

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка**

**Економічний факультет**

**Кафедра управління персоналом та економіки праці**

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ**

навчально-методичний посібник для студентів

Кам'янець–Подільський  
2017

**Укладач: Семендяк В.М.,** кандидат економічних наук, асистент кафедри управління персоналом та економіки праці Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

Схвалений і рекомендований до видання кафедрою управління персоналом та економіки праці ( протокол № 4 від 4 квітня 2017 р.).

**Рецензенти: Лисак В.Ю.,** кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

**Волощук К.Б.,** доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки, підприємництва, торгівлі та біржової діяльності Подільського державного аграрно-технічного університету.

**Рудик В.К.,** доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Подільського державного аграрно-технічного університету

## **Семендяк В. М.**

Управління соціальним розвитком: навчально-методичний посібник для студентів / укл. В. М. Семендяк. – Кам'янець-Подільський: ФОП Сисин І.Я., 2017. – 97 с.

## ЗМІСТ

Вступ .....	4
Мета та завдання навчальної дисципліни .....	6
Програма навчальної дисципліни .....	9
Структура навчальної дисципліни .....	12
Зміст теоретичної підготовки .....	13
Самостійна робота .....	16
Практичні заняття .....	19
Критерії та норми оцінювання знань, умінь і навичок студентів з навчальної дисципліни .....	35
Організація поточного контролю з дисципліни.....	35
Програма семестрового заліку.....	40
Тези лекцій.....	46
Рекомендована література.....	83
Глосарій.....	86

## ВСТУП

На сучасному етапі розвитку української економіки та вітчизняного суспільства важливе значення має створення умов для стабільного соціального та гуманітарного розвитку України, забезпечення прогресу держави. Тому перетворення в економічній, соціальній та гуманітарній сферах життєдіяльності українського суспільства, спрямовані на утвердження в них загальнолюдських цінностей та засвоєння системи знань про закономірності соціального та гуманітарного розвитку взагалі та особливості процесів у цих важливих сферах суспільного життя.

Крім того, процес глобалізації передбачає тісну взаємодію бізнесу з державою й суспільством. Це є сучасною концепцією соціальної відповідальності, згідно з якою корпорації, держава, суспільство враховують інтереси один одного та всіх зацікавлених сторін. У прогресивних соціальних системах перевага соціальної відповідальності в суспільних відносинах забезпечує безпечний, прогресивний розвиток на засадах сталості.

Усвідомлення значення соціального розвитку сприяло певним чином розбудові його теоретичних і практичних засад. Проблеми соціального розвитку разом з проблемами соціальної відповідальності в Україні стають усе більш популярними серед науковців і освітян.

Актуальність вивчення дисципліни «Управління соціальним розвитком» в Україні ґрунтується на необхідності створення нової ефективної моделі соціального розвитку держави, посилення корпоративної соціальної відповідальності національних компаній, забезпечення ефективної взаємодії держави, бізнесу та суспільства у межах концепції сталого розвитку.

Навчальна дисципліна «Управління соціальним розвитком» вивчається згідно з навчальним планом підготовки фахівців освітнього ступеня «магістр» спеціальності 073 Менеджмент за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці.

У навчально-методичному посібнику з дисципліни «Управління соціальним розвитком» визначено мету та завдання, приведено структурно-логічну схему, сформовано програму, розроблено структуру та означено зміст теоретичної підготовки з навчальної дисципліни. Програма навчальної дисципліни складена у розрізі двох змістових модулів: блок «Теоретико-методологічні аспекти управління соціальним розвитком і блок «Аналіз системи управління соціальним розвитком на макро- та мікрорівні». Засвоєння першого блоку дозволить студентам сформулювати теоретичні уявлення та здобути методологічні навички оцінки рівня соціального розвитку. Другий блок має прикладне спрямування і передбачає розвиток у студентів навиків всебічного аналізу системи управління соціальним розвитком.

Зміст практичної студентів полягає у виконанні самостійної роботи та підготовці до практичних занять. У навчально-методичному посібнику приведено тематику самостійної роботи студентів, а також види контролю за її виконанням. У розділі «Практичні заняття» приведено орієнтовні плани, питання для самоконтролю у розрізі тем практичних занять, а також вказано літературні джерела та інформаційні ресурси, що можуть бути використані для підготовки до практичних занять.

З метою полегшення засвоєння студентами теоретико-методологічних основ управління соціальним розвитком, автором розроблено тези лекцій, що вміщують найбільш важливі аспекти і питання дисципліни. Для самостійної перевірки засвоєння домінант дисципліни приведено тестові завдання.

Навчально-методичний посібник «Управління соціальним розвитком» дозволить розширити поняття студентів про теоретико-методологічні засади наукової концепції соціальної відповідальності, інструменти та механізми її реалізації, а тому рекомендований для використання викладачами та студентами економічного факультету освітнього ступеня «магістр» спеціальності 073 Менеджмент за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці.

## МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Управління соціальним розвитком» є формування у фахівців фундаментальних знань з теорії та практики соціальним розвитком, а також відповідних професійних компетенцій, які забезпечують формування підходів до ефективного управління ними.

Основним **завданням** вивчення дисципліни «Управління соціальним розвитком» є вивчення теоретичних положень та оволодіння відповідним інструментарієм щодо використання сучасних механізмів управління соціальним розвитком держави в цілому, бізнесу, громадянського суспільства, які б дозволили посилити взаємну відповідальність усіх суб'єктів суспільного життя, створити умови для стійкого стабільного розвитку держави і суспільства.

**Об'єктом** навчальної дисципліни є соціальний розвиток як система.

**Предметом** навчальної дисципліни є теоретико-методологічні, методичні та організаційно-економічні аспекти формування і розвитку механізмів управління соціальним розвитком.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

**знати:**

- сутність, складові, цілі, принципи, особливості управління процесами соціального розвитку;
- основні цілі управління соціальним розвитком;
- ключові чинники соціального та гуманітарного розвитку суспільства ;
- нормативно-правові засади управління соціальним розвитком;
- основні моделі корпоративної соціальної відповідальності та розбудова різних типів корпоративної культури;
- поняття та складові соціальної сфери суспільства, які зумовлюють соціальний розвиток;
- сутність, основні напрями, пріоритети та моделі соціальної політики;

- основні механізми та базові інструменти соціальної політики;
- особливості прояву соціальної відповідальності бізнесу у вітчизняних умовах господарювання;
- методи управління соціальним розвитком;
- систему інституційного забезпечення здійснення соціальної політики та її основні елементи;

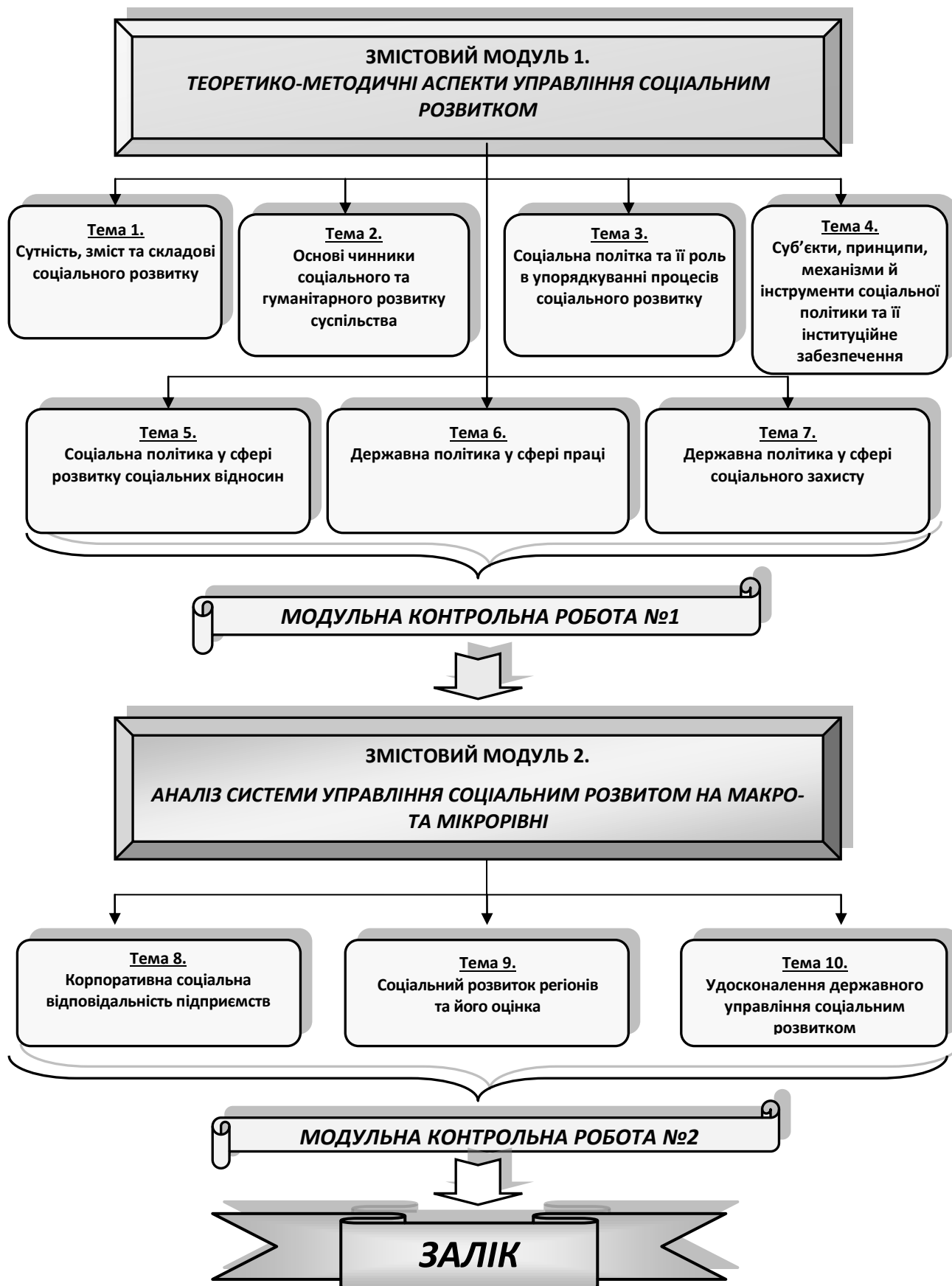
***вміти:***

- формувати систему управління корпоративною соціальною відповідальністю;
- формувати відносини організації із контрагентами за принципами корпоративної соціальної відповідальності;
- розробляти підходи до удосконалення системи управління соціальним розвитком;
- здійснювати моніторинг системи соціального розвитку;
- оцінювати ефективність діючих механізмів управління соціальним розвитком;
- досліджувати основні напрями реформування соціальної сфери в Україні.

**Методи і прийоми навчання:** лекції для ознайомлення з основними теоретичними положеннями, практичні заняття для формування практичних навичок, самостійна робота з опрацювання окремих питань теоретичного характеру, опрацювання методичної літератури, періодичних видань тощо.

**Методи контролю:** поточне усне опитування; обговорення та аналіз підготовлених завдань для практичних занять; написання самостійних робіт; письмове тестування; написання економічних диктантів, підготовка та написання рефератів, написання модульних контрольних робіт.

## Структурно-логічна схема навчальної дисципліни





# **ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

## ***ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.***

### ***ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ***

### ***СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ***

#### **Тема 1. Сутність, зміст та складові соціального розвитку**

Поняття соціального розвитку, його сутність та зміст. Складові соціального розвитку. Цілі соціального розвитку, засоби та методи їх досягнення. "Декларація соціального процесу і соціального розвитку", проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН.

Особливості управління процесами соціального розвитку. Управління гуманітарним розвитком.

#### **Тема 2. Основні чинники соціального**

#### **та гуманітарного розвитку суспільства**

Об'єктивні та суб'єктивні чинники економічного і соціального розвитку. Взаємозв'язок процесів соціального і гуманітарного розвитку та інших видів суспільного розвитку. Вплив економічних відносин на соціальний розвиток. Політичні чинники соціального розвитку. Соціальна сфера суспільства та соціальний розвиток. Духовні визначники соціального розвитку.

#### **Тема 3. Соціальна політика та її роль в упорядкуванні процесів**

#### **соціального розвитку**

Поняття та сутність соціальної політики. Соціальна політика як засіб реалізації процесів суспільного буття, зокрема соціального і гуманітарного розвитку. Мета та завдання соціальної політики. Умови реалізації соціальної політики. Основні напрями та пріоритети соціальної політики. Принципи реалізації соціальної політики. Моделі соціальної політики.

#### **Розділ 4. Суб'єкти, принципи, механізми й інструменти соціальної політики та її інституційне забезпечення**

Суб'єкти, принципи, механізми та інструменти соціальної політики. Інституційне забезпечення соціальної політики. Місце та роль людини як суб'єкта соціальної політики. Держава та політичні партії в системі суб'єктів соціальної політики. Громадські організації як суб'єкти соціальної політики. Механізми та інструменти соціальної політики. Система інституційного забезпечення соціальної політики.

##### **Тема 5. Соціальна політика у сфері розвитку соціальних відносин**

Соціальна політика у сфері розвитку соціально-класових відносин . Соціально-трудова відносина як об'єкт соціальної політики. Соціальна політика як чинник розвитку сімейно-шлюбних відносин. Особливості соціальної політики щодо розвитку демографічних відносин. Пріоритети соціальної політики у цих сферах.

##### **Тема 6. Державна політика у сфері праці**

Сфера праці як об'єкт соціальної політики. Сутність та структура трудового потенціалу. Ринок праці та зайнятість у соціально-економічній системі. Пріоритетні напрями державної політики у сфері праці та зайнятості. Соціальний діалог у системі регулювання трудових відносин.

##### **Тема 7. Державна політика у сфері соціального захисту**

Соціальний захист населення. Державні соціальні стандарти та нормативи. Соціальне страхування як механізм захисту від соціальних ризиків працездатного населення. Соціальна допомога та соціальні послуги для непрацездатних громадян. Соціальна робота. Пенсійне забезпечення в умовах реформування вітчизняної пенсійної системи.

**ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2**  
*АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ  
НА МАКРО- ТА МІКРОРІВНІ*

**Тема 8. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств**

Технології моніторингу КСВ. Соціальні (не фінансові) звіти: сутність, завдання і структура. Стандарти та процеси підготовки не фінансового звіту. Міжнародні нормативно-правові акти з розробки соціальної (не фінансової) звітності. Формування корпоративної інформаційної політики. Побудова системи комунікацій з КСВ. Упровадження не фінансової звітності компаній в Україні. Організація та напрями ефективного проведення соціального аудиту.

**Тема 9. Соціальний розвиток регіонів та його оцінка**

Оцінювання соціально-економічного розвитку територій. Прогнозування соціально-економічного розвитку територій. Планування розвитку територій з урахуванням результатів моделювання. Управління соціально-економічним розвитком територій. Засади використання математичного моделювання для управління розвитком територій.

**Тема 10. Удосконалення державного управління соціальним розвитком**

Механізми формування й реалізації державного управління. Державне управління соціальним розвитком. Концепції державного управління соціальним розвитком. Проблеми управління соціальним розвитком в Україні. Сучасні моделі соціальної політики.

## СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва змістових модулів і тем	Кількість годи			
	усього	у тому числі		
		Лекції	Практичні заняття	Самостій на робота
<b>Змістовий модуль 1. Теоретико-методичні аспекти управління соціальним розвитком</b>				
Тема 1. Сутність, зміст та складові соціального розвитку	12	2	2	8
Тема 2. Основні чинники соціального та гуманітарного розвитку суспільства	12	2	2	8
Тема 3. Соціальна політика та її роль в упорядкуванні процесів соціального розвитку	12	2	2	8
Тема 4. Суб'єкти, принципи, механізми й інструменти соціальної політики та її інституційне забезпечення	12	2	2	8
Тема 5. Соціальна політика у сфері розвитку соціальних відносин	12	2	2	8
Тема 6. Державна політика у сфері праці	12	2	2	8
Тема 7. Державна політика у сфері соціального захисту	12	2	2	8
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>84</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>56</b>
<b>Змістовий модуль 2. Аналіз системи управління соціальним розвитком на макро- та мікрорівні</b>				
Тема 1. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств	12	2	2	8
Тема 2. Соціальний розвиток регіонів та його оцінка	12	2	2	8
Тема 3. Удосконалення державного управління соціальним розвитком	12	2	2	8
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
<i>Усього годин</i>	<b>120</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>80</b>

## ЗМІСТ ТЕОРЕТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

№ з/п	Назва змістового модуля. Теми і підтеми	К-сть годин	Література
<b><u>Змістовий модуль 1. Теоретико-методичні аспекти управління соціальним розвитком</u></b>			
<b>1.</b>	<b>Тема 1. Сутність, зміст та складові соціального розвитку</b> 1. Поняття соціального розвитку. 2. Складові соціального розвитку. 3. Цілі соціального розвитку. 4. Особливості управління процесами соціального і гуманітарного розвитку.	2	Основна: [1-10]  Додаткова: [14; 16]
<b>2.</b>	<b>Тема 2. Основні чинники соціального та гуманітарного розвитку суспільства</b> 1. Взаємозв'язок процесів соціального і гуманітарного розвитку та інших видів суспільного буття. 2. Вплив економічних відносин на соціальний розвиток. 3. Політичні чинники соціального розвитку. 4. Соціальна сфера суспільства та соціальний розвиток 5. Духовні детермінанти соціального розвитку	2	Основна: [1; 3; 9, 10]  Додаткова: [11; 12;]
<b>3.</b>	<b>Тема 3. Соціальна політика та її роль в упорядкуванні процесів соціального розвитку</b> 1. Поняття та сутність соціальної політики. 2. Мета і завдання соціальної політики. 3. Умови реалізації соціальної політики. 4. Основні напрями та пріоритети соціальної політики. 5. Принципи реалізації соціальної політики.	2	Основна: [2; 3; 6-10]  Додаткова: [11; 14-31]
<b>4.</b>	<b>Тема 4. Суб'єкти, принципи, механізми й інструменти соціальної політики та її інституційне забезпечення</b> 1. Людина як суб'єкт соціальної політики. 2. Держава та політичні партії в системі суб'єктів соціальної політики. 3. Громадські організації як суб'єкти соціальної політики. 4. Механізми та інструменти соціальної політики. 5. Система інституційного забезпечення соціальної політики.	2	Основна: [1; 3; 8; 9]  Додаткова: [13-30]
<b>5.</b>	<b>Тема 5. Соціальна політика у сфері розвитку соціальних відносин</b> 1. Соціальна політика у сфері розвитку соціально-класових відносин. 2. Соціально-трудова відносина як об'єкт соціальної політики. 3. Соціальна політика як чинник розвитку сімейно-шлюбних відносин. 4. Особливості соціальної політики щодо розвитку демографічних відносин	2	Основна: [1-10]  Додаткова: [11; 12; 15-25]

