств та організацій (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Актуальні виклики у сфері управління персоналом під час війни [8]

За даними дослідження «Deloitte» в Україні та Американської торговельної палати в Україні, проведеним у 2022 р., топ-менеджери компаній та HR-керівники, окрім безпеки працівників, ключовим викликом у сфері управління персоналом вважають підтримку продуктивності команд (це зазначило 56 % опитаних).

Таким чином, одним з ключових напрямів соціальної відповідності ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації», має стати турбота про психоемоційний стан персоналу та підтримка командного духу і взаємодії.

У цьому плані доцільно переймати досвід передових українських підприємств.

Одним з напрямів турботи про психоемоційний стан персоналу є психологічне розвантаження працівників.

Сучасна практика психологічного розвантаження включає створення на підприємстві кімнати психологічного розвантаження та консультативну допомогу психолога.

Оскільки майнова база підприємства дозволяє (є можливість виділити приміщення), рекомендуємо облаштувати кімнату психологічного розвантаження на ДП «Львівстандартметрологія», у якій в межах робочого дня працівники могли б побути наодинці, чи навпаки, поспілкуватися, почитати книгу, послухати музику, подихати заспокійливими ароматами тощо.

Також ремонтуємо періодично запрошувати для спілкування з персоналом кваліфікованого психолога, чий би проводив майстер-класи для трудового колективу з психологічної адаптації, подолання стресу та виходу з травматичної ситуації, зниження напруги та тривоги, збереження та відновлення енергії під час війни.

Такі заходи психологічної підтримки практикують компанії Netpeak Group, Work.ua, Intellias.

Також варто було перед плануванням заходів психологічної підтримки діагностувати рівень психологічної напруги в колективі та ступінь впливу стресових чинників на окремих працівників чи етап переживання ними травматичної ситуації.

Це необхідно для адекватної постановки цілей та розроблення планів психологічної підтримки персоналу з врахуванням його реального психоемоційного стану.

Окрім психологічної підтримки, українські підприємства практикують навчання персоналу з отримання корисних під час війни навиків для збереження життя і фізичного здоров'я, зокрема, тренінги з першої домедичної допомоги тощо. Це також актуально для впровадження у практику соціальної відповідальності ДП «Львівстандартметрологія».

Іншим напрямом внутрішньої соціальної відповідальності підприємства може стати тімбілдінг.

Його основними завданнями є:

− ближче знайомство працівників один з одним, згуртування колективу, попередження конфліктів;

− ознайомлення з стратегією розвитку і найближчими планами організації;

− «прокачування» корпоративних цінностей, зміцнення корпоративної культури;

− формування лояльності персоналу;

− покращення комунікації між працівниками;

− виявлення сильних та слабких сторін, потенціалу працівників;

− аналіз здатності та вміння працювати в команді.

Слід зауважити, що тімбілнг в умовах війни стає с особливим та набуває нових форм.

Відомо, що фізична активність допомагає знімати психологічну напругу, стабілізувати емоційний стан. Окрім того, спільна фізична

активність, як стверджують психологи, формує прив'язаність, тобто, згуртовує.

Так, наприклад, в українських компаніях практикується спільні тренування (заняття йогою) та ігри у командні види спорту (так, у футбол грають в Uklon, Netpeak Group та Епіцентрі, в баскетбол – в Ескулаб, у пляжний волейбол – у Preply) [9].

Окремі компанії, організували спільну фізичну активність трудових колективів ще цікавіше – у формі активних подорожей: підйому на Говерлу та яхтинг (страхова компанія VUSO), сплав на сапах по річці Дніпро (Jooble).

Зважаючи, що для спільного заняття йогою потрібне спеціальне приміщення, для ігрових командних видів спорту – спортивний майданчик, для активних подорожей – кошти, тобто додаткові ресурси, ми можемо порекомендувати ДП «Львівстандартметрологія» організацію спільних бігових прогулянок та змагань з бігу, що не вимагає від підприємства фінансових витрат.