№ з/п	Назва змістового модуля. Теми і підтеми	К-сть годин	Література
6.	<b>Тема 6. Держана політика у сфері праці</b> 1. Сфера праці як об'єкт соціальної політики. 2. Сутність та структура трудового потенціалу. 3. Ринок праці та зайнятість у соціально-економічній системі. 4. Пріоритетні напрями державної політики у сфері праці та зайнятості. 5. Соціальний діалог у системі регулювання трудових відносин	2	Основна: [2-6; 8; 9; 10]  Додаткова: [11; 12; 16; 17; 30]
7.	<b>Тема 7. Державна політика у сфері соціального захисту</b> 1. Соціальний захист населення. 2. Державні соціальні стандарти та нормативи. 3. Соціальне страхування як механізм захисту від соціальних ризиків працездатного населення. 4. Соціальна допомога та соціальні послуги для непрацездатних громадян 5. Соціальна робота. 6. Пенсійне забезпечення в умовах реформування вітчизняної пенсійної системи	2	Основна: [1; 3; 6-10]  Додаткова: [11; 12; 15-25]
<b><u>Змістовий модуль 2. Аналіз системи управління соціальним розвитком на макро- та мікрорівні</u></b>			
8.	<b>Тема 8. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств</b> 1. Корпоративна соціальна відповідальність та її моніторинг. 2. Соціальні (не фінансові) звіти: сутність, завдання і структура. 3. Формування корпоративної інформаційної політики. Побудова системи комунікацій з КСВ. 4. Упровадження не фінансової звітності компаній в Україні. 5. Організація та напрями ефективного проведення соціального аудиту.	2	Основна: [2-6; 8; 9; 10]  Додаткова: [11; 12; 16; 17; 26-30]
9.	<b>Тема 9. Соціальний розвиток регіонів та його оцінка</b> 1. Оцінювання соціально-економічного розвитку територій. 2. Прогнозування соціально-економічного розвитку територій. 3. Планування розвитку територій з урахуванням результатів моделювання. 4. Управління соціально-економічним розвитком територій. 5. Засади використання математичного моделювання для управління розвитком територій	2	Основна: [2; 10]  Додаткова: [11-15]
10.	<b>Тема 10. Удосконалення державного управління соціальним розвитком</b> 1. Механізми формування й реалізації державного	2	Основна: [1-10]

	управління. 2. Концепції державного управління соціальним розвитком. 3. Проблеми управління соціальним розвитком в Україні. 4. Сучасні моделі соціальної політики у світі		Додаткова: [10-20]
--	--	--	-----------------------

## САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва теми	К-сть годин	Форми контролю	Література
<b><u>Змістовий модуль 1. Теоретико-методичні аспекти управління соціальним розвитком</u></b>				
<b>1.</b>	<b>Тема 1. Сутність, зміст та складові соціального розвитку</b>	<b>8</b>		Основна: [1-10]  Додаткова: [14; 16]
	1. Основні цілі соціального розвитку, визначені документами ООН	2	Співбесіда	
	2. Особливості управління процесами соціального розвитку	2	Доповідь	
	3. Особливості управління процесами гуманітарного розвитку на сучасному етапі розвитку української держави	4	Реферат	
<b>2.</b>	<b>Тема 2. Основні чинники соціального та гуманітарного розвитку суспільства</b>	<b>8</b>		Основна: [1; 3; 9, 10]  Додаткова: [11; 12;]
	1. Ключові чинники соціального розвитку	2	Співбесіда	
	2. Основні чинники гуманітарного розвитку	2	Доповідь	
	3. Духовні детермінанти соціального розвитку	4	Реферат	
<b>3.</b>	<b>Тема 3. Соціальна політика та її роль в упорядкуванні процесів соціального розвитку</b>	<b>8</b>		Основна: [2; 3; 6-10]  Додаткова: [11; 14-31]
	1. Основні пріоритети соціальної політики	2	Співбесіда	
	2. Базові принципи соціальної політики.	2	Доповідь	
	3. Роль соціальної політики на сучасному етапі розвитку української держави	4	Реферат	
<b>4.</b>	<b>Тема 4. Суб'єкти, принципи, механізми й інструменти соціальної політики та її інституційне забезпечення</b>	<b>8</b>		Основна: [1; 3; 8; 9]  Додаткова: [13-30]
	1. Система інституційного забезпечення соціальної політики та її базові елементи	2	Співбесіда	
	2. Механізми соціальної політики.	2	Доповідь	
	3. Сучасні інструменти соціальної політики у світі.	4	Реферат	



№ з/п	Назва теми	К-сть годин	Форми контролю	Література
<b>5.</b>	<b>Тема 5. Соціальна політика у сфері розвитку соціальних відносин.</b>	<b>8</b>		Основна: [1-10]  Додаткова: [11; 12; 15-25]]
	1. Соціальна політики як важливий чинник розвитку сімейно-шлюбних відносин	2	Співбесіда	
	2. Система соціально-трудова відносин та її елементи.	2	Доповідь	
	3. Соціальна політика щодо розвитку демографічних відносин	4	Реферат	
<b>6.</b>	<b>Тема 6. Державна політика у сфері праці</b>	<b>8</b>		Основна: [2-6; 8; 9; 10]  Додаткова: [11; 12; 16; 17; 30]
	1. Основні пріоритети державної політики у сфері праці та зайнятості	2	Співбесіда	
	2. Соціальний діалог.	2	Доповідь	
	3. Ринок праці в Україні.	4	Реферат	
<b><u>Змістовий модуль 2. Аналіз системи управління соціальним розвитком на макро- та мікрорівні</u></b>				
<b>7.</b>	<b>Тема 7. Державна політика у сфері соціального захисту</b>	<b>8</b>		Основна: [1; 3; 6-10]  Додаткова: [11; 12; 15-25]
	1. Соціальна робота в Україні	2	Співбесіда	
	2. Соціальні послуги для непрацездатних громадян	2	Доповідь	
	3. Пенсійна реформа в Україні.	4	Реферат	
<b>8.</b>	<b>Тема 8. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств</b>	<b>8</b>		Основна: [2-6; 8; 9; 10]  Додаткова: [11; 12; 16; 17; 26-30]
	1. Ключові індикатори соціальної відповідальності	2	Співбесіда	
	2. Упровадження соціальної звітності в Україні.	2	Доповідь	
	3. Організація проведення соціального аудиту.	4	Реферат	

№ з/п	Назва теми	К-сть годин	Форми контролю	Література
<b>9.</b>	<b>Тема 9. Соціальний розвиток регіонів та його оцінка</b>	<b>8</b>		Основна: [2; 10]  Додаткова: [11-15]
	1. Методичні підходи до оцінки соціально-економічного розвитку територій в Україні	2	Співбесіда	
	2. Показники соціального розвитку територій	2	Доповідь	
	3. Зарубіжний досвід планування та прогнозування розвитку територій	4	Реферат	
<b>10.</b>	<b>Тема 10. Удосконалення державного управління соціальним розвитком</b>	<b>8</b>		Основна: [1-10]  Додаткова: [10-20]
	1. Реформування системи управління соціальним розвитком в Україні	2	Співбесіда	
	2. Сучасні моделі соціальної політики у світі	2	Доповідь	
	3. Територіально-адміністративна реформа в Україні	4	Реферат	

## ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

### ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 1

#### «СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА СКЛАДОВІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 1

**Знати:** сутність, складові, цілі, особливості управління соціальним розвитком.

**Уміти:** визначати основні складові соціального розвитку, розробляти пропозиції щодо вдосконалення механізмів управління соціальним розвитком.

Вид практичного заняття: семінар-конференція (2 год.)

#### План

1. Роль та цілі соціального розвитку.
2. Особливості управління соціальним розвитком.
3. Особливості управління процесами гуманітарного розвитку.

**Аудиторна робота:** усне опитування теоретичного матеріалу, заслуховування доповіді та реферату, виступи учасників конференції.

#### 1. Питання для конференції:

- 1) сутність соціального розвитку;
- 2) зміст поняття соціальний розвиток у широкому розумінні;
- 3) зміст поняття соціальний розвиток у вузькому розумінні;
- 4) основні складові соціального розвитку;
- 5) головні особливості управління процесами соціального і гуманітарного розвитку.

**Література:** основна: [2-6; 8; 9; 10], додаткова [11; 12; 16; 17; 30]

#### Питання для самоконтролю:

1. Визначте поняття соціального розвитку.
2. Визначте основні складові соціального розвитку.
3. Перелічіть основні цілі соціального розвитку.

4. Чому соціальні чинники так потужно впливають на економічну діяльність підприємства?

Методичні вказівки щодо підготовки до практичного заняття викладач видає студентам за тиждень до дня проведення заняття.

*Інформаційне забезпечення: матеріали сайту <http://csr-ukraine.org/>; матеріали сайту <http://www.globalcompact.org>*

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 2**

### **«ОСНОВНІ ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНОГО ТА ГУМАНІТАРНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА»**

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 2

**Знати:** взаємозв'язок соціального та гуманітарного розвитку; політичні чинники соціального розвитку; поняття соціальної сфери суспільства та соціального розвитку.

**Уміти:** визначати вплив основних складових економічних відносин на соціальний розвиток; визначати основні складові соціальної сфери та розуміти їх вплив на соціальний розвиток; давати характеристику детермінантам соціального розвитку.

Вид практичного заняття: семінар-інтерактивна дискусія (2 год.)

#### **План**

- 1. Взаємозв'язок процесів соціального та гуманітарного розвитку.**
- 2. Соціальна сфера суспільства.**
- 3. Соціальний розвиток.**

*Аудиторна робота:* усне опитування теоретичного матеріалу, заслуховування доповіді та реферату, інтерактивна дискусія.

*Питання для інтерактивної дискусії:*

- 1) інституційне забезпечення соціального розвитку суспільства;
- 2) соціальний розвиток як один з видів суспільного буття;

- 3) вплив політичних чинників на соціальний розвиток в Україні;
- 4) роль духовних детермінантів соціального розвитку в нашій державі та у світі.

*Література: основна: [1; 3; 9, 10], додаткова [11; 12; 16; 17; 30]*

#### **Питання для самоконтролю:**

1. У чому полягає сутність взаємозв'язку процесів соціального і гуманітарного розвитку та інших видів суспільного розвитку?
2. Які основні складові економічних відносин вирішальним чином впливають на соціальний і гуманітарний розвиток?
3. Назвіть основні політичні чинники соціального і гуманітарного розвитку суспільства.
4. Перерахуйте основні складові соціальної сфери, які зумовлюють соціальний розвиток.
5. Охарактеризуйте духовні детермінанти соціального і гуманітарного розвитку.

Методичні вказівки щодо підготовки до практичного заняття викладач видає студентам за тиждень до дня проведення заняття.

*Інформаційне забезпечення: матеріали сайту <http://csr-ukraine.org/>; матеріали сайту <http://www.globalcompact.org>*

### **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 3**

#### **«СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ РОЛЬ В УПОРЯДКУВАННІ ПРОЦЕСІВ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»**

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 3.

**Знати:** сутність і зміст соціальної політики; об'єкт та суб'єкти соціальної політики, напрями функції та завдання соціальної політики.

**Уміти:** розробляти систему заходів щодо формування соціальної політики, удосконалення умов реалізації соціальної політики; аналізувати кращий зарубіжний досвід з питань впровадження різних моделей соціальної політики.

Вид практичного заняття: семінар-інтерактивна дискусія (2 год.)

### План

1. Соціальна політика і основні напрямки її здійснення.
2. Принципи соціальної політики.
3. Роль соціальної справедливості в розбудові соціальної держави.
4. Соціальна держава: ідея та основні особливості.

*Аудиторна робота:* усне опитування теоретичного матеріалу, тестування, заслуховування доповіді та реферату, інтерактивна дискусія.

*Питання для інтерактивної дискусії:*

- 1) поняття соціальної політики;
- 2) мета та завдання соціальної політики;
- 3) особливості реалізації соціальної політики в країнах з перехідною економікою;
- 4) пріоритетні напрямки реалізації соціальної політики за сучасних умов;

*Література:* основна: [2; 3; 6-10], додаткова [11; 12; 15-31]

### Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення соціальної політики.
2. Яка мета соціальної політики?
3. Охарактеризуйте суб'єкт та об'єкт соціальної політики.
4. У чому полягає сутність соціальної справедливості? Які види соціальної справедливості виокремлюються?
5. Обґрунтуйте значення соціальної політики у досягненні соціальної справедливості, солідарності та безпеки.
6. У чому полягає особлива роль соціальної політики для формування соціальної держави?
7. Розкрийте основні напрями та функції соціальної політики

Методичні вказівки щодо підготовки до практичного заняття викладач видає студентам за тиждень до дня проведення заняття.

**ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 4**  
**«СУБ'ЄКТИ, ПРИНЦИПИ, МЕХАНІЗМИ Й ІНСТРУМЕНТИ**  
**СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»**

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 4.

**Знати:** *складові інституційного забезпечення соціальної політики, місце та роль людини як суб'єкта соціальної політики; принципи, механізми та інструменти соціальної політики.*

**Уміти:** визначати й оцінювати механізми та інструменти соціальної політики, які застосовуються на сучасному етапі в нашій державі; аналізувати поточний стан інституційного забезпечення соціальної політики.

Вид практичного заняття: семінар-інтерактивна дискусія (2 год.)

**План**

- 1. Інституційне забезпечення соціальної політики: основні складові елементи.**
- 2. Громадські організації – суб'єкти соціальної політики.**
- 3. Головні механізми соціальної політики.**
- 4. Інструменти соціальної політики в Україні та за кордоном.**

**Аудиторна робота:** усне опитування теоретичного матеріалу, тестування, заслуховування доповіді та реферату, інтерактивна дискусія.

*Питання для інтерактивної дискусії:*

- 1) місце людини в системі суб'єктів соціальної політики;
- 2) роль політичних партій в системі суб'єктів соціальної політики в Україні та у світі;
- 3) підвищення ролі громадських організацій в системі суб'єктів соціальної політики в Україні (використання зарубіжного досвіду);

- 4) удосконалення механізму управління соціальним розвитком;
- 5) основні інструменти соціальної політики — європейський та зарубіжний досвід;
- 6) удосконалення інституційного забезпечення соціальної політики в Україні;
- 7) система інститутів громадянського суспільства у сфері реалізації соціальної політики.

*Література:* основна: [1; 3-6; 8; 9], додаткова [11; 12; 16; 17; 30]

#### **Питання для самоконтролю:**

1. У чому полягають основні пріоритети державної політики щодо створення умов для утвердження людиноцентриського характеру соціальної політики?
2. Розкрийте основні пріоритети діяльності держави як суб'єкта соціальної політики.
3. У чому полягають особливості та пріоритети діяльності політичних партій як суб'єктів соціальної політики?
4. Дайте характеристику механізмам та інструментам соціальної політики.
5. Розкрийте систему інституційного забезпечення соціальної політики в Україні та світі.

Методичні вказівки щодо підготовки до практичного заняття викладач видає студентам за тиждень до дня проведення заняття.

#### **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 5**

#### **«СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН»**

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 5.



**Знати:** особливості соціальної політики у сфері розвитку соціально-класових відносин; особливості соціально-трудоових відносин.

**Уміти:** аналізувати поточний стан розвитку соціально-класових та соціально-трудоових відносин в українському суспільстві; визначати особливості соціальної політики щодо розвитку демографічних відносин; визначати вплив соціальної політики на розвиток сімейно-шлюбних відносин.

Вид практичного заняття: семінар-інтерактивна дискусія (2 год.)

### **План**

**1. Роль та місце соціальної політики у сфері розвитку соціально-класових відносин.**

**2. Соціально-трудоові відносини в Україні.**

**3. Соціальна політика та розвиток демографічних відносин.**

**Аудиторна робота:** усне опитування теоретичного матеріалу, заслуховування доповіді та реферату, інтерактивна дискусія.

*Питання для інтерактивної дискусії:*

- 1) поняття класів та класових відносин;
- 2) соціально-класові відносини у сучасному українському суспільстві;
- 3) процеси соціальної мобільності;
- 4) роль середнього класу в суспільстві;
- 5) поняття соціально-трудоових відносин та їх особливості;
- 6) характеристики соціального інституту сім'ї та аналіз сучасних тенденцій його розвитку.

**Література:** основна: [1-10], додаткова [11; 12; 15-25]

### **Питання для самоконтролю:**

1. Назвіть основні пріоритети соціальної політики у сфері соціально-класових відносин.

2. Які основні елементи складають систему соціально-трудоових відносин?

3. Розкрийте основні тенденції розвитку сімейно-шлюбних відносин та пріоритети державної політики в цій сфері.

4. Розкрийте особливості державної політики у сфері демографічних відносин.

**Інформаційне забезпечення:** [www.csr.ukraine.org](http://www.csr.ukraine.org); матеріали сайту <http://www.globalcompact.org>

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 6**

### **«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ПРАЦІ»**

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 6.

**Знати:** *поняття сфери праці як суб'єкта соціальної політики; сутність та структуру трудового потенціалу; поняття ринку праці, зайнятості населення.*

**Уміти:** аналізувати структуру трудового потенціалу, визначати основні характеристики ринку праці; вносити пропозиції щодо вдосконалення пріоритетних напрямів розвитку державної політики у сфері праці та зайнятості.

Вид практичного заняття: семінар-інтерактивна дискусія (2 год.)

#### **План**

**1. Сфера праці.**

**2. Трудовий потенціал: поняття, структура, особливості формування в Україні.**

**3. Ключові пріоритети державної політики у сфері праці та зайнятості. Напрями реформування соціальної сфери .**

**Аудиторна робота:** усне опитування теоретичного матеріалу, заслуховування доповіді та реферату, інтерактивна дискусія.

*Питання для інтерактивної дискусії:*

- 1) соціальні функції праці;
- 2) основи трудового потенціалу;

- 3) кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу
- 4) ринок праці та його властивості;
- 5) структура ринку праці;
- 6) зайнятість населення;
- 7) внутрішня корпоративна соціальна відповідальність.

*Література: основна: [2-6; 8; 9; 10], додаткова [11; 12; 16; 17; 30]*

#### **Питання для самоконтролю:**

1. Охарактеризуйте основні наукові підходи до визначення ринку і ринкових відносин.
2. Опишіть загальносистемні властивості ринку праці.
3. У чому полягають особливості товару, що функціонує на ринку праці?
4. Якими чинниками зумовлена здатність механізму ринку праці до саморегуляції?
5. Поясніть особливості державного і договірної регулювання соціально-трудова відносин.
6. Розкрийте особливу роль соціального діалогу в регулюванні соціально-трудова відносин.
7. Обґрунтуйте переваги політики внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу - для підприємства, працівників, суспільства.

Методичні вказівки щодо виконання завдання викладач видає студентам на початку заняття.

*Інформаційне забезпечення: [www.csr.ukraine.org](http://www.csr.ukraine.org); матеріали сайту <http://www.globalcompact.org>*

#### **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 7**

##### **«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ»**

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 7.

**Знати:** *поняття соціального захисту населення та його функції, державні соціальні стандарти та нормативи; соціальне страхування та його особливості.*

**Уміти:** аналізувати сучасний стан системи соціального захисту працюючого та непрацюючого населення, визначати перспективні заходи щодо її покращення; визначати суб'єкти соціального захисту, оцінювати роль громадянського суспільства у системі соціального захисту

Вид практичного заняття: семінар-інтерактивна дискусія (2 год.)

### **План**

- 1. Поняття та роль соціального захисту населення.**
- 2. Особливості соціального захисту працюючого та непрацюючого населення.**
- 3. Особливості та роль соціального страхування на сучасному етапі.**
- 4. Соціальна робота.**

**Аудиторна робота:** усне опитування теоретичного матеріалу, заслуховування доповіді та реферату, інтерактивна дискусія.

*Питання для інтерактивної дискусії:*

- 1) особливості соціального захисту працюючого та непрацюючого населення;
- 2) державні соціальні стандарти та нормативи;
- 3) соціальне страхування як механізм захисту від соціальних ризиків працездатного населення;
- 4) базові принципи соціального страхування;
- 5) пенсійне страхування;
- 6) медичне страхування.

**Література:** *основна: [1; 3; 6-10], додаткова [11; 12; 15-25]*

### **Питання для самоконтролю:**

1. Охарактеризуйте систему соціального захисту населення.

2. Проаналізуйте сучасний стан та шляхи подолання проблем у сфері соціального захисту населення України.
3. Охарактеризуйте державне соціальне страхування.
4. Розкрийте види загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні.
5. Обґрунтуйте шляхи реформування вітчизняної системи соціального страхування.
6. Розкрийте сутність державної соціальної допомоги.
7. Охарактеризуйте сучасний стан соціальних послуг в Україні.
8. Обґрунтуйте зміст соціальної роботи як виду практичної діяльності та наукової галузі.
9. У яких основних формах здійснюється надання соціальних послуг відповідно до законодавства України?
10. Розкрийте зміст діяльності недержавних організацій як суб'єктів соціальної роботи в Україні.
11. Чим зумовлена криза солідарної пенсійної системи?
12. У чому полягає реформа пенсійного забезпечення?
13. Охарактеризуйте перший рівень трирівневої системи пенсійного забезпечення.
14. Охарактеризуйте обов'язкову накопичувальну пенсійну систему.
15. У чому полягає сутність накопичувальної системи?
16. Охарактеризуйте проблеми та перспективи реформування пенсійного забезпечення в Україні.

Методичні вказівки щодо виконання завдання викладач видає студентам на початку заняття.

**Інформаційне забезпечення:** [www.csr.ukraine.org](http://www.csr.ukraine.org); матеріали сайту <http://www.globalcompact.org>

**ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 8**  
**«КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**  
**ПІДПРИЄМСТВ»**

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 8.

**Знати:** *поняття корпоративної соціальної відповідальності підприємств, її значення у сучасних умовах господарювання.*

**Уміти:** розробляти модель управління соціальною відповідальністю організації залежно від стратегії її розвитку; розробляти, впроваджувати та удосконалювати етичні кодекси організацій, фахівців різних професій; адаптувати внутрішню документацію підприємства до вимог міжнародних стандартів в сфері соціальної відповідальності; організовувати роботу основних та допоміжних підрозділів, спрямованих на розвиток корпоративної соціальної відповідальності; розробляти професійні стандарти менеджера з КСВ в організаціях.

Вид практичного заняття: семінар-інтерактивна дискусія (2 год.)

**План**

- 1. Фіксація параметрів корпоративної соціальної відповідальності.**
- 2. Виявлення реальних досягнень.**
- 3. Ключові індикатори та поняття поточного становища соціальної відповідальності.**

**Аудиторна робота:** усне опитування теоретичного матеріалу, заслуховування доповіді та реферату, тестування, інтерактивна дискусія.

*Питання для інтерактивної дискусії:*

- 1) напрями реалізації національної ідеї соціальної відповідальності;
- 2) активізація діяльності роботодавців щодо розвитку соціально відповідального бізнесу;
- 3) формування ціннісно-правової компетентності суб'єктів соціального розвитку;

4) підвищення прозорості діяльності українських компаній як напрям розвитку соціальної відповідальності;

5) удосконалення діяльності профспілкових та громадських організацій щодо посилення їх соціальної відповідальності;

6) формування ефективної ідеології та культури соціальної відповідальності.

*Література: основна: [2-6; 8; 9; 10], додаткова [11; 12; 16, 30]*

#### **Питання для самоконтролю:**

1. Наведіть алгоритм моніторингу корпоративної соціальної відповідальності.

2. Визначить етапи розроблення бази власних стандартів.

3. Назвіть основні параметри корпоративної соціальної відповідальності.

4. В чому в цілому полягає значення та зміст моніторингу соціальної відповідальності?

5. Дайте характеристику ключовим індикаторам поточного становища корпоративної соціальної відповідальності.

6. Визначте основні напрями корпоративної соціальної відповідальності.

7. З чого складається відповідальність кожного громадянина?

8. В чому перебуває відповідальна ділова практика?

9. Визначте поняття відповідальності перед громадою.

10. Як впроваджується трансляція корпоративної соціальної відповідальності на зовнішні зацікавлені сторони?

11. З чого складається комплексна система соціальної відповідальності?

Методичні вказівки щодо виконання завдання викладач видає студентам на початку заняття.

*Інформаційне забезпечення: матеріали сайту <http://csr-ukraine.org/>;  
матеріали сайту <http://www.globalcompact.org>*

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 9

### «СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ ТА ЙОГО ОЦІНКА»

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 9.

**Знати:** *поняття соціального розвитку регіонів; оцінка соціально-економічного розвитку територій.*

**Уміти:** оцінювати рівень соціально-економічного розвитку окремих регіонів; прогнозувати соціально-економічний розвиток територій; вмисти планувати розвиток територій, використовуючи елементи моделювання.

Вид практичного заняття: семінар-інтерактивна дискусія (2 год.)

#### **План**

- 1. Оцінка соціально-економічного розвитку територій.**
- 2. Прогнозування соціально-економічного розвитку територій.**
- 3. Управління соціально-економічним розвитком територій.**

**Аудиторна робота:** усне опитування теоретичного матеріалу, заслуховування доповіді та реферату, інтерактивна дискусія.

*Питання для інтерактивної дискусії:*

- 1) оцінювання соціально-економічного розвитку територій;
- 2) перелік показників для оцінювання стану соціально-економічного розвитку територій;
- 3) прогнозування соціально-економічного розвитку територій;
- 4) основні зсади використання математичного моделювання для управління розвитком територій.

**Література:** основна: [2; 3; 6-10], додаткова [11; 12; 15-21]

#### **Питання для самоконтролю:**

1. Роль методів математичного моделювання в управлінні та оцінці рівня соціально-економічного розвитку регіонів.
2. Інтегральний показник соціально-економічного розвитку.
3. Прогнозування соціально-економічного розвитку територій.



4. Планування розвитку територій з урахуванням результатів моделювання.

5. Управління соціально-економічним розвитком територій.

Методичні вказівки щодо виконання завдання викладач видає студентам на початку заняття.

*1. Інформаційне забезпечення: матеріали сайту <http://csr-ukraine.org/>; матеріали сайтів <http://www.globalcompact.org/>; <http://surdp.eu>*

### **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 10**

#### **«УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ»**

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 10.

**Знати:** державне управління соціальним розвитком, механізми державного управління

**Уміти:** характеризувати і аналізувати проблеми, пов'язані з удосконаленням державного управління соціальним розвитком; аналізувати різні Концепції управління соціальним розвитком, пропонувати шляхи вдосконалення механізмів його управління.

Вид практичного заняття: семінар-інтерактивна дискусія (2 год.)

#### **План**

**1. Механізми державного управління соціальним розвитком.**

**2. Обґрунтування доцільності розробки і реалізації Концепції державного управління соціальним розвитком.**

**3. Сучасні моделі соціально політики.**

*Аудиторна робота:* усне опитування теоретичного матеріалу, заслуховування доповіді та реферату, інтерактивна дискусія.

*Питання для інтерактивної дискусії:*

- 1) реформування системи управління соціальним розвитком в Україні на сучасному етапі;
- 2) сучасні моделі соціальної політики у світі;
- 3) адміністративна реформа в Україні: поточний стан, проблеми та перспективи;
- 4) сучасні Концепції державного управління соціальним розвитком: зарубіжний досвід та можливості його використання в Україні.

*Література: основна: [1-10], додаткова [10-20]*

#### **Питання для самоконтролю:**

1. Поняття та роль державного управління соціальним розвитком.
2. Концепція державного управління соціального розвитку в Україні.
3. Актуальні проблеми управління соціальним розвитком в Україні.
4. Сучасні моделі соціальної політики у світі. Можливість використання зарубіжного досвіду в Україні.

Методичні вказівки щодо виконання завдання викладач видає студентам на початку заняття.

## КРИТЕРІЇ ТА НОРМИ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ, УМІНЬ І НАВИЧОК СТУДЕНТІВ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ

Поточний і модульний контроль (60 балів)				Залік	Сума
Змістовий модуль 1 (42 бали)		Змістовий модуль 2 (18 балів)		40	100
Поточний контроль	МКР	Поточний контроль	МКР		
18 балів	24 бали	6 балів	12 балів		

## ОРГАНІЗАЦІЯ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ З ДИСЦИПЛІНИ

### «Управління соціальним розвитком»

Оцінювання знань студентів на основі даних поточного контролю знань відбувається:

1) з допомогою контролю активності роботи студента протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни;

2) через виконання двох модульних контрольних робіт.

З урахуванням того, що навчальні досягнення учнів загальноосвітніх навчальних закладів оцінюються за 12-бальною шкалою та з метою полегшення процесу адаптації випускників цих закладів до умов навчання у ВНЗ, максимальний бал оцінки поточної успішності студентів на навчальних заняттях (практичних, семінарських, лабораторних) приймається рівним 12. Орієнтовні критерії оцінювання знань, умінь, навичок і фахових компетенція студентів на навчальних заняттях наведено в *таблиці 1*.

**Орієнтовні критерії оцінювання знань, умінь, навичок і фахових  
компетенція студентів на навчальних заняттях**

Оцінка в балах (за 12-бальною шкалою)	Критерії оцінювання
<b>Початковий (понятійний) рівень навчальних досягнень</b>	
1	Студент володіє навчальним матеріалом на рівні засвоєння окремих термінів, фактів без зв'язку між ними: відповідає на запитання, які потребують відповіді «так» чи «ні».
2	Студент мало усвідомлює мету навчально-пізнавальної діяльності, робить спробу знайти способи дій, розповісти суть заданого, проте відповідає лише за допомогою викладача на рівні «так» чи «ні»; може самостійно знайти в підручнику відповідь.
3	Студент намагається аналізувати на основі елементарних знань і навичок; виявляє окремі властивості; робить спроби виконання вправ, дій репродуктивного характеру; за допомогою викладача робить прості розрахунки за готовим алгоритмом.
<b>Середній (репродуктивний) рівень навчальних досягнень</b>	
4	Студент володіє початковими знаннями, знає близько половини навчального матеріалу, здатний відтворити його, провести за зразком розрахунки; слабо орієнтується у поняттях, визначеннях; самостійне опрацювання навчального матеріалу викликає значні труднощі.
5	Студент знає більше половини навчального матеріалу, розуміє сутність навчальної дисципліни, може дати визначення понять, категорій (однак з помилками); вміє працювати з підручником, самостійно опрацьовувати частину навчального матеріалу; робить прості розрахунки за алгоритмом, але висновки не логічні, не послідовні.
6	Студент розуміє основні положення навчального матеріалу, може поверхнево аналізувати події, ситуації, робить певні висновки; відповідь може бути правильною, проте недостатньо осмисленою; самостійно відтворює більшу частину матеріалу; вміє застосовувати знання під час розв'язування розрахункових завдань за алгоритмом, користуватися додатковими джерелами.
<b>Достатній (алгоритмічно дієвий) рівень навчальних досягнень</b>	
7	Студент правильно і логічно відтворює навчальний матеріал, оперує базовими теоріями і фактами, встановлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє наводити приклади на підтвердження певних думок, застосовувати теоретичні знання у стандартних ситуаціях; за допомогою викладача може скласти план реферату, виконати його і правильно оформити; самостійно користуватися додатковими джерелами; правильно використовувати термінологію; скласти таблиці, схеми.
8	Знання студента досить повні, він вільно застосовує вивчений матеріал у стандартних ситуаціях; вміє аналізувати, робити висновки; відповідь повна, логічна, обґрунтована, однак з окремими неточностями; вміє самостійно працювати, може підготувати реферат і обґрунтувати його положення.

Оцінка в балах (за 12-бальною шкалою)	Критерії оцінювання
9	Студент вільно володіє вивченим матеріалом, застосовує знання у дещо змінених ситуаціях, вміє аналізувати і систематизувати інформацію, робить аналітичні висновки, використовує загальновідомі докази у власній аргументації; чітко тлумачить поняття, категорії, нормативні документи; формулює закони; може самостійно опрацьовувати матеріал, виконує прості творчі завдання; має сформовані типові навички.
<b>Високий (творчо-професійний) рівень навчальних досягнень</b>	
10	Студент володіє глибокими і міцними знаннями та використовує їх у нестандартних ситуаціях; може визначати тенденції та суперечності різних процесів; робить аргументовані висновки; практично оцінює сучасні тенденції, факти, явища, процеси; самостійно визначає мету власної діяльності; розв'язує творчі завдання; може сприймати іншу позицію як альтернативну; знає суміжні дисципліни; використовує знання, аналізуючи різні явища, процеси.
11	Студент володіє узагальненими знаннями з навчальної дисципліни, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях; вміє знаходити джерела інформації та аналізувати їх, ставити і розв'язувати проблеми, застосовувати вивчений матеріал для власних аргументованих суджень у практичній діяльності (диспути, круглі столи тощо); спроможний за допомогою викладача підготувати виступ на студентську наукову конференцію; самостійно вивчити матеріал; визначити програму своєї пізнавальної діяльності; оцінювати різноманітні явища, процеси; займає активну життєву позицію.
12	Студент має системні, дієві знання, виявляє неординарні творчі здібності у навчальній діяльності; використовує широкий арсенал засобів для обґрунтування та доведення своєї думки; розв'язує складні проблемні завдання; схильний до системно-наукового аналізу та прогнозу явищ; вміє ставити і розв'язувати проблеми, самостійно здобувати і використовувати інформацію; займається науково-дослідною роботою; логічно та творчо викладає матеріал в усній та письмовій формі; розвиває свої здібності й нахили; використовує різноманітні джерела інформації; моделює ситуації в нестандартних умовах.

Протягом практичних та семінарських занять рівень знань студента оцінюють за 12-бальною шкалою. Система оцінювання **активності роботи** проводиться наступним чином.

На навчальний (змістовий) модуль 1 «Теоретико-методичні аспекти управління соціальним розвитком» відведено 42 балів:

- 18 балів ( $r_1$ ) — на оцінювання результатів навчальної діяльності студентів на навчальних заняттях з цього навчального (змістового) модуля;
- 24 бали ( $r_2$ ) — на модульну контрольну роботу.

Рейтингова оцінка у балах знань, умінь і навичок студента на навчальних заняттях з навчального змістовного модуля обчислюється після проведення цих занять та ліквідації студентом поточної заборгованості, пов'язаної з пропусками занять, непідготовленістю або недостатньою підготовленістю до них, за формулою:

$$r_k^c = (0,05 r_k^c + 0,4) \times r_k$$

Наприклад, на навчальних заняттях з навчального (змістового) модуля студент отримав оцінки: 5, 9, 12, 11, 10. Середня оцінка навчальної діяльності студента на навчальних заняттях з цього модуля рахується так:

$$r_k^c = \frac{5+9+12+11+10}{5} = \frac{47}{5} = 9,4$$

Рейтингова оцінка знань, умінь і навичок студента за навчальну діяльність на навчальних заняттях з цього модуля у балах ( $r_1$ ) обчислюється так:

$$r_1 = (0,05 \times 9,4 + 0,4) \times 18 = 16$$

Отже, на навчальних заняттях з цього навчального (змістового) модуля студент отримав 16 балів ( $r_1$ ) з 18 можливих. Якщо його модульна контрольна робота оцінена на 21 бал ( $r_2$ ), то в сумі з відповідного навчального (змістового) модуля студент набрав  $\sum = 16 + 21 = 37$  з 42 можливих.