Такий напрям зовнішньої соціальної відповідальності ДП «Львівстандартметрологія», як, допомога ЗСУ мав суто фінансовий характер (причому кошти виділялися не з прибутку підприємства, а з заробітної плати працівників). Але, допомогати ЗСУ можна не тільки фінансово, але й власноруч виготовленими речами. Тімбілдінг у формі спільної праці вирішує декілька психоемоційних проблем працівників: знижує відчуття самотності та знімає психологічну напругу, дає змогу розслабитися (цьому сприяє залучення дрібної моторики).

З огляду на це, рекомендуємо ДП «Львівстандартметрологія» раз в місяць організовувати спільне плетіння маскувальних сіток, виготовлення окопних свічок, виготовлення патріотичних атрибутів, смаколиків для військових тощо.

Серед інших спільних активностей, рекомендуємо також об'єднувати колектив спільним волонтерством: донорство крові, збір одягу, книг, іграшок

для тимчасово переміщених осіб, відвідини військових у центрах реабілітації тощо.

Серед інших форм тімбілдінгу, які практикують українські компанії та досвід з проведення яких варто запозичити є:

− спільне проходження патріотичних та інших квестів, гра у настільні ігри (так як це роблять у Netpeak Group та MEGOGO);

− спільне відвідування музеїв, театрів, мистецьких подій;

− проведення тімбілдінгів на професійну тематику неформальною (відпочинок) частинами;

− командні тренінги (з української мови, командного досягнення цілей, самооцінки власних сильних та слабких сторін);

− організація клубів за інтересами (наприклад, книжкового клубу, коли члени трудового колективу читають одну і ту ж книгу, а потім збираються для її обговорення) [9].

Щодо частоти проведення тімбілдінгів, то досвід українських підприємств та організацій виробив наступні підходи:

− регуряно (кожних пів року чи раз у квартал або з нагоди державних чи професійних свят);

− у випадку виникнення потреби: зміни штату працівників, закінчення проєкту, зміни стратегії, розвитку нових напрямів діяльності тощо.

Причому, необов’язово проводити тімбілдінгові активності для цілого трудового колективу, оскільки в умовах війни може бути складно зібрати велику кількість працівників разом (насамперед, через питання безпеки).

Тому, можна порекомендувати проводити тімбілдінг також і в межах окремих структурних підрозділів. Такі заходи можуть проводитися частіше за загальні.

Також, частину заходів з тімбілдінгу можна проводити і у онлайн-форматі.

Доцільність проведення тімбілдінгових заходів доводить те, що за опитуваннями, найбільшій кількості людей з усіх можливих способів проведення дозвілля задоволення приносить саме спілкування (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Види зайнятості та дозвілля,
які приносили задоволення українцям у 2023 р. [8].

Результати анкетування також свідчать, що варто проводити корпоративні заходи у формі спільного відпочинку на природі, приготування їжі, участі у волонтерських проектах.

Планувати тімбілдінгові активності слід виходячи з статево-вікової структури персоналу підприємства.

Так, чоловіки найчастіше отримують задоволення від комп'ютерних ігор або дозвілля в інтернеті (48 % опитаних зазначали це), а жінкам (59 % таких) більше подобається спілкування з рідними (друзями). Молоді (18-35 років) люди частіше отримують задоволення від прослуховування музики, відвідання розважальних закладів, тоді як люди віком від 51 року – від спілкування і дозвілля в інтернеті [8].

Висновки до другого розділу

Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації є державним підприємством та регіональним органом Держспоживстандарту України має багатолітню історію функціонування. Його основним видом діяльності є технічні випробування та дослідження.

ДП «Львівстандартметрологія» надає послуги у сфері стандартизації, метрології та сертифікації. Підприємство є лідером за обсягом діяльності в галузі, має розвинену метрологічну базу та до початку війни нарощувало свої активи і обсяги діяльності.