На навчальний (змістовий) модуль 2 «Аналіз системи управління соціальною відповідальністю» відведено 18 балів:

- 6 балів ( $r_1$ ) — на оцінювання результатів навчальної діяльності студентів на навчальних заняттях з цього навчального (змістового) модуля;
- 12 балів ( $r_2$ ) — на модульну контрольну роботу.

## **Вимоги щодо активності роботи студентів**

**Письмовий контроль.** Оперативний письмовий контроль проводиться протягом 10-15 хвилин на початку або наприкінці семінару з теми, що готувалася або розглядалася на даному семінарі. Кількість питань (тестів) в одному блоці визначає викладач.

**Бліцопитування.** Викладач на семінарських заняттях може проводити бліцопитування, що являє собою або суцільне опитування всіх присутніх студентів групи, або вибіркоче опитування частини студентів групи. Запитання з теми (кількох тем), яка готувалася на семінарське заняття, передбачають чітку коротку відповідь (наприклад, дати визначення елементів трудового процесу як об'єкту організації праці).

При бліцопитуванні кожен студент має право відповісти лише один раз.

**Модульний контроль** здійснюється у два етапи у вигляді контрольної роботи. I модуль — «Теоретико-методологічні аспекти управління соціальним розвитком», II модуль — «Аналіз системи управління соціальним розвитком на макро- та мікрорівні». Викладач, що проводить проміжний контроль, формує варіанти завдань. До модульного контролю можуть включатися теми, які винесені для самостійної роботи. Тривалість кожної 1-ї модульної контрольної роботи — 2 академічних години, а 2-ї модульної роботи — 1 академічна година. Система оцінок за модульну контрольну роботу наведена вище. У разі використання недозволених джерел і підказок студент отримує 0 балів. Критерії оцінювання доводяться до студентів перед модульним контролем. Письмові роботи зберігаються на кафедрі до закінчення семестру.

Якщо з поважних причин студент був відсутнім на першому чи другому модульному контролі, він має право звернутись до викладача і написати відповідні контрольні завдання протягом семестру, але не пізніше, ніж за два тижні до початку екзаменаційної сесії.

Якщо студент за семестр не набрав 36 балів із 60, він не допускається до заліку з дисципліни «Управління соціальним розвитком». Студенту може бути надана можливість виконати додаткову роботу щодо вивчення навчального матеріалу. У разі невиконання завдань поточного контролю з об'єктивних причин, студент має право за дозволом декана скласти їх до останнього семінарського заняття. Порядок

складання визначає викладач.

## **ПРОГРАМА ЗАЛІКУ**

### **З ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ»**

1. Поняття та складові соціального розвитку.
2. Основні складові соціального розвитку та їх характеристика.
3. Ключові цілі соціального розвитку.
4. Особливості управління процесами соціального розвитку.
5. Особливості управління процесами гуманітарного розвитку на сучасному етапі розвитку української держави
6. Вплив соціальних чинників на економічну діяльність підприємств
7. Взаємозв'язок процесів соціального та гуманітарного розвитку.
8. Вплив економічних відносин на соціальний розвиток.
9. Політичні чинники соціального розвитку.
10. Соціальна сфера суспільства.
11. Соціальний розвиток.
12. Інституційне забезпечення соціального розвитку.
13. Вплив політичних чинників на соціальний розвиток в Україні.
14. Роль духовних детермінантів соціального розвитку в Україні та у світі.
15. Основні складові соціальної сфери, які зумовлюють соціальний розвиток.
16. Поняття соціальної політики. Основні напрямки реалізації соціальної політики.
17. Мета та завдання соціальної політики.
18. Суб'єкт та об'єкт соціальної політики
19. Принципи соціальної політики.
20. Умови реалізації соціальної політики.
21. Основні напрями та пріоритети соціальної політики.



22. Роль соціальної справедливості у розбудові соціальної держави. Види соціальної справедливості.
23. Поняття соціальної держави. Основні особливості соціальної держави.
24. Особливості реалізації соціальної політики у країнах з перехідною економікою.
25. Пріоритетні напрямки реалізації соціальної політики на сучасному етапі розвитку української держави.
26. Людина як суб'єкт соціальної політики.
27. Роль політичних партій в системі суб'єктів соціальної політики в Україні та у світі.
28. Інституційне забезпечення соціальної політики: основні складові елементи.
29. Громадські організації – суб'єкти соціальної політики.
30. Головні механізми соціальної політики.
31. Інструменти соціальної політики в Україні та за кордоном.
32. Удосконалення механізму управління соціальним розвитком.
33. Основні інструменти соціальної політики – європейський та зарубіжний досвід.
34. Удосконалення інституційного забезпечення соціальної політики в Україні.
35. Система інститутів громадянського суспільства у сфері реалізації соціальної політики.
36. Роль та місце соціальної політики у сфері розвитку соціально-класових відносин.
37. Соціально-трудова відносина як об'єкт соціальної політики.
38. Соціально-трудова відносина в Україні.
39. Процеси соціальної мобільності.
40. Місце та роль середнього класу в суспільстві.
41. Соціально-класові відносина у сучасному українському суспільстві.

42. Соціальна політика як чинник розвитку сімейно-шлюбних відносин.
43. Особливості соціальної політики щодо розвитку демографічних відносин.
44. Характеристики соціального інституту сім'ї та аналіз сучасних тенденцій його розвитку.
45. Сфера праці як об'єкт соціальної політики.
46. Соціальні функції праці.
47. Сутність та структура трудового потенціалу.
48. Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу
49. Трудовий потенціал: поняття та особливості формування в Україні.
50. Ринок праці та його роль у соціально-економічній системі.
51. Ринок праці в Україні та його особливості на сучасному етапі розвитку.
52. Структура ринку праці.
53. Зайнятість населення та її роль у соціально-економічній системі.
54. Ключові пріоритети державної політики у сфері праці та зайнятості.
55. Напрями реформування соціальної сфери в Україні.
56. Внутрішня корпоративна соціальна відповідальність.
57. Державне та договірне регулювання соціально-трудоких відносин.
58. Особлива роль соціального діалогу в регулюванні соціально-трудоких відносин.
59. Переваги політики внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу - для підприємства, працівників, суспільства.
60. Поняття та роль соціального захисту населення.
61. Сучасний стан та шляхи подолання проблем у сфері соціального захисту населення України.
62. Державні соціальні стандарти та нормативи.
63. Особливості соціального захисту працюючого та непрацюючого населення.

64. Особливості та роль соціального страхування.
65. Соціальна допомога та соціальні послуги для непрацездатних громадян.
66. Соціальна робота.
67. Пенсійне забезпечення в Україні.
68. Реформування системи пенсійного забезпечення в Україні з використанням зарубіжного досвіду.
69. Медичне страхування.
70. Діяльність недержавних організацій як суб'єктів соціальної роботи в Україні.
71. Криза солідарної пенсійної системи в Україні та шляхи виходу з неї.
72. Система соціального партнерства як механізм ефективній взаємодії держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.
73. Поняття корпоративної соціальної відповідальності. Моніторинг корпоративної соціальної відповідальності.
74. Ключові індикатори та поняття поточного становища соціальної відповідальності.
75. Основні параметри корпоративної соціальної відповідальності.
76. Соціальні (не фінансові) звіти: сутність, завдання та структура.
77. Формування корпоративної інформаційної політики.
78. Упровадження не фінансової звітності компаній в Україні.
79. Організація та напрями ефективного проведення соціального аудиту.
80. Параметри корпоративної соціальної відповідальності.
81. Напрями реалізації національної ідеї соціальної відповідальності.
82. Активізація діяльності роботодавців щодо розвитку соціально відповідального бізнесу.
83. Формування ціннісно-правової компетентності суб'єктів соціального розвитку.

84. Підвищення прозорості діяльності українських компаній як напрям розвитку соціальної відповідальності.

85. Удосконалення діяльності профспілкових та громадських організацій щодо посилення їх соціальної відповідальності.

86. Формування ефективної ідеології та культури соціальної відповідальності.

87. Комплексна система соціальної відповідальності.

88. Принципи оцінювання соціально-економічного розвитку територій .

89. Ключові підходи до прогнозування соціально-економічного розвитку територій.

90. Основні зсади використання математичного моделювання для управління розвитком територій.

91. Ключові показники, що можуть використовуватися для оцінювання стану соціально-економічного розвитку територій.

92. Інтегральний показник соціально-економічного розвитку територій.

93. Удосконалення управління соціально-економічним розвитком територій.

94. Основні механізми державного управління соціальним розвитком.

95. Реформування системи управління соціальним розвитком в Україні на сучасному етапі.

96. Сучасні моделі соціальної політики у світі.

97. Адміністративна реформа в Україні: поточний стан, проблеми та перспективи;

98. Сучасні Концепції державного управління соціальним розвитком: зарубіжний досвід та можливості його використання в Україні

99. Основні принципи і напрямки соціальної відповідальності у сфері захисту довкілля.

100. Ключові індикатори та поняття поточного становища соціальної відповідальності на підприємстві.

## Рейтингова оцінка з кредитного модуля

*Рейтингова оцінка з кредитного модуля* – сумарна підсумкова оцінка за багатобальною шкалою рівня засвоєння студентом певного кредитного модуля (навчальної дисципліни) упродовж його вивчення.

Рейтингова оцінка з кредитного модуля	Оцінка за шкалою ECTS	Рекомендовані системою ECTS статистичні значення (у %)	Екзаменаційна оцінка за національною шкалою	Національна залікова оцінка
90-100 і більше	A (відмінно)	10	відмінно	зараховано
82-89	B (дуже добре)	25	добре	
75-81	C (добре)	30		
67-74	D (задовільно)	25	задовільно	
60-66	E (достатньо)	10		
35-59	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)		незадовільно	не зараховано
34 і менше	F (незадовільно з обов'язковим проведенням додаткової роботи щодо вивчення навчального матеріалу кредитного модуля)			

**ТЕЗИ ЛЕКЦІЙ**  
**ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1**  
***ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ***  
***СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ***

**ТЕМА 1. СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА СКЛАДОВІ**  
**СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Виходячи з етимології слова "розвиток", яке дається у "Великому тлумачному словнику сучасної української мови", воно означає процес, унаслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого. Розвиток згідно з філософським енциклопедичним словником також означає незворотну, цілеспрямовану, закономірну зміну об'єкта, в результаті якої настає новий якісний стан його складу чи структури, тобто виникають, трансформуються чи зникають його елементи або зв'язки.

Термін "соціальний розвиток" об'єднує два поняття — "соціальний" і "розвиток". Зміст кожного з цих понять у своєму інтегральному поєднанні і визначає сутність соціального розвитку.

Поняття "соціальний", "соціальне" в класичній соціологічній думці має дещо відмінні інтерпретації, разом з тим у всіх інтерпретаціях акцент робиться на ефекті спільного, який виникає в процесі свідомої взаємодії індивідів.

Поняття "соціальний розвиток" вживається в широкому і вузькому розумінні.

У широкому розумінні соціальний розвиток — такий тип змін у суспільстві, що характеризується переходом усіх суспільних відносин до якісно нового стану. Тобто під соціальним розвитком у широкому (загальному) розумінні розуміють усю сукупність економічних, соціальних, політичних і духовних процесів, наслідком яких є якісні перетворення в суспільстві. Таким

чином, у широкому розумінні соціальний розвиток визначає соціальні зміни у всіх підсистемах суспільства як соціальної системи.

У вузькому розумінні соціальний розвиток — такий тип змін у системі соціально-групових (соціально-статусних, класових, трудових, сімейно-шлюбних, територіально-поселенських, демографічних) відносин, системи соціальної безпеки суспільства, що відзначається переходом їх від нижчого до вищого, більш якісного стану.

Соціальний розвиток відбувається в межах певної соціальної структури суспільства. Вона є своєрідною формою, в межах якої здійснюється соціальний розвиток. Соціальна структура виникає як результат суспільного поділу праці.

Соціальна структура суспільства — це ієрархічно упорядкована сукупність індивідів, соціальних груп, спільнот, організацій, інститутів, об'єднаних стійкими взаємовідносинами.

Поняття "соціальна структура" вживається в широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні соціальна структура — це складова суспільства, в основу якої покладено процес функціонування та розвитку соціальних (суспільних) відносин. Соціальна структура суспільства характеризується сталими взаємовідносинами елементів у соціальній системі, кожний з яких функціонує на рівні складної підсистеми з певними взаємозв'язками, взаємозалежностями. Основними елементами соціальної структури є люди (індивіди, особистості), які обстоюють певні соціальні позиції (статуси) у системі соціальних відносин, виконуючи при цьому певні соціальні функції (ролі). Саме на основі статусно-рольових ознак соціальної структури суспільства відбувається об'єднання людей у соціальні спільноти (класи, групи). У цьому зв'язку соціальну структуру суспільства часто визначають як сукупність статусів і ролей.

У вузькому розумінні соціальною структурою є система соціально-групових відносин. Основний елемент соціальної структури — система соціальних спільнот, насамперед соціальних груп (класи, етноси, сім'я, тощо, тобто рівні соціальної структури суспільства), що реалізується в системі

соціальних відносин (у вузькому розумінні). Вона охоплює: соціально-класові, соціально-трудові, соціально-демографічні, етнонаціональні, сімейно-шлюбні, соціально-територіальні відносини.

Соціальний розвиток — незворотні, цілеспрямовані зміни соціальних відносин. Це перехід соціальних систем, спільнот, інститутів та організацій до якісно нового стану. У найзагальнішому вигляді цілі соціального розвитку полягають у таких змінах (модернізації) усієї системи соціальних відносин, які б адекватно відповідали все новим і новим потребам людей та можливостям їх реалізації.

Досить повно і разом з тим предметно цілі соціального розвитку розкриті в "Декларації соціального прогресу і розвитку", проголошеній резолюцією 2542 (XXIV) Генеральної Асамблеї ООН ще в грудні 1969 р. Незважаючи на те, що майже за 40 років, які минули з часу ухвалення цієї резолюції, світ кардинально змінився, основні положення декларації не втратили своєї актуальності і сьогодні.

## **ТЕМА 2. ОСНОВНІ ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНОГО ТА ГУМАНІТАРНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

У системі чинників, які детермінують процеси соціального розвитку, особливо важливе місце належить різноманітним видам суспільного буття - суспільним відносинам. Практика свідчить, що соціальний розвиток суспільства зумовлюється всією сукупністю суспільних відносин, рівнем їх динамізму. Кожному конкретно-історичному типу суспільства відповідає певний рівень його соціального розвитку, який визначається економічними, політичними, соціальними та духовними відносинами.

Головною детермінантою розвитку суспільного буття українського суспільства, що справляє вирішальний вплив на його суспільний, зокрема соціальний розвиток, є духовне життя і, передусім, система світоглядно-ціннісних орієнтацій людей.



У структурі елементів суспільного буття, які суттєво впливають на соціальний розвиток, важливе місце належить економічним відносинам. Суспільна практика демонструє виняткову важливість економічних відносин соціальному розвитку суспільства, забезпечення його соціальної безпеки. Важливо пам'ятати, що саме економіка, економічні відносини будь-якого суспільства безпосередньо впливають на процеси соціального розвитку, його соціальні сфери, насамперед на забезпечення соціальної безпеки країни.

Адже без розвинутої економіки не може бути розвинутої соціальної сфери, стабільної соціальної безпеки суспільства та добробуту людей, розвинутого середнього класу, тобто ключових структурних складових соціального розвитку.

Потужний вплив економічних відносин на соціальний розвиток пов'язаний з відносинами власності, і, насамперед, з формуванням приватної власності, яку слід розглядати як економічну гарантію соціальних прав і свобод людини та громадянина. Її поява визначає динамізм соціального розвитку суспільства, урізноманітнення соціальних відносин. Ринок, який зумовлює функціонування різноманітних відносин власності, сприяє процесу деідеологізації соціально-економічного життя, відокремленню економічної влади від політичної, детермінує посилення правових (а не політичних, ідеологічних) засад економічних перетворень, утвердженню права на власність, а отже, і соціальному розвитку суспільства. Все це свідчить про те, що зміст та стан соціального розвитку значною мірою детермінований динамізмом спрямованості процесу економічного розвитку суспільства. Кожний новий етап розвитку економіки, яка ґрунтується на ринкових засадах, об'єктивно зумовлює й розвиток соціальних відносин, сприяючи тим самим соціальному прогресу суспільства, збагаченню його змісту.

У системі суспільних відносин, які справляють вагомий вплив на соціальний розвиток, визначають його стан, важливе місце належить політичному життю суспільства, і, насамперед, політичним відносинам. Політичні відносини суспільства, особливо в перехідний період, епоху

суспільно-політичної трансформації, значною мірою детермінують соціальний прогрес чи регрес суспільства, збагачення змісту, форм та динаміки соціального розвитку, чи їх послаблення.

Реалії суспільно-політичного, соціального розвитку України свідчать про наявність абсолютизації ролі держави на шкоду самодіяльним засадам життєдіяльності, які криють у собі суттєві можливості для реалізації соціального статусу особистості, її соціального потенціалу. Це призводить до того, що в українському суспільстві переважають інтереси держави, що звужує соціальну базу функціонування органів місцевого самоврядування. Проблеми діяльності органів місцевого самоврядування як суб'єктів соціальної політики значною мірою зумовлені законодавчою неврегульованістю їх діяльності, що перешкоджає упорядкуванню процесів соціального розвитку. Все це актуалізує важливість у процесі проведення адміністративної реформи створення логічно завершеної правової системи діяльності органів місцевого самоврядування, формування її європейської моделі. Така система має насамперед бути спрямована на законодавче розмежування функцій і повноважень центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, проведення зваженої державної регіональної соціальної політики. Важливим є суттєве посилення державних правових гарантій у здійсненні конституційних принципів місцевого самоврядування. Тому удосконалення та поглиблення правового поля діяльності органів місцевого самоврядування, спрямованого, зокрема, на раціоналізацію поділу влади між державою та інститутами самоврядування, недопущення штучного протистояння державного управління та місцевого самоврядування є важливою умовою динамічних процесів соціального розвитку.