Попри вплив зовнішніх чинників, серед яких найвагомішим є війна в Україні, підприємство залишається прибутковим і характеризується соціальною відповідальністю вищого (третього) рівня, відритого типу (добровільною). Але заходи як зовнішньої, так і внутрішньої соціальної відповідальності реалізовуються не достатньо часто та систематично.

Зовнішня соціальна відповідальність підприємства є більше розвинена, ніж внутрішня і зосереджується на таких напрямках, як відповідальність перед суспільством (споживачами товарів та послуг) і клієнтами у формі їхнього інформування про актуальні новини у сфері технічних випробувань, безпеки товарів та послуг. Внутрішня соціальна відповідальність, в основному, представлена напрямом професійного розвитку персоналу.

З огляду на невисоку активність ДП «Львівстандартметрологія» у сфері соціальної відповідальності, вважаємо за необхідне її розвивати, враховуючи потреби суспільства та персоналу у воєнний час.

З метою розвитку внутрішньої соціальної відповідальності підприємства рекомендуємо збільшити турботу про психоемоційний стан та командний дух персоналу.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі узагальнено теоретичні засади та проаналізовано практичні аспекти соціальної відповідальності в управлінні організацією.

1. Досліджено історію розвитку соціальної відповідальності та зроблено висновок, що вона еволюціонувала від епізодичних благодійних заходів організацій до систематичної, планово організовуваної діяльності в обраному напрямку, а також від найнижчого рівня розвитку (від виконання базових законодавчих та інших необхідних вимог до діяльності організації) до добровільного та масштабного внеску у вирішення проблем соціуму.

2. Узагальнено підходи вчених до розуміння соціальної відповідальності, згідно чого пропонується трактувати соціальну відповідальність організації як її функціонування з врахуванням інтересів суспільства, наслідків власної діяльності для соціуму та участь у вирішенні актуальних соціальних проблем. Визначено, що за критерієм суб'єктів, на яких спрямовані соціальні заходи, розрізняють внутрішню (спрямовану на суб'єктів внутрішнього середовища) та зовнішню (спрямовану на суб'єктів зовнішнього середовища) соціальну відповідальність, кожна з яких має свої напрямки.

3. Здійснено порівняння світових моделей соціальної відповідальності (американської, європейської та японської та зроблено висновок, що жодна з них не є ідеальною та позбавленою недоліків. Проаналізовано сучасну практику соціальної відповідальності українських організацій та зроблено висновок, що вона стрімко розвивається, особливо, під час війни, та відповідає суспільним запитам, соціально-економічному стану розвитку українського суспільства та загальносвітовим тенденціям корпоративної соціальної відповідальності.

4. Охарактеризовано господарську діяльність ДП «Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» як об'єкта дослідження, який функціонує у сфері технічних випробувань та досліджень та надає послуги у сфері стандартизації, метрології та сертифікації. Визначено, що підприємство є лідером Західному регіоні за обсягом діяльності, має розвинену метрологічну базу та до початку війни нарощувало свої активи і обсяги діяльності.

5. Досліджено зовнішнє та внутрішнє середовище ДП «Львівстандартметрологія», визначено його сильні та слабкі сторони, зовнішні загрози та можливості. Проаналізовано основні фінансові результати підприємства і зроблено висновок, що попри погіршення основних фінансових показників, воно залишається прибутковим та має потенціал для розвитку.

6. Проаналізовано соціальну відповідальність ДП «Львівстандартметрологія», її напрями та конкретні заходи. На основі виконаного аналізу, зроблено висновок, що підприємство характеризується соціальною відповідальністю вищого (третього) рівня відритого типу. Однак, разом з тим, заходи як зовнішньої, так і внутрішньої соціальної відповідальності реалізовуються не достатньо часто та систематично.