### **ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ РОЛЬ В УПОРЯДКУВАННІ ПРОЦЕСІВ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Реалізація ефективної соціальної політики — це той чинник, від якого значною мірою залежить цивілізаційний розвиток будь-якої держави. Соціальна політика передбачає забезпечення соціальної безпеки, регулювання соціальних процесів, реалізацію інтересів споживачів, створення умов для сталого людського розвитку, і займає суттєве місце в механізмі забезпечення потреб людини. Категорія «соціальна політика» широко використовується в соціальних науках, теорії і практиці державного управління, в офіційних державних документах.

Соціальна політика — невід’ємна складова діяльності держави, відповідальної за добробут, розвиток і безпеку своїх громадян. Зважена соціальна політика зберігає стабільність у суспільстві, що дозволяє йому розвиватися без значних потрясінь, заколотів та революцій. Соціальна політика є своєрідним «амортизатором» ринкових ризиків, тому її основним критерієм є рівень суспільної злагоди та солідарності.

Особливу роль соціальна політика відіграє в суспільствах перехідного типу, оскільки її механізми захищають людину від втрат доходу, а населення взагалі — від негативних наслідків економічних реформ, структурних трансформацій виробництва, ринкової стихії. До того ж, соціальна політика — це той інструмент, за допомогою якого влада може впливати на суспільство і отримувати підтримку політичного курсу, який проводиться.

Словосполучення «соціальна політика» походить від таких родових понять, як «політика» та «соціальний». Що стосується терміну «соціальний», то варто звернути увагу на наступне. Термін «соціальний» походить від латинського «socialis» — спільний, громадський, тобто це назва всього міжлюдського, усього того, що пов’язано із спільним життям людей, з різними формами їх спілкування, взаємними обов’язками. Отже, «соціальне» — це те, що стосується суспільства і спільності, має міжособовий і спільнісний характер.

Соціальна політика — це система заходів інститутів суспільно-політичного життя, спрямованих на забезпечення оптимального розвитку соціальної сфери, підвищення добробуту та задоволення потреб суспільства як загалом, так і окремого громадянина. Під суспільно-політичними інститутами мається на увазі сукупність суб'єктів, які беруть участь у здійсненні соціальної політики.

Є загальноприйнятим, що соціальна політика передбачає реалізацію комплексу заходів, які мають актуальну і довгострокову спрямованість на вирішення соціальних завдань у відповідності зі стандартами міжнародного співтовариства, здатними забезпечити прогрес на міжнародному, національному і регіональному рівнях у різних сферах суспільного життя.

Державну соціальну політику можна визначити як певну орієнтацію держави та систему заходів з оптимізації соціального розвитку суспільства, відносин між соціальними та іншими групами, створення умов для задоволення життєвих потреб їхніх представників. До того ж, соціальна політика є одним з найважливіших напрямів державного регулювання економіки і частиною внутрішньої політики держави, спрямованої на забезпечення добробуту і всебічного розвитку громадян і суспільства.

Основними напрямками соціальної політики є наступні:

- політика в сфері доходів населення, яка передбачає встановлення соціальних стандартів життя, параметрів життєвого рівня, забезпечення зростання заробітної плати;

- політика зайнятості та охорони праці, яка передбачає законодавче встановлення засобів охорони праці, видів і форм соціального страхування, забезпечення повної продуктивної зайнятості населення, запобігання безробіттю;

- соціальний захист, що передбачає визначення та встановлення параметрів пенсійного забезпечення та інших видів соціального страхування, соціальної допомоги, соціального обслуговування, а також соціальних пільг і гарантій;

– демографічна політика, яка передбачає стимулювання репродуктивного зростання населення, державну допомогу сім'ї, регулювання міграційних процесів;

– політика розвитку соціальної сфери: культурна, мовна, релігійна, молодіжна, рекреаційна політика, охорона здоров'я, у сфері освіти, науки, тощо. Такі напрями можна також віднести до гуманітарної політики.

До завдань соціальної політики належать наступні:

– гарантування конституційних прав громадян на працю, соціальний захист, освіту, охорону здоров'я, культуру, житло; досягнення гідного рівня матеріального добробуту і умов життя людей;

– забезпечення повної продуктивної зайнятості населення, підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили;

– орієнтація державної політики на сім'ю, забезпечення прав і соціальних гарантій сім'ям;

– забезпечення підтримки соціально найуразливіших верств населення;

– вплив на демографічну ситуацію в напрямі підвищення народжуваності та зниження смертності населення, збільшення тривалості життя;

– розвиток соціальної інфраструктури;

– забезпечення стабільності суспільної системи.

В основу здійснення соціальної політики у соціальних демократичних державах покладаються такі принципи, як соціальна справедливість, соціальна солідарність, індивідуальна соціальна відповідальність, соціальне партнерство.

**Соціальна держава** — це тип організації державного та громадського життя, що характеризується спрямованістю на соціальні цінності, на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток особистості. Соціальна держава розуміється як така, що орієнтується передусім на добробут як всього суспільства, так і кожної окремої людини, і покликана послідовно забезпечити в суспільстві реалізацію принципу соціальної справедливості. Практичну реалізацію положень соціальної держави здійснює зважена і ефективна соціальна політика.

Метою соціальної держави є забезпечення гідного існування всіх громадян. Фактично для такої держави діє імператив: «державна існує для людини, для захисту її загально визнаних прав і свобод».

Соціальна держава характеризується наступними рисами:

- конституційні гарантії забезпечення основних громадських прав особистості;
- наявність багатогалузевої економіки з різними формами власності;
- забезпечення сприятливих умов праці для найманих працівників, їх захист від негативного впливу ринкової економіки;
- створення умов, що забезпечують задоволення високого рівня потреб громадян у освіті, медичній допомозі тощо;
- державна підтримка малозабезпечених верств населення;
- наявність ефективно діючої системи охорони здоров'я та соціального захисту.

#### **ТЕМА 4. СУБ'ЄКТИ, ПРИНЦИПИ, МЕХАНІЗМИ Й ІНСТРУМЕНТИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Суперечливий процес соціального розвитку, суспільного буття загалом засвідчує відсутність автоматизму в його функціонуванні, в реалізації об'єктивних закономірностей розвитку суспільства. Соціальний розвиток і, насамперед, соціальні відносини функціонують на основі органічної єдності об'єктивного і суб'єктивного, зокрема свідомої цілеспрямованої управлінської діяльності. Все це суттєво підвищує роль суб'єктів соціальної політики, уміння їх повною мірою використовувати ті чи інші засоби, форми для соціального розвитку і збагачення соціального потенціалу людини і суспільства.

Суб'єкти соціального розвитку та соціальної політики мають складну структуру. До них належать людина, держава, суспільство, соціальні спільноти та інститути, політичні партії, громадські організації, асоціації громадян, колективи, різноманітні фонди та інші суб'єкти, що здійснюють свою діяльність у різноманітних формах яку межах інституціональних структур, так і на

громадських самодіяльних засадах. Усі вони мають різний суспільний характер, займаються соціальною діяльністю, роботою у багатьох галузях суспільного виробництва, мають різні, неоднакові можливості, масштаби, глибину, способи та засоби впливу на соціальний розвиток, формування соціальної безпеки людини і суспільства. Розширення кількості суб'єктів соціальної політики, багатосуб'єктності її здійснення, розмаїття застосовуваних ними способів досягнення поставленої мети — суттєвий чинник, що створює умови для різноманітних форм соціального розвитку, його збагачення.

У складній структурі суб'єктів соціального розвитку і здійснення соціальної політики безпосереднім і основним суб'єктом є людина, особистість, індивідуальність.

Соціальний розвиток, реалізація незатребуваного на практиці соціального потенціалу особистості органічно взаємопов'язані зі створенням у суспільстві різнобічних умов для забезпечення свободи представникам різних соціальних верств і груп населення, зокрема свободи їх соціального вибору як необхідної умови для здійснення об'єктивно зумовленої відмінності творчих можливостей кожного, соціальної конкуренції, зміцнення втраченої у минулі роки самоцінності особистості, індивідуальності, що є основою динамічного саморозвитку, саморегулювання цінностей соціального буття.

Суб'єкти соціального розвитку та соціальної політики, як і соціального управління взагалі, відрізняються один від одного за ознакою домінуючого впливу. Багатогранна структура таких суб'єктів, складність їх взаємовідносин у процесі реалізації соціальної політики передбачає чіткий розподіл завдань, функцій та компетенції кожного з них. Суб'єкти соціальної політики потребують підтримання необхідного співвідношення між її складовими елементами, різними формами та засобами впливу на об'єкт, які вони використовують, узгодження зусиль державних, політичних, громадських, господарських та інших організацій, трудових колективів, єдності інституційних та інших суб'єктів. Усе це вимагає виділення у системі основного

координуючого суб'єкта, який об'єднував би зусилля, багатогранну діяльність інших учасників цього процесу в даній сфері.

Серед інституційних структур, які упорядковують процеси соціального розвитку, здійснюють соціальну політику (інституціоналізація — це процес упорядкування і формалізації соціальних зв'язків) у цій сфері, вирішальна роль належить державі. Держава - це основний інституційний суб'єкт соціальної політики, який покликаний виконувати координуючу, організуючу роль у регулюванні процесів соціального розвитку, функціонування суспільного буття. За своїм потенціалом держава як суб'єкт соціального розвитку, соціальної політики переважає можливості інших суб'єктів цього процесу.

Особливо вагомою є роль держави як суб'єкта соціального розвитку та соціальної політики в перехідний період, на етапі суспільної, соціальної трансформації: саме держава має створити умови для оптимального, ефективного соціального розвитку суспільства; саме цей суб'єкт соціальної політики має бути основним чинником на шляху об'єктивізації суб'єктивного (перетворення завдань у сфері соціальної політики в реальність); саме вона є головним чинником створення умов для формування процесів саморегуляції соціального розвитку.

Серед суб'єктів соціального розвитку та соціальної політики важливе місце належить політичним партіям. Місце і роль політичних партій як суб'єктів соціального розвитку, зумовлені ефективністю їх політики, зв'язком із життям, народом, здатністю специфічними для них засобами збагачувати соціальний потенціал суспільства.

Важливим суб'єктом соціальної політики є громадські організації — об'єднання громадян, які виникають за їхньою ініціативою для реалізації довгострокових цілей, мають свій статус і характеризуються чіткою структурою. Утвердження дієздатних громадських організацій у сфері соціальної політики є закономірним і необхідним процесом на даному етапі розвитку демократичного суспільства в Україні. Водночас це є базисом посилення соціального характеру держави.



Проблеми становлення громадських організацій як суб'єктів соціальної політики та розвитку практик партнерства мають стати одними з провідних у діяльності держави, органів місцевого самоврядування та політичних партій.

Важливим питанням соціальної політики постає проблема формування механізму її практичного впровадження.

Соціальна політика знаходить свій вияв в управлінні, регулюванні соціальних процесів, а тому механізм її впровадження може бути визначено через механізм управління, регулювання, тобто тієї складової системи управління, що забезпечує вплив на фактори та чинники, від яких залежить результат функціонування та розвитку об'єктів соціальної політики. Однак, незважаючи на певну близькість поглядів вітчизняних та зарубіжних фахівців науки державного управління, загальноприйнятого визначення поняття "механізм управління" також немає. Не напрацьовано й сталого визначення його складових елементів та основних видів.

Зважаючи на складність соціальної системи як об'єкта політики комплекс механізмів управління соціальним розвитком являє собою багаторівневу систему взаємопов'язаних механізмів різної природи і включає в себе: ресурси, методи, способи впливу (політичні, правові, економічні) та фактори управління, які призводять до зміни стану об'єктів управління відповідно до цілей соціальної політики.

Метод управління соціальним розвитком визначатимемо як сукупність інструментів, важелів, засобів впливу на соціальні процеси та діяльність суб'єктів соціальної політики.

У практиці управління напрацьовано цілий арсенал управлінських методів, однак єдиного підходу до їх класифікації не сформовано. Дослідники класифікують методи державного впливу на процеси суспільного розвитку за цілою сукупністю критеріїв, як то: суб'єктів впливу (державні, громадські, ринкові); об'єктів впливу (галузеві, функціональні); характеру впливу (прямі, непрямі); рівнів впливу (загальнодержавні, місцеві); часу дії (довгострокові, короткострокові); масштабів втручання (загальні, часткові); способу прийняття

(правові, неправові); характеру дії (стримувальні (обмежуючі), стимулюючі, комплексні). Однак найбільш вживаною є класифікація за двома ознаками: формою та змістом (засобом) впливу.

Інструменти соціальної політики — це специфічні засоби, знаряддя, за допомогою яких здійснюється реалізація соціальних зобов'язань держави.

Ефективність досягнення мети забезпечується правильним вибором сукупності інструментів. У свою чергу, вибір знаряддя політики має супроводжуватися відповіддю на запитання, яким фактично доступним є перелік інструментів управління.

Використовуючи підходи до класифікації інструментів політики вітчизняних фахівців та враховуючи перелік знарядь, запропонованих зарубіжними фахівцями, передусім Т.Ганслі, система інструментів соціальної політики може бути представлена чотирма блоками залежно від змісту знаряддя політики: правові, економічні, організаційно-адміністративні та соціально-психологічні.

## **ТЕМА 5. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ РОЗВИТКУ** **СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН**

Основу соціальної структури суспільства становлять соціально-класові відносини. Тому серед основних пріоритетів, напрямів соціальної політики одне з основних місць належить соціальній політиці, спрямованій на розвиток та оптимальне функціонування соціально-класових відносин. Цей напрям є основним у соціальній політиці, мета якої полягає в розвитку соціальної структури суспільства.

Для успішного здійснення соціальної політики важливо знати об'єкт управлінського, регулятивного впливу, зокрема процеси соціальної структуризації суспільства, складові взаємозумовлених зв'язків між елементами соціальної структури, соціально-класові відносини. Нині дедалі більше вчених у процесі дослідження соціальної структури суспільства віддають перевагу

теорії соціальної стратифікації, на якій базуються більшість сучасних теорій соціально-класових відносин.

Соціальна стратифікація — це центральна тема соціології, важлива проблема теорії соціальної політики, оскільки вона пояснює процеси соціальної структурованості суспільства, соціального розшарування людей, їх поділу на класи (класова система - це тип соціальної стратифікації).

Засновниками теорії соціальної стратифікації є М.Вебер і П.Сорокін, їх ідеї активно розробляли Р.Дарендорф, К.Девіс, Р.Коллінз, У.Мур і Т.Парсонс.

Згідно з теорією соціальної стратифікації соціальні групи різняться становищем у системі соціальної нерівності певного суспільства; становищем соціальних груп у системі володіння владою; рівнем доходів; престижем особистості чи соціальної групи, її соціальним статусом; рівнем освіти. Більшість представників теорії соціальної стратифікації виходять з цього, що соціальне розшарування індивідів у системі соціальних статусів відбувається на основі таких критеріїв соціальної нерівності: різних доходів; престижу професії; доступу до влади; рівня освіти.

Отже, основними критеріями соціальної стратифікації є рівень доходів, престиж професії, доступ до влади, обсяг влади і рівень освіти.

Серед моделей соціальної стратифікації, що прийняті в західній соціології, найвідомішою є модель американського соціолога У.Уотсона. Досліджуючи соціально-стратифікаційні процеси, він та його колеги спочатку орієнтувались на просту триланцюгову систему класового поділу суспільства на класи: вищий, середній і нижчий. Однак учені дійшли висновку, що в кожному з укрупнених класів слід виокремлювати проміжні класи.

У такому вигляді модель У.Уотсона здебільшого може бути використана для вивчення соціальних класів у країнах Східної Європи, зокрема в Україні та Росії. Так, у дослідженнях Н.Римашевської, стратифікаційна модель якої нагадує модель У.Уотсона, соціально-класова структура українського суспільства має такий вигляд:

- "загальноукраїнські елітні групи";

- "регіональні і корпоративні еліти";
- український "верхній середній клас";
- український "динамічний середній клас";
- "футсайдери";
- "маргінали";
- "криміналітет".

Отже, страта — це соціальна верства людей, які мають схожі об'єктивні показники за чотирма основними шкалами (вимірами) стратифікації: дохід, влада, освіта і престиж. Соціальна стратифікація - це сукупність розміщених у верхньому порядку соціальних верств, зокрема багатих, заможних та бідних, і водночас це процес, структура, основу якої становить природна та соціальна нерівність серед людей.

Різні теорії соціальної стратифікації, соціально-класових відносин стали методологічною основою для формування теорії соціальної мобільності. Мобільність - це процес, пов'язаний зі зміною людиною, індивідом, сім'єю свого місця в соціальній структурі суспільства. Соціальна мобільність — це форма соціального відтворення, процес соціальних (горизонтальних, вертикальних) переміщень, перехід індивідів з одних соціальних класів, соціальних груп, верств до інших, пов'язаних як із соціальним піднесенням, так і з соціальним спадом.

Соціальний розвиток сучасного українського суспільства має надзвичайно складний, неоднозначний, суперечливий характер. Полюси сучасної соціальної ієрархії, соціальної нерівності в Україні багато в чому мають деструктивні характер і джерела походження.

Соціально-трудова відносина — це сукупність відносин, що виникають у процесі виробництва й привласнення матеріальних і духовних благ у всіх сферах суспільного відтворення (безпосередньому виробництві, розподілі, обміні, споживанні).

Залежно від змісту соціально-трудова відносина прийнято розглядати соціально-трудова відносина у вузькому і широкому значенні.

У вузькому значенні соціально-трудові відносини виступають системою відносин між роботодавцями — власниками засобів виробництва та населенням - власниками робочої сили щодо задоволення попиту перших на працю, а других — на робочі місця, які є джерелом їх існування.

У широкому розумінні соціально-трудові відносини — це відносини між найманими працівниками, роботодавцями та державою з приводу нормативно-правового чи договірною вирішення питань щодо застосування праці, підготовки до неї чи відтворення праці тощо.

Основні елементи системи соціально-трудових відносин: 1) сторони, суб'єкти; 2) рівні; 3) предмети і їх структура; 4) типи; 5) фактори розвитку; 6) принципи регулювання; 7) механізми державної політики.

Основними категоріями у сфері соціально-трудових є "сторона соціально-трудових відносин" і "суб'єкт соціально-трудових відносин". Сторона соціально-трудових відносин - це носій первинного права у соціально-трудовах відносинах: найманий працівник, власник (роботодавець), держава.

Суб'єкт соціально-трудових відносин — це юридична або фізична особа, яка володіє первинним або делегованим первинним носієм права в соціально-трудовах відносинах.

Соціально-трудові відносини залежно від способу їх регулювання, форм, методів вирішення та розв'язання суперечностей, пов'язаних з їх функціонуванням, класифікують за типами: солідарності; субсидіарності (самовідповідальності, самореалізації); патерналізму (панування — підкорення); рівноправного партнерства; конфлікту; конфліктного суперництва; дискримінації.

Існує два основних методи регулювання соціально-трудових відносин на різних рівнях — державне та договірне.

Основним критерієм оцінки соціально-трудових відносин прийнято вважати якість трудового життя - сукупність властивостей, які характеризують умови праці, виробничого життя і дають змогу врахувати ступінь реалізації інтересів працівника і використання його здібностей.

Серед напрямів соціальної політики з розвитку соціальних відносин важливе місце належить регулюванню сімейно-шлюбних відносин. Сімейно-шлюбні відносини, детермінуючись тими чи іншими сферами суспільних і насамперед соціально-економічних відносин, у свою чергу, справляють суттєвий зворотний вплив на суспільне буття, розвиваючись водночас відносно самостійно.

Тому підвищення ефективності процесу регулювання сімейно-шлюбних відносин, пошук шляхів його оптимізації займає одне з пріоритетних місць у структурі соціальної політики.

Одним із пріоритетних завдань процесу регулювання сімейно-шлюбних відносин є створення всебічних умов для зміцнення сім'ї як соціальної основи суспільства, підвищення її ролі в його життєдіяльності.

Серед важливих пріоритетів процесу розвитку сімейно-шлюбних відносин є створення суб'єктами соціальної політики всебічних умов для виконання сім'єю своєї виховної функції. Її реалізація є основною складовою процесу формування особистості, її соціалізації, особливо на ранніх етапах її розвитку.

Демографічна політика має об'єктом свого впливу специфічні соціальні відносини, пов'язані з регулюванням вирішальних і до сить тонких процесів формування сім'ї, сімейних відносин, народження і смерті, кількості, якості та структурних зрушень населення, його міграційних рухів, фізичного, інтелектуального і духовного здоров'я нації, середню тривалість і рівень життя населення.

Населення — безперервно відтворююча себе сукупність людей, основний елемент соціальної структури. Поряд з природним середовищем населення є найпершою умовою життя і розвитку суспільства, передумовою й суб'єктом історичного процесу.

Демографічні процеси — сукупність процесів, які забезпечують відтворення населення.

## ТЕМА 6. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ПРАЦІ

Важливою складовою соціальної політики держави є соціальна політика у сфері праці. Праця виступає основним видом діяльності людини. Працею створюються матеріальні блага, перетворюється географічне й суспільне середовище. Праця лежить в основі суспільного прогресу. В ній реалізуються, а разом з тим формуються і відтворюються людські якості.

Соціальними функціями праці є наступні:

- 1) цілепокладаюча;
- 2) комунікативна;
- 3) соціоаналізуюча (соціоформуєча);
- 4) соціогенеруюча;
- 5) стратифікуюча;
- 6) матеріально-забезпечувальна;
- 7) соціокультурна.

Трудовий потенціал — це інтегральний показник кількісних і якісних характеристик населення, що відображає можливості створення матеріальних і духовних благ суспільства. Основою трудового потенціалу суспільства є потенціал окремої людини — "людський потенціал".

Людський потенціал — це міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та її здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування; ООН - освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики. Трудовому потенціалу властива сукупність кількісних і якісних суспільно корисних характеристик, зумовлених рівнем розвитку суспільства, його господарськими, історичними, демографічними, етнічними особливостями.

Основою формування трудового потенціалу, вихідною базою визначення кількісних характеристик трудового потенціалу країни, регіону чи населеного пункту є населення. Населення — це сукупність людей, які перебувають у межах даної держави і підлягають її юрисдикції. Воно є сукупністю індивідів,

які відповідно до біопсихосоціальної сутності людини здійснюють власну життєдіяльність у межах певного ладу і вступають між собою у суспільні відносини (економічні, політичні, правові, сімейні, національні, культурні).

Важливим фактором суспільного розвитку виступають якісні характеристики трудового потенціалу:

- *здоров'я* — рівень працездатності (кількість втрат робочого часу з причин тимчасової непрацездатності), середня тривалість життя, витрати на охорону праці та здоров'я;

- *освіта* — кількість спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою;

- *мотивація і схильність до новацій* — кількість винаходів, раціоналізаторських пропозицій у розрахунку на одного працюючого;

- *свідомість* — втрати від конфліктів, страйків; міграції в дітородному віці;

- *професіоналізм* — рівень якості продукції, питома вага кваліфікованих робітників у загальній чисельності працівників.

Якість трудового потенціалу суспільства — це можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства.

Головна функція трудового потенціалу — бути джерелом робочої сили, її формування, розподілу і використання, забезпечуючи прогресивний розвиток суспільства.

Ринок праці — це саморегульована соціальна система здійснюваних у її межах соціально-економічних відносин з приводу залучення робочої сили в суспільне виробництво, її функціонування й відтворення, а також розподілу й перерозподілу між власниками робочої сили, що мають потребу в роботі за наймом (найманим працівником), і власниками засобів виробництва, що висувають попит на найману робочу силу (роботодавцем).



Економічно активними вважаються особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить дохід (зайняті), та безробітні. Зайнятість визначається як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Зайняте населення — це активна частина трудових ресурсів, залучена до суспільного виробництва. Відповідно до статистики Міжнародної організації праці (МОП), при визначенні структури зайнятості виділяють шість груп зайнятого населення: наймані робітники, роботодавці, самозайняті, члени виробничих кооперативів, безоплатно працюючі члени родини, працівники, яких неможливо кваліфікувати за статусом зайнятості.

Безробіття (*unemployment*) — всі індивіди, які не працюють або переходять на іншу роботу, або не мають можливості знайти роботу з прийнятною ставкою заробітної плати.

Безробіття визначають як різницю між кількістю осіб, які перебувають у даний момент у складі робочої сили, й кількістю зайнятих. Критерії визначення статусу безробітного розроблені МОП.

Попит на робочу силу — це платоспроможна потреба роботодавців у трудових послугах працівників певних професій і кваліфікації.

Попит на робочу силу визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці і функціонують або потребують заповнення. При цьому розрізняють ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит, що включає також зайняті працівниками, але неефективні робочі місця. Різниця між сукупним та ефективним попитом на робочу силу віддзеркалює надлишок робочої сили, тобто частину прихованого безробіття.

Робоча сила найманих працівників на ринку праці виступає як товар, який має вартість. Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням, необхідним для нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її

працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Конкурентоспроможність робочої сили — це здатність робочої сили працівників відповідати вимогам ринку праці, запитам роботодавців порівняно з іншими претендентами, що пропонують свою працю на ринку.

Напрями державної політики у сфері праці:

- 1) збереження і розвиток трудового потенціалу;
- 2) створення умов для повної продуктивної зайнятості;
- 3) профілактика професійної захворюваності, охорона праці та безпека життєдіяльності;
- 4) удосконалення системи оплати праці;
- 5) регулювання трудових міграцій;
- 6) розвиток соціального діалогу у системі регулювання трудових відносин.

На сучасному етапі визначення й поняття соціального діалогу мають національні й регіональні особливості. Зокрема, в Україні тривалий час серед науковців і практиків поширеним був термін "соціальне партнерство". Сьогодні зміст понять "соціальний діалог" і "соціальне партнерство" дискутується: соціальне партнерство в одних випадках розглядається як кінцева мета соціального діалогу; за іншого підходу поняття "соціальний діалог" і "соціальне партнерство" вживаються як тотожні; існує також версія,

за якою взагалі заперечується доцільність використання терміна "соціальне партнерство" як такого.

За визначенням МОП, соціальний діалог включає всі типи переговорів, консультацій та просто обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників з питань, що становлять взаємний інтерес і пов'язані з соціально-економічною політикою.

Діалог між працівниками та роботодавцями вважається за одну з базових цілей соціальної політики, а отже, хоча йому присвячується багато інструментальних цілей, він також має цінність саму в собі.

Сторонами соціального діалогу виступають роботодавець, найманий працівник як носії первинного права у сфері соціально-трудова відносин.

Суб'єктами соціального діалогу є носії як первинного, так і делегованого права у сфері соціально-трудова відносин — професійні спілки, об'єднання роботодавців, органи виконавчої влади і місцевого самоврядування та інші.

## **ТЕМА 7. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

Соціальний захист є основним завданням соціальної політики, що ставить за мету забезпечення прав і гарантій людини у сфері рівня і якості життя. Сфера дії соціального захисту — це особа, сім'я, їхній добробут.

Соціальний захист являє собою комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах.

Слід розрізняти поняття "соціальний захист" та "соціальне забезпечення". Соціальне забезпечення — це заходи матеріальної підтримки особи та сім'ї з боку держави і суспільства через систему нагромадження та розподілу коштів соціального захисту, призначених на соціальну допомогу, виплати по соціальному страхуванню та інші соціальні виплати.

Таким чином, соціальним захистом позначають увесь комплекс заходів, спрямованих на створення безпечного соціального середовища людини, а соціальне забезпечення виконує функцію нагромадження та розподілу коштів соціального захисту.

Соціальний захист — це багатогранна система взаємопов'язаних з усіма законодавчими і виконавчими рішеннями різних рівнів економічних, правових і соціальних гарантій реалізації найважливіших соціальних прав кожного члена суспільства незалежно від місця проживання, працездатності, статі, віку.

Соціальний захист передбачає два взаємопов'язані напрями дій держави: надання всім громадянам рівних можливостей для забезпечення власною працею свого пристойного життя та підтримку недієздатних і соціально

уразливих верств населення шляхом перерозподілу частки доходів працездатних громадян.

Система соціального захисту населення виконує дві головні функції: лікувальну (або реабілітаційну); запобіжну (або превентивну).

Складові соціального захисту населення України: соціальне страхування, освіта, активна політика на ринку праці, сімейна політика, захист прав споживачів, соціальний захист окремих груп населення, соціальна допомога, охорона здоров'я, пенсійне забезпечення, гендерна політика, соціальна робота, соціальний захист осіб з особливими потребами.

До суб'єктів соціального захисту належать: держава, суспільство, політичні партії, громадські організації, спонсори, меценати, благодійні організації та фонди.

Серед інституціональних структур, які здійснюють соціальний захист, вирішальна роль належить державі. Держава - це основний суб'єкт соціального захисту, покликаний виконувати координуючу, організуючу роль у регулюванні процесів функціонування та розвитку кожної людини. За своїм потенціалом держава переважає можливості інших суб'єктів цього процесу.

Суб'єктом соціального захисту виступає суспільство, а також інститути громадянського суспільства — неурядові, некомерційні, безприбуткові організації.

Основоположним принципом соціального захисту є те, що держава через органи державної влади повинна забезпечувати гарантовані соціальні права всім громадянам, незалежно від віку чи соціального становища, створювати рівні умови для всіх категорій населення, забезпечувати більш адекватний перерозподіл національного багатства.

Державні соціальні стандарти являють собою науково обґрунтовані еталони, зразки, правила, вимоги, характеристики з метою гарантування безпеки, якості, економічності товарів і послуг, відповідно до яких повинна плануватися, здійснюватися та оцінюватися діяльність, спрямована на задоволення суспільно важливих інтересів громадян.

Державні соціальні нормативи — це кількісні характеристики та виміри державних соціальних стандартів для визначення мінімальних потреб людини та обчислення мінімального життєвого рівня.

Прожитковий мінімум - вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особи в умовах даного рівня соціально-економічного розвитку країни.

Споживчий кошик — це мінімальний набір харчових продуктів, непродовольчих товарів і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення його життєдіяльності.

Соціальне страхування виникло з формуванням класу найманих працівників, головним джерелом доходу яких є заробітна плата. Система соціального страхування дозволяє захищати працюючих осіб та їхні сім'ї від ймовірного зубожіння внаслідок неможливості отримання заробітку. Соціальне страхування пов'язане з трудовою діяльністю людини як члена суспільства, відповідно його роль полягає в захисті найманих працівників і самозайнятого населення від найбільш значущих, серйозних і масштабних соціальних ризиків.

Соціальне страхування — це система правових, економічних і організаційних заходів, необхідних для посилення соціального захисту працюючих осіб і членів їх сімей від імовірної бідності внаслідок неможливості отримувати дохід у разі втрати роботи або працездатності через хворобу, нещасний випадок, каліцтво, старість чи смерть годувальника.

Базові принципи соціального страхування: обов'язковість, чітка залежність між участю у фінансуванні системи та розміром пенсій і допомог; забезпечення рівня виплат, зіставного з доходом застраховано особи протягом трудового життя; відособленість засобів; участь соціальних партнерів в управлінні.

Медичне страхування — це система заходів зі створення спеціального грошового фонду, з якого відшкодовуються витрати на медичні послуги,

утримання хворих у лікувально-профілактичних закладах та інші матеріальні збитки, пов'язані з погіршенням здоров'я, зниженням працездатності та порушенням соціальної активності людини.

Державна соціальна допомога — це система виплат у грошовій або натуральній формі, яка фінансується з державного і місцевого бюджетів та надається найменш захищеним категоріям населення.

Надання соціальних послуг здійснюють соціальні працівники та інші фізичні особи, які мають відповідну освіту і схильні за особистими якостями до надання соціальних послуг.

Соціальний працівник — професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги.

До основних функцій соціальних працівників відносять:

- обслуговування клієнтів похилого віку та інвалідів удома;
- соціальний супровід неблагополучних сімей;
- надання соціально-побутових послуг;
- здійснення інформаційно-консультативної підтримки різних груп клієнтів.

Сучасна соціальна робота — специфічний цілісний напрям діяльності держави, мета якого полягає у задоволенні законних інтересів і соціальних потреб кожного члена нашого суспільства, вирішенні проблем праці, побуту, духовного і фізичного розвитку людини, залучаючи до цього державні, громадські та інші інституції.

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2**

### ***АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ***

#### ***НА МАКРО- ТА МІКРОРІВНІ***

### **ТЕМА 8. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

#### **ПІДПРИЄМСТВ**

Корпоративна соціальна відповідальність у найбільш загальному, тлумаченні — це раціональний відгук організації на систему суперечливих

очікувань заінтересованих сторін (стейкхолдерів), що спрямований на стійкий розвиток компанії; це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого ці рішення націлені. За своєю суттю корпоративна соціальна відповідальність — це імplementований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов'язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільством у цілому.

За останні роки інститут корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) пройшов шлях від організаційно-управлінської екзотики глобальних корпорацій до стандартних технологій упровадження цього феномену в практику організацій різноманітних форм власності і господарювання, різних розмірів та видів економічної діяльності, що функціонують у всьому світі. Створення спеціальних підрозділів і координаційних груп з упровадження системи КСВ, уведення в організаційну структуру управління компаніями посади віце-президента з КСВ, упровадження етичних кодексів і корпоративної культури, пронизаної духом соціальної активності та відповідальності, розроблення проектів соціального інвестування, підготовка і публікація соціальних (не фінансових) звітів – далеко не повний перелік управлінських інновацій, що нині широко застосовуються в практиці як бізнес-структур, так і інших організацій

Потенційний зиск, який може мати компанія від імplementації КСВ у свою бізнес-практику полягає у наступному:

- 1) поліпшення управління завдяки запобіганню ризикам різного ґатунку;
- 2) покращення репутаційного менеджменту;
- 3) збільшення обсягу продажу та частки ринку;
- 4) розширення можливостей для залучення, утримання, мотивування співробітників компанії;
- 5) оптимізація операційних процесів та зменшення виробничих витрат;
- 6) налагодження та побудова дієвих відносин з іншими компаніями, урядовими структурами та неурядовими організаціями;

7) поліпшення фінансових та економічних показників діяльності.

В останні роки сформувався чіткий, усвідомлений запит з боку бізнесу на вивчення проблематики соціальної відповідальності. Провідні світові компанії активно підтримують проведення багатопланових досліджень у царині соціальної відповідальності, ініціюють обговорення проблематики КСВ на рівні найавторитетніших ділових урядових та міжурядових форумів за участі представників бізнесу, науковців, урядовців, представників інститутів громадянського суспільства.

Корпоративна соціальна відповідальність — складна філософська, інтегрувальна морально-етична, правова, соціально-економічна, управлінська категорія, яка під різними кутами зору й у різних площинах подана в низці теоретико-прикладних розробок (концепцій).

Аналіз еволюції суспільної думки щодо розуміння природи і змістових характеристик КСВ дає підстави стверджувати, що своєрідною вершиною розвитку сучасного підходу до усвідомлення сутності соціальної відповідальності організації, заснованої на визнанні визначальної ролі суспільного договору, є модель А.Керролла, яка до остаточного свого оформлення пройшла кілька етапів трансформації. Наприкінці 1970-х рр. А.Керролл запропонував трактувати КСВ як відповідність економічним, правовим, етичним і дискреційним очікуванням, що їх покладає суспільство на організації в даний період часу.