7. У результаті порівняння зовнішньої та внутрішньої соціальної відповідальності ДП «Львівстандартметрологія», зроблено висновок, що зовнішня соціальна відповідальність підприємства є більше розвинена, ніж внутрішня і охоплює такі напрямки як: відкрите інформування про діяльність підприємства; підтримка української музейної справи та національно-культурного відродження; благодійна допомога; допомога ЗСУ; співпраця з місцевою владою щодо підтримки підприємництва; політика відповідального ставлення до споживачів; інформаційна кампанія з інформування суспільства щодо якості та безпеки споживчих товарів.

Внутрішня соціальна відповідальність, в основному, представлена напрямом професійного розвитку персоналу.

8. З огляду на невисоку активність ДП «Львівстандартметрологія» у сфері соціальної відповідальності, рекомендовано її розвивати, враховуючи потреби суспільства та персоналу у воєнний час. На основі результатів SWOT-аналізу, виділення основних загроз діяльності підприємства (зокрема, війни рф проти України), його слабких сторін (недостатній розвиток внутрішніх заходів соціальної відповідальності), а також, базуючись на даних соціологічних досліджень пропонується акцентувати увагу на розвиту саме внутрішньої соціальної відповідальності підприємства шляхом посилення турботи про психоемоційний стан та зміцнення командний дух персоналу завдяки тімбілінговим активностям.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білан О.С. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник підвищення вартості компанії. *Причорноморські економічні студії*, №54. 2020. URL: http://bses.in.ua/journals/2020/54_2020/13.pdf (дата звернення 18.12.2023).
2. Благодійний фонд «Маша», проєкт «Незламна мама». URL:https://mashafund.org.ua/ (дата звернення 17.01.2024);
3. Буковицька М. П. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу: монографія. Київ: ЦП «Компринт». 2015. с. 297
4. Відповідальні поведінка бізнесу в часи війни в Україні. Дослідження контексту. URL:https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/undp-ua-zvit_vidpovidalna_povedinka_biznesu_v_chasy_viyny_v_ukraini_ukr.pdf (дата зверненнння: 15.01.2024)
5. Дєліні М.М. Соціально-економічна відповідальність підприємництва: теорія, методологія, напрямки розвитку: [монографія] / М. М. Дєліні. Краматорськ: ДДМА, 2017. 451 с.
6. Длугопольський О.В., Коровицька О.А. Емпіричні критерії оцінки політики соціальної відповідальності корпорацій. *Економіка та управління національним господарством*, №1(24). 2020. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/24_2020/10.pdf (дата звернення 28.11.2023).
7. ДП «Львівстандартметроогія» URL:https://www.lvivstandard.com.ua/ (дата звернення: 30.11.2023)
8. Емоційно-психологічний стан українців URL:https://uifuture.org/publications/emoczijno-psyhologichnyj-stan-ukrayincziv%EF%BF%BC/ (дата звернення: 29.11.2023)

9. Замість танців – розбір завалів. Як війна змінила тимбілдинг українських компаній. Liga.Net. https://life.liga.net/istoriyi/article/vmesto-tantsev-razbor-zavalov-kak-voyna-izmenila-timbilding-ukrainskih-kompaniy (дата звернення: 11.01.2024)
10. Золотарьова О. В., Лебедєва В. К. Соціальна відповідальність:навч. посіб. Дніпро: НМетАУ, 2018 р. 175 с. URL: https://nmetau.edu.ua.pdf (дата звернення 16.12.2023)
11. Колот А. М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів. 33 с. URL: https://kneu.edu.ua (дата звернення 30.12.2023)
12. Комарова К. В., Ковальчук Н. В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. Інноваційна економіка. 2016. № 5-6. С. 25-30. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2016_5-6_6 (дата звернення: 02.12.2023)
13. Копішинська К.О., Грабина А.Ю. Управління соціальною відповідальністю аграрних підприємств в умовах міжнародної трансформації бізнесу. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2022. № 24. С. 85-92. URL: https://ev.fmm.kpi.ua/article/view/274828. (дата звернення: 01.02.2024)
14. Коренець, Ю. М. Стандартизація, сертифікація і метрологія [Текст]: навч. посібник. Кривий Ріг: [ДонНУЕТ], 2023. 90 с. URL: http://elibrary.donnuet.edu.ua/2757/1/2023_NP_Korenets_Standartyzatsiia%2C%20sertyfikatsiia%2C%20metrolohiia.pdf (дата звернення: 08.01.2024)
15. Куденко Н.В. Стратегічний маркетинг: навч. посібник / Н.В.Куденко. – К.КНЕУ, 2006. 152 с.
16. Лазоренко О., Колишко Р. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності: навч. посіб. із КСВ. Київ: Енергія, 2008. 96 с.