Модель А.Керролла охоплює чотири типи соціальної відповідальності організації: економічну, правову, етичну і так звану дискреційну. Дискреційну відповідальність А.Керролл пов'язує зі сферою, в якій суспільство ще не сформувало чітких очікувань, і вона є такою за змістом, що передбачає індивідуальний добровільний вибір менеджера.

На початку 1990-х рр. запропонована А.Керроллом модель дістає дальшого розвитку в його теоретичних та прикладних розробках, і її вже можна подати у вигляді піраміди.



Економічна відповідальність, що перебуває в основі піраміди, визначається базовою функцією компанії на ринку товарів і послуг, на якому вона постає в ролі виробника. Ця функція спрямована на задоволення потреб споживачів та одержання економічних вигід (доходів).

Правова відповідальність пов'язана з додержанням вимог і норм, що містяться в чинних нормативно-правових актах. Ідеться про законслухняність і суспільні очікування від компанії такої діяльності, яка не суперечить правовим нормам.

Етична відповідальність потребує від ділової практики таких соціальних дій, які узгоджуються з очікуваннями суспільства. Останні не прописані у відповідних правових актах і апелюють до норм моралі.

Філантропічна (дискреційна) відповідальність спонукає організацію до соціально корисних дій, формування нової якості життєдіяльності членів суспільства через добровільну участь в реалізації соціальних програм.

Теоретично доведено і підтверджується практикою провідних компаній світу, що соціальна відповідальність може і має розглядатись як важливий соціальний ресурс організації, здатний формувати конкретні переваги, забезпечувати стійкість розвитку, адекватно реагувати на соціальні виклики (як внутрішні, так і зовнішні), перетворюючи останні з обмежень на переваги. Слід підкреслити, що соціальна відповідальність постає як важливий соціальний ресурс незалежно від того, якої концепції соціальної відповідальності додержується компанія.

При цьому КСВ здатна прирощувати і внутрішні, і зовнішні ресурси компанії. Внутрішні ресурси мають прирощення через задоволення попиту на КСВ з боку персоналу. Є підстави стверджувати, що задоволення попиту працівників на КСВ сприяє розвитку корпоративної культури, соціальному діалогу, формує більш високий рівень довіри, розвиває позитивні мотиваційні настанови працівників, підвищує рівень лояльності персоналу до компанії, поліпшує моральний клімат у колективі. Задоволення попиту на КСВ з боку зовнішніх заінтересованих сторін — споживачів, постачальників, місцевих

громад тощо — здатне розвивати зовнішні ресурси компанії. Ідеться про так звані невидимі ресурси компанії, що пов'язані з новими масштабами і новою якістю корпоративної культури, корпоративної репутації, довіри з боку заінтересованих сторін. Зазначені ресурси крім прямого, безпосереднього впливу на результати діяльності компанії здатні забезпечувати латентне страхування фінансово-економічного стану від несприятливих обставин, зовнішніх ризиків.

Ефект від впровадження соціально-відповідальної політики проявляється у створенні позитивного іміджу, підвищенні репутації та гудвілу, встановленні міцних зв'язків із цільовими аудиторіями. Хоча формування позитивного іміджу на засадах корпоративної соціальної відповідальності — це процес неперервний, який потребує значних грошових коштів, переваги, які отримує підприємство в результаті є достатньо вагомими. Так, наприклад, при ефективному вкладанні грошових коштів у соціальний розвиток персоналу, підприємство забезпечує залучення і утримання висококваліфікованих кадрів, підвищує продуктивність праці, збільшує обсяги продажів, максимізує прибуток.

## **ТЕМА 9. СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ ТА ЙОГО ОЦІНКА**

В Україні вже неодноразово робились спроби запровадити систему оцінювання стану розвитку територій. Майже всі спроби робились на рівні держави і з переважним врахуванням особливостей централізованого управління соціально-економічним розвитком.

Наприклад, Кабінет Міністрів України своєю постановою №113 від 4 лютого 2004 р. затвердив “Методику визначення комплексної оцінки результатів соціально-економічного розвитку регіонів”, де вказано, що “Комплексна оцінка результатів соціально-економічного розвитку регіонів здійснюється з метою аналізу змін, що відбуваються у соціально-економічному розвитку регіонів, та впливу місцевих органів виконавчої влади на поліпшення стану справ”. Цією

постановою передбачалось для оцінювання стану розвитку територій використовувати 35 показників.

Методику, орієнтовану на оцінювання актуального рівня соціально-економічного розвитку регіону, запропонували фахівці Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України. Перелік показників в запропонованій методиці дещо коротший і включає показники стосовно стану екології території, що дуже суттєво для оцінювання умов проживання. Однак і ця методика, на наш погляд, не позбавлена вад, оскільки в ній пропонується використовувати значення показника регіонального валового продукту, яке доволі складно отримати для окремих територій, а також використовувати статичні вагові коефіцієнти як для кожного показника зокрема, так і для груп показників.

Наступна спроба уряду налагодити систему оцінювання СЕР територій була викладена у документі “Методика оцінки міжрегіональної та внутрішньо регіональної диференціації соціально-економічного розвитку регіонів”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2009 р. №476

Перелік показників, за значеннями яких оцінюється СЕР територій, включає лише 12 показників, що недостатньо для комплексного оцінювання, а порядок використання результатів оцінювання не залишає сумнівів щодо намагання центральної влади управляти розвитком навіть найменших територій, ігноруючи тенденції до передачі управлінських повноважень органам громад.

Науковці Національної академії державного управління при Президентіві України (С.М. Ромашко, І.З. Саврас, Р.Г. Селіверстов, Р.В. Юринець), ґрунтуючись на вищезазначених та інших методиках запропонували власну модель до оцінки соціально-економічного розвитку територій .

Величиною, яка характеризує рівень соціально-економічного розвитку територій у запропонованій моделі є значення інтегрального показника,

аналогічного індексу людського розвитку, за структурою та обсягом адаптованого до статистичних даних, які характеризують різні аспекти соціального та економічного розвитку територій.

Як вхідні величини у моделі використовуються значення статистичних показників, що характеризують різні аспекти соціально-економічного розвитку, зокрема:

- демографічний розвиток (3 показники);
- екологічний стан (2 показники);
- економічний розвиток (6 показників);
- енергоспоживання (6 показників);
- соціальне середовище (13 показників);
- умови проживання (2 показники);
- фінансовий стан (13 показників).

Разом у моделі використовуються значення 45 показників, отриманих з доступних електронних джерел.

Результатом моделювання є значення часткових показників (для окремих груп) та значення інтегрального показника для району в цілому.

Дієвим інструментом комплексного оцінювання і порівняння рівня розвитку територій та його прогнозування можуть бути інформаційні системи з використанням математичних моделей, які дозволяють оцінити та спрогнозувати вплив різних чинників на результати соціально-економічних процесів (інформаційна система територіального розвитку — ІСТР).

Така інформаційна система повинна сприяти вирішенню проблеми забезпечення органів управління територією інформаційними та аналітично-прогнозними ресурсами для реалізації внутрішньо регіональної політики. Інша важлива роль ІСТР — оперативна інформаційна взаємодія між адміністративним центром території та її адміністративно-територіальними одиницями, а також між самими адміністративно-територіальними одиницями для обміну знаннями, досвідом і результатами.

За своєю природою соціально-економічні явища і процеси — стохастичні, ймовірнісні; невизначеність — їх внутрішня властивість. Вивчення цих процесів, передбачення перспектив їх подальшого розвитку, прийняття оптимальних управлінських рішень мають спиратися на такі моделі, які й в умовах невизначеності забезпечують сталість і надійність висновків. Такими є статистичні моделі. Вони належать до класу математичних, виражаються у формі рівнянь, функцій, алгоритмів; при їх розв'язуванні поєднуються логіко-алгебраїчні та ймовірнісні методи.

Формально статистична модель являє собою абстрактну схему відношень між величинами, що характеризують властивості реального процесу. Вибір же цих властивостей і розробка схем відношень між ними здійснюється неформальним шляхом. На основі апріорного аналізу природи процесу формулюються гіпотези щодо окремих його властивостей і закономірностей. Гіпотези перевіряються на фактичних даних.

Сутність управління територіями (як і регіонального управління) з перебігом часу змінюється як в теоретичному, так і практичному плані. Причому, з теоретичного погляду як поняття “управління соціально-економічним розвитком територій”, так “регіональне управління” серед багатьох науковців розуміється як “регіональне”.

Насправді ці терміни мають (чи повинні мати) різний зміст. На нашу думку, сутністю територіального управління є управлінський вплив органів самоврядування на процеси формування та використання природно-ресурсного потенціалу конкретної адміністративно-територіальної одиниці, тобто на ті його елементи, які характеризують територію передусім як соціально-економічну систему.

Управління соціально-економічним розвитком на територіальному рівні доцільно визначити як цілеспрямований вплив органів місцевого самоврядування за допомогою сукупності методів та інструментів на об'єкти управління у регіоні з метою досягнення поставлених цілей економічного і соціального розвитку.

## **ТЕМА 10. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ** **СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ**

Питання трансформації механізмів державного управління соціальним розвитком є дуже складним комплексним питанням теорії та практики державного управління. Механізми є найважливішою складовою системи державного управління соціальним розвитком.

На сьогодні немає єдиного підходу до визначення та розуміння терміну «механізми державного управління», але він досліджується багатьма фахівцями в галузі державного управління (В. Бакуменком, В. Авер'яновим, Г. Атаманчуком, В. Князевим, О. Машковим, Н. Нижник, О. Оболенським, Г. Одинцовою, В. Олуйком). Так, Н. Нижник поглиблено вивчає процеси застосування механізмів державного управління, Г. Атаманчук пропонує розглядати державу як механізм суспільного самоуправління, О. Оболенський вводить поняття «механізм держави».

Механізми державного управління соціальним розвитком — інструментальна складова системи державного управління, що включає в себе сукупність цілеспрямованих координаційних, мотиваційних, організаційних і контролюючих методів впливу суб'єктів державного управління на соціальний розвиток для здійснення ефективної державної політики, узгодження її інтересів і дій у напрямку досягнення поставлених цілей соціальної держави.

Механізми державного управління соціальним розвитком покладено у Концепцію соціальної держави, яка у свою чергу є основою для побудови української моделі соціального розвитку держави. Це, зокрема, такі механізми, як: політичний, правовий, організаційний, економічний, мотиваційний.

Концепція державного управління соціальним розвитком повинна бути побудована на основних принципах соціальної держави (принцип загального добробуту, принцип соціальної справедливості, принцип солідарності), а також функціях соціальної держави (захисна, стимулююча, інвестиційна).

Механізми державного управління є складною категорією управління, частиною державно-управлінської системи, яка включає цілі управління, ресурси управління, соціальний та організаційний потенціали, відображає взаємозв'язки різних елементів управління, за допомогою яких здійснюється вплив, суб'єктно-об'єктна взаємодія.

Принципи, які формують характер політичного механізму державного управління: легітимність, гласність, відкритість, законність та відповідальність тощо. Роль політичного механізму у динаміці суспільних відносин зростає, оскільки вони є засобом реалізації державної соціальної політики, конкретних завдань державного управління; віддзеркаленням політичної стратифікації суспільства, становлення та розвитку структур громадянського суспільства.

Суттєвий вплив на підвищення/зниження ефективності діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування справляє політичний механізм, який регулює та характеризує ступінь відображення соціальних інтересів суб'єктів соціального розвитку; справляє прямий та опосередкований вплив на суспільну свідомість, формує громадську думку; об'єднує громадян навколо єдиної мети.

Суттєвий вплив на підвищення/зниження ефективності діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування справляє політичний механізм, який регулює та характеризує ступінь відображення соціальних інтересів суб'єктів соціального розвитку; справляє прямий та опосередкований вплив на суспільну свідомість, формує громадську думку; об'єднує громадян навколо єдиної мети.

Правовий механізм державного управління соціальним розвитком є сукупністю нормативно-правових актів, які покликані відображати взаємодію та причинно-наслідкові зв'язки елементів системи державного управління. Основою організаційного механізму державного управління соціальним розвитком є сукупність складових елементів, що створюють організаційну основу державно-управлінського процесу. А також практичних заходів, засобів, важелів, стимулів, що в цілому складають структуру, в межах якої відбувається

реалізація принципів, функцій державного управління соціальним розвитком. Збалансованість та пропорційність структури, адекватні оптимальному розподілу навантаження, систематичний перегляд та оптимізація слугують запорукою підвищення ефективності соціального розвитку.

Сутність економічного механізму державного управління соціальним розвитком є базовий механізм функціонування соціальної держави. Принцип загального добробуту, як основоположний для соціальної держави, обумовлює у якості необхідної умови її існування високий рівень економічного розвитку, що дозволяє забезпечувати прожитковий мінімум для кожного громадянина. Тому ключовим моментом побудови соціальної держави є створення її відповідної економічної бази.

Мотивацій механізм державного управління уявляє собою особливе явище та утворення, оскільки він не має чітко визначеного структурного носія, тому він відкидається або спотворюється всіма ланками апарату державного управління. Мотиваційний механізм державного управління соціальним розвитком має свою специфіку і особливості, оскільки може діяти спонтанно чи бути задіяний навмисно. До того ж, він тісно пов'язаний із причинами й наслідками управлінської діяльності, із причинами й наслідками управлінської діяльності, із загальною метою державного управління щодо досягнення позитивного соціально значущого результату, оскільки мотивувати можна діяльність як окремих осіб, так і системи державного управління в цілому.

Ключові проблеми управління соціальним розвитком в Україні:

1. Проблеми пов'язані з надаванням соціальних гарантій, а саме: держава мусить витратити величезні кошти на соціальний захист населення, але ці заходи на жаль мають низьку ефективність (соціальні гарантії підвищуються, але підвищується і рівень бідності).

2. Слабка робота механізмів цільового соціального захисту й допомоги через заплутану та надто розгалужену систему надання соціальних пільг. Система пільг, яка діє в Україні, принципово нездатна вирішити завдання



перерозподілу ресурсів на користь тих, хто потребує цього найбільше, значну частину допомоги отримують представники відносно забезпечених верств.

3. Погіршення стану інфраструктурного забезпечення соціального розвитку, концентрація фінансування закладів соціальної сфери переважно на поточних видатках зумовлює хронічне відставання матеріальної бази від потреб надання послуг соціальною сферою на сучасному рівні.

4. Зниження доступності медичного обслуговування, спроби реформування сфери охорони здоров'я не спричинили позитивних змін, які б мали сталий, системний характер. Держава, виступаючи в ролі фактичного монополіста у формуванні політики щодо охорони здоров'я нації, неспроможна забезпечити її реалізацію фінансовими ресурсами. Відсутні позитивні зрушення і щодо впровадження засад страхової медицини.

5. Зниження якості освіти, яке проявляється у недостатній відповідності освітніх послуг вимогам суспільства, запитам особистості, потребам ринку праці; обмеженість доступу до якісної освіти окремих категорій дитячого населення (сільські діти, особи з особливими освітніми потребами, обдарована учнівська молодь); відсутність цілісної системи виховання, фізичного, морального і духовного забезпечення розвитку та соціалізації дітей і молоді; недостатній рівень соціального захисту учасників навчально-виховного процесу, відсутність цілісної системи соціально-економічних стимулів у педагогічних і науково-педагогічних працівників; низький рівень фінансово-економічного, матеріально-технічного та інформаційного забезпечення навчальних закладів; жорстка централізація управління призводить до надмірної бюрократизації системи освіти, переобтяженням закладів і установ освіти звітністю, численними перевітками тощо; відсутність державної національної програми модернізації освіти.

6. Існує незадовільний стан забезпечення житлом.

7. Слабка робота політичного та правового механізму державного управління соціальним розвитком, проявом якою є недосконалість нормативно-

правова база, що мала б змогу забезпечити гарантування та регулювання належного рівня і стандартів якості соціальних послуг.

## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### Основна:

2. Аверин А. Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия / А. Н. Аверин. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – 96 с.
3. Валитов Ш. М. Взаимодействие власти и бизнеса. Сущность, новые формы и тенденции, социальная ответственность / Ш. М. Валитов, В. А. Мальгин. – М.: Экономика, 2009. – 207 с.
4. Кричевский Н. А. Корпоративная социальная ответственность / Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. – М.: «Дашков и Ко», 2007. – 216 с.
5. Корпоративна соціальна відповідальність : підручник / О. Гирик, О. Денис, О. Дубовик та ін. ; за заг. ред. д-ра економ. наук, проф. Т. С. Смовженко, д-ра екон. наук, проф. А. Я. Кузнецової. – К. : УБС НБУ, 2009. – 258 с.
6. Корпоративна соціальна відповідальність: модель і управлінські практики: підручник для ВУЗів / М. А. Саприкіна, М. А. Саєнсус, Г. А. Місько та ін. –К.: Вид. «Фарбований лист», 2011. – 690 с.
7. Лазаренко О. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності, посібник із КСВ / О. Лазаренко, Р. Колиско, та ін. – К.: Видавництво «Енергія», 2008. – 96 с.
8. Основы социального государства : учебник для вузов / под общ. ред. д.э.н., проф. Н. Н. Гриценко, д.э.н., проф. А. А. Шулуса. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2009. – 440 с.
9. Туленков М. В. Соціальна політика в Україні: шляхи формування та реалізації: [навч.-метод.розробка] / М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 34 с.
10. Тульчинский Г. Л. Корпоративная социальная ответственность (Социальные инвестиции, партнерство и коммуникации)/ Г. Л. Тульчинский. – СПб.: Справочники Петербурга, 2006. – 415 с.
11. Управління соціальним і гуманітарним розвитком: навч. посіб. / [авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, П. К. Ситник та ін.] ; за заг. ред.