17. Львівський науково-виробничий центр стандартизації, метрології, та сертифікації.URL:https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/04725912/ (дата звернення: 0301.2024)
18. Мазуренко В. П., О. Ю. Засенко Сучасна концепція корпоративної соціальної відповідальності у міжнародному бізнесі. *Ефективна економіка.* 2012. № 6. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_6_17 (дата звернення: 12.11.2023)
19. Матвійчук Л.О., Ткач К. І. Генеза концепцій корпоративної соціальної відповідальності. *Вісник Мукачівського державного університету*. Вип. № 6. 2016. С. 332–337.
20. Мостепанюк А.В. Сутність, принципи та методи реалізації корпоративної соціальної відповідальності в сучасній ринковій економіці. *Бізнес Інформ,* 2019. № 11. С. 13-22.
21. Нові виклики роботодавців щодо психічного здоров'я персоналу в реаліях війни URL:https://4service.group/ukr/wp-content/uploads/2023/05/Vyklyk2.pdf (дата звернення: 15.01.2024)
22. Олійник О. О. Соціальна відповідальність: навч. посіб. Рівне: НУВГП 2016. 222 с. URL: https://ep3.nuwm.edu.ua.pdf (дата звернення 12.12.2023);
23. Основи стандартизації, сертифікації і метрології: Курс лекцій / І.В. Калинич, Л.І.Пічкар. Ужгород: ПГФК ДВНЗ «УжНУ», 2022. 75 с.
24. Осовська Г. В., Осовський О. А. Менеджмент організацій: навч. посібник. К.: Кондор, 2009. 680 с.
25. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність: навч. посіб. Київ:Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут. 2015. 180 с.
26. Соціальна відповідальність: практичний аспект: навчальний посібник/ О.Є. Кузьмін, О.В. Пирог, Л.І. Чернобай, Н.С. Станасюк, І.І. Пасінович. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2020. 244 с.

27. Соціальна відповідальність бізнесу: що це означає і чому важливо. URL: https://mainbusinesspartner.ua/sotsialna-vidpovidalnist-bisnesu (дата звернення 10.12.2023)
28. 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. 501 с.
29. Станкевич Ю. Ю. Корпоративна соціальна відповідальність: сутність та проблеми поширення в Україні. *Молодий вчений*. 2016. № 5. с. 171-174.
30. Стан соціального діалогу в Україні та позиції соціальних партнерів. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18189-20210903.pdf (дата звернення 05.12.2023);
31. Топ-25 найкращих програм КСВ. URL: https://www.dsnews.ua/ukr/vlast_deneg/top-25-luchshih-programm-kso-27072020-393543/amp (дата звернення 02.04.2023)
32. Хміль Ф.І. «Основи менеджменту», підручник. Київ: Академвидав, 2003. 608 с.
33. Чижишин О. І. Значення і сутність соціальної відповідальності в умовах функціонування ринкової економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2016. Вип. 6(3). С. 127-130.
34. Шандова Н.В., Жосан Г.В. Соціальна відповідальність: навчальний посібник. Херсон: Вид-во ПП Вишемирський В.С., 2016. URL: https://pidruchniki.com/83403/sotsiologiya/kontseptsiyi_sotsialnoyi_vidpovidalnosti. (дата звернення: 01.12.2023)
35. Яцура В.В., Жук О.П., Менеджмент: навч. посіб. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка. 2008. 444 с.

ДОДАТКИ