В. А. Скуратівського, В. П. Трошинського : у 2 ч. - К. : НАДУ, 2009. – Ч. 1. – 456 с.

#### **Додаткова:**

12. Глобализация и социальная политика развитых стран / Сборник обзоров. – М.: РАН, 2008. – 280 с.

13. Коммуникативная культура. От коммуникативной компетентности к социальной ответственности / под ред. С. В. Титовой. – СПб. : Питер, 2009. – 176 с.

14. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / под общ. ред. д.э.н., проф. И. Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М. А. Эскиндарова. – М.: КНОРУС, 2008. – 504 с.

15. Моделювання соціально-економічного розвитку територій : наук.-метод. розробка / [С. М. Ромашко, І. З. Саврас, Р. Г. Селівестов, Р. В. Юринець]. – К. : НАДУ, 2013. – 44 с.

16. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями: наукове видання / Г. В. Назарова. – Х.: Вид. ХДЕУ, 2004. – 408 с.

17. Попов О. Є. Теоретико-методологічні та концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління: монографія / О. Є. Попов. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2009. – 390 с.

18. Попов О. Є. Розподіл та реалізація корпоративного контролю при формуванні капіталу акціонерного товариства: монографія / О. Є. Попов, А. М. Котов, Т. Г. Зайцева. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2009. – 360 с.

19. Социальная политика: учебник для вузов / под общей редакцией Н. А. Волгина. – М.: Экзамен, 2008. – 943 с.

20. Туркин С. Как выгодно быть добрым. Сделайте свой бизнес социально ответственным / С. Туркин. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 384 с.

21. Шайгородський Ю. Політика як інституційна форма досягнення соціального консенсусу: історико-політична інтерпретація / Ю. Шайгородський // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – Київ; Миколаїв, 2009. Вип. 15. – С. 5–15.

22. Яковюк І. В. Виникнення та розвиток концепції соціальної держави / І.В. Яковюк // Вісник Академії правових наук України. –2001. – № 2. – С. 25–34.

23. Baker Mallen. Arguments against Corporate Social Responsibility. Business Respect. Retrieved on 2008-03-07.

24. Farnham Castle. Corporate Social Responsibility: New Fad or Necessity. Retrieved on 2008-03-07.

25. Jastram Sarah (2007). The Link Between Corporate Social Responsibility and Strategic Management. CIS Papers No. 17. Centre of International Studies, Hamburg.

26. Richardson B. J. (2008). Socially Responsible Investment Law: Regulating the Unseen Polluters (Oxford University Press).

#### **Інформаційні ресурси:**

27. Всесвітня організація по стандартизації ISO [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://isotc.iso.org/>.

28. Експертно-аналітичний портал, присвячений тематиці корпоративної соціальної відповідальності і стійкому розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.csr-review.net](http://www.csr-review.net).

29. Регіони України : статистичний щорічник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

30. Сайт Всемирного совета бизнеса по устойчивому развитию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.globalcompact.org>.

31. Статистична звітність емітентів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua/db/emitent](http://www.smida.gov.ua/db/emitent).

32. Центр «розвитку соціальної відповідальності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.csr.ukraine.org](http://www.csr.ukraine.org)

33. Проект Європейського Союзу «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://surdp.eu>

## *ГЛОСАРІЙ*

### **А**

**Адміністративний/соціальний бюджет** — фінансові ресурси, що виділяються компанією на реалізацію власних соціальних програм.

### **В**

**Верифікація (Verification)** — сертифікація зовнішнім аудитором валідності, змістовності та повноти документації, звітів або декларацій організації.

**Взаємодія** — процес безпосереднього та опосередкованого впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їх взаємну обумовленість, залежність та зв'язок.

**Внутрішній імідж організації** — думка персоналу про свою організацію.

**Вплив акціонерів (Shareholder influence)** — прагнення акціонерів поліпшувати етичну, соціальну та/або екологічну поведінку компанії шляхом діалогу, тиску, підтримки відповідального управління та голосування на щорічних загальних зборах.

### **Г**

**Гідна праця** — сприяння розширенню можливостей жінок та чоловіків у всьому світі в отриманні гідної і продуктивної роботи за умов свободи, рівності, захищеності та поваги людської гідності. Ця всеосяжна мета охоплює чотири стратегічні цілі: сприяння забезпеченню прав у сфері праці, забезпечення зайнятості та доходів, розширення соціального захисту і соціального забезпечення, зміцнення соціального діалогу.

**Глобальний договір** — ініціатива, спрямована на сприяння соціальній відповідальності бізнесу та підтримку вирішення підприємницькими колами проблем глобалізації та створення більш стабільної та всеохоплювальної економіки. Глобальний договір відстоює принципи соціальної відповідальності бізнесу з особливою увагою, спрямованою на досягнення цілей ООН у 4

основних сферах: прав людини, трудових відносин, навколишнього середовища та боротьби з корупцією.

## Е

**Еко-аудит (Eco-audit)** — застосування не фінансових екологічних критеріїв під час ухвалення інвестиційного рішення.

**Еко-ефективність (Eco-efficiency)** — ідея про те, що вдосконалення способів використання природних ресурсів може зменшити шкоду для довкілля та скоротити витрати.

**Економічне робоче місце** — сукупність матеріально-речовинних, економічних і соціальних умов, які забезпечують зайнятість одного працівника і розглядаються безвідносно до фізичного робочого місця.

**Економічно доцільні робочі місця** — це робочі місця, які дозволяють досягти високої продуктивності праці і забезпечують достойний зарібок працівникові.

**Етична торгівля (Ethical trade)** — має на меті забезпечувати, щоб умови в межах основних ланцюгів виробництва відповідали базовим мінімальним стандартам і сприяли ліквідації найбільш важких форм експлуатації праці, наприклад, дитяча та примусова праця і тяжка робота за «голодну» зарплату. Критерії маркування, як правило, ґрунтуються на положеннях основних конвенцій МОП.

**Етичний скрінинг (Ethical screening)** — включення до або виключення з інвестиційного портфеля цінних паперів та акцій на підставі етичних, соціальних або екологічних міркувань.

**Етичний аудит (Ethical audit)** — застосування не фінансових, етичних критеріїв під час ухвалення інвестиційного рішення.

**Зацікавлена сторона (Stakeholder)** — особа, громада або організація, яка зазнає впливу з боку підприємства або впливає на його діяльність. Зацікавлені сторони можуть бути внутрішніми (наприклад, працівники) або зовнішніми (наприклад, клієнти, постачальники, акціонери, фінансисти, місцева громада).

## І

**Інвестиції в людський капітал** — це витрати на створення або збільшення запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій правника заради підвищення ефективності його використання в трудовій сфері суспільного виробництва і зростання доходів(заробітків) його власника.

**Інвестування окремих заходів або громад (Cause- based or community investing)** — фінансова підтримка окремого заходу або діяльності через інвестування. На відміну від тих, хто робить благодійні внески, інвестори окремих заходів вимагають, щоб їхня первісна інвестиція могла бути повернута у вигляді виплат (для позик) або продажів (для акцій).

**Ініціатива в галузі соціальної відповідальності** — принципи соціально відповідального ведення бізнесу, розроблені авторитетними міжнародними та національними організаціями і компаніями.

**Інформаційна політика** — пріоритети і стандарти в інформаційній діяльності підприємства щодо його цільової аудиторії і широкої громадськості.

## К

**Кодекс поведінки (Code of conduct)** — формальне декларування цінностей і практики ведення бізнесу компанії, а інколи і її постачальників. Кодекс є декларацією мінімальних стандартів разом із прилюдною обіцянкою компанії їх дотримуватися та вимагати такого дотримання від підрядників, субпідрядників, постачальників та ліцензіатів. Це може бути досить непростий документ, що вимагає дотримання проголошених стандартів і пропонує складний механізм забезпечення виконання взятих обіцянок.

**Корпоративна соціальна відповідальність** — таке ведення бізнесу, яке відповідає етичним, законодавчим нормам та суспільним очікуванням або навіть перевищує їх.

**Корпоративна соціальна відповідальність** — концепція, в рамках якої компанії на добровільній основі інтегрують соціальну й екологічну політику в бізнес, в операції, у їх взаємовідносини з усім колом пов'язаних із компанією організацій і людей; постійне зобов'язання бізнесу щодо внеску в сталий



економічний розвиток через підвищення якості життя як співробітників та їхніх сімей, так і громади, суспільства в цілому.

**Корпоративна соціальна політика** — це діяльність підприємств, спрямована на розвиток соціально-трудових відносин в компанії. Соціальна політика поєднує заходи і програми, що забезпечують соціальну захищеність і статус працівників компанії.

**Корпоративне врядування (Corporate governance)** — низка взаємин між керівництвом компанії, її правлінням, акціонерами та іншими зацікавленими сторонами. Корпоративне врядування також пропонує систему, за допомогою якої встановлюються цілі компанії та засоби досягнення тих цілей і визначається процес моніторингу виконавчої діяльності. (Кодекс ОЕСР, 1999).

**Корпоративне громадянство (Corporate citizenship)** — управління усією сукупністю взаємин між компанією та її партнерським оточенням на місцевому, національному і глобальному рівні.

**Корпоративне волонтерство** — підтримувана компанією участь її працівників у добровільній роботі на користь місцевої громади.

**Корпоративний соціальний звіт** — це публічний інструмент інформування акціонерів, працівників, партнерів, всю громадськість проте, як і якими темпами компанія реалізує закладені у своїй місії чи стратегічних планах розвитку цілі сталого економічного розвитку, соціального добробуту і екологічної безпеки.

**Колективні переговори** — це термін, який використовується для опису процесу переговорів між працівниками і роботодавцями та їхніми представниками стосовно будь-якого питання, пов'язаного з умовами зайнятості, або будь-якого іншого питання, що становить спільний інтерес для працівників і роботодавців.

**Міжнародна організація праці (МОП)** — спеціалізована установа (нині працює при Організації Об'єднаних Націй), утворена в 1919 р., що проголосила своєю метою вивчення і покращення умов праці та життя працюючих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій із питань трудового законодавства. Місце знаходження – Женева.

**Міжнародні трудові норми** — приймаються Міжнародною Організацією Праці у вигляді Конвенцій з усіх аспектів праці, зайнятості населення, безробіття, умов праці та її хорони, виробничого і навколишнього середовища, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, соціального партнерства тощо.

**Моніторинг (Monitoring)** — процес регулярного збору інформації для перевірки виконавчої діяльності відповідно до певних критеріїв. Відповідальне підприємництво (Responsible entrepreneurship): поняття, запропоноване ООН, що визнає роль бізнесу в досягненні сталого розвитку і те, що компанії можуть здійснювати свою діяльність у такий спосіб, щоб сприяти економічному зростанню і підвищувати конкурентну спроможність, забезпечуючи при цьому захист навколишнього середовища і просуваючи соціальну відповідальність.

## О

**Оцінка впливу на навколишнє середовище (Environmental impact assessment)** — аналіз впливу бізнес-проекту або діяльності підприємства на навколишнє середовище.

**Оцінка соціального впливу (Social impact assessment)** — систематичний аналіз впливу бізнес-проекту або діяльності підприємства на соціальну та культурну ситуацію у відповідних громадах.

## П

**Партнерство соціальне** — система правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур, які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному рівнях та на рівні підприємства (організації).

**Позиція соціального діалогу** — місце, яке посідає соціальний діалог у регулюванні соціально-трудоких відносин.

**Права людини (Human rights)** — права людини ґрунтуються на визнанні гідності та рівних і невід'ємних прав усіх членів людської спільноти на свободу, справедливість і мир в усьому світі. Ці права визначені Всесвітньою Декларацією прав людини (1948). На європейському рівні Стаття 6 Договору про Європейський Союз констатує, що Європейський Союз «заснований на принципах свободи, демократії, поваги до прав людини та основних свобод і верховенства права – принципах, єдиних для всіх країн – членів ЄС». Окрім цього, Європейська Конвенція прав людини, ухвалена Радою Європи, є обов'язковою для всіх країн – членів ЄС. Більше того, Європейська Хартія фундаментальних прав, ухвалена в Ніщі в грудні 2000 року, є інструментом, що стимулює дотримання фундаментальних прав людини європейськими інституціями та країнами – членами ЄС, коли вони діють у рамках законодавства ЄС.

**Професійна спілка** — добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності (навчання).

## Р

**Рейтинг** — зіставлення різних компаній у відібраній виборці на основі однієї спільної для них ознаки.

**Роботодавець** — власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання і фізична особа, яка використовує найману працю.

**Розвиток місцевої громади** — соціальні програми компанії, спрямовані на розвиток місцевої громади (соціальні програми й акції допомоги соціально незахищеним верствам населення, надання підтримки юнацтву, збереження й розвиток житлово-комунального господарства та об'єктів культурно-історичного значення, спонсорювання місцевих культурних, освітніх, спортивних організацій і заходів тощо).

**Розвиток персоналу** — напрям соціальних програм, що в рамках стратегії розвитку персоналу здійснюються компанією з метою залучення до неї та затримання в ній талановитих працівників (навчання та професійний розвиток, використання мотиваційних схем оплати праці, надання працівникам соціального пакету, створення умов для відпочинку, участь працівників у прийнятті управлінських рішень).

## С

**Система внутрішніх комунікацій** — сукупність інформаційних каналів, які дозволяють передавати відомості ділового, інтелектуального і емоційного змісту всередині організації між працівниками, між працівниками і керівництвом.

**Соціальна відповідальність бізнесу** — добровільний внесок бізнесу в розвиток суспільства у соціальній, економічній та екологічній сферах, який безпосередньо пов'язаний з основною діяльністю компанії і виходить за рамки визначеного законом мінімуму.

**Соціальна відповідальність бізнесу (СВБ)** — це концепція, згідно з якою компанії добровільно інтегрують соціальні та екологічні аспекти у свою комерційну діяльність та взаємодію зі своїми зацікавленими сторонами.

**Соціальне маркування (Social label)** — слова і символи на маркуванні продукту, покликані впливати на купівельні рішення споживачів шляхом запевнення їх у соціальному та етичному впливі бізнесового процесу на інші зацікавлені сторони.

**Соціальне партнерство** — система взаємовідносин між представниками працівників, роботодавців та органами державної влади, спрямованих на забезпечення узгодженості інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

**Соціальний аудит (Socialaudit)** — аналіз ефективності соціальних програм компанії та перевірка їх відповідності обраним стандартам.

**Соціальний діалог** (за визначенням Міжнародної організації праці) — містить усі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників із питань, що становлять взаємний інтерес і пов'язані з соціально-економічною політикою.

**Соціальний діалог** — це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень представниками інтересів працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудових відносин.

**Соціальний капітал (Social capital)** — потенціал взаємного розуміння і довіри в даній громаді. Соціальний капітал є необхідною передумовою для співробітництва та організованої людської поведінки, зокрема й бізнесу. Соціальний капітал можна трансформувати, споживати або поповнювати так само, як і фінансовий капітал.

**Соціальний пакет** — набір соціальних пільг, соціальних виплат і корпоративних свят, які компанія надає своїм працівникам.

**Соціальні звіти (Socialreport)** — звіти компаній, що, окрім інформації про економічні результати їх діяльності, містять соціальні та екологічні показники.

**Соціальні пільги** — різного роду блага, які працівник може отримати від підприємства для підвищення рівня життя.

**Соціальні програми** — добровільна діяльність компанії, спрямована на охорону довкілля, розвиток персоналу, створення сприятливих умов праці, підтримку місцевої громади, а також благодійна діяльність тощо.

**Соціальні інвестиції** — форма фінансової допомоги, що виділяється компанією на реалізацію довгострокових соціальних програм, спрямованих на зниження соціальної напруги в регіонах присутності компанії та на підвищення життєвого рівня різних верств суспільства.

**Соціально значущий маркетинг** — форма адресної фінансової допомоги, що полягає у спрямуванні відсотка від продажу конкретного товару на здійснення соціальних програм компанії.

**Соціально відповідальна реструктуризація** — згладжування й компенсація негативних наслідків для працівників і місцевого населення в ході проведення масового вивільнення працівників та закриття виробництв, скорочення робочих місць, реорганізації підприємств.

**Стандарти безпеки праці** — загальні вимоги і норми безпеки за видами небезпечних та шкідливих виробничих факторів.

**Стандарт (Standard)** — загально визнаний набір процедур, практик і специфікацій. Трьохвимірний підсумок діяльності (Triple bottom line): ідея полягає в тому, що загальний результат діяльності підприємства слід вимірювати, ґрунтуючись на його комбінованому внеску в економічне процвітання, якість навколишнього середовища та соціальний капітал.

**Стейкхолдер** — особа чи група осіб, зацікавлених у реалізації певних цілей компанії (див. «Зацікавлена сторона»).

## У

**Угода** — письмовий контакт між профспілками і роботодавцями і / чи організаціями роботодавців, де встановлюються терміни й умови зайнятості, зазвичай на період від двох до трьох років. Обсяги і сфера дії угоди залежать від сторін, а також від звичаїв та традицій країни. Угода підписується на різних рівнях – національному, галузевому та територіальному – підприємства. Угода, укладена на рівні підприємства, має назву «колективний договір».

**Угода загальногалузева** — колективна угода, до якої залучена більшість працівників об'єднань роботодавців і організацій працівників певної галузі. Встановлює єдині розумні норми та умови зайнятості, які можуть бути поліпшені шляхом переговорів на рівні підприємства, установи.

**Угода національна** — колективна угода, яка є національною за масштабами, встановлює національні стандарти для більшості підприємств або для всіх, чи для деяких професій. Вона стосується основних галузей народного господарства та/або категорій працівників за професією.

**Угода проміжна** — колективна угода, призначена для тимчасового примирення або збереження умов зайнятості в період урегулювання спору або до підписання остаточної угоди.

**Угода типова** — вид угоди, яка рекомендується або ініціюється організацією роботодавців або профспілковими організаціями для використання як зразок під час переговорів.

## Т

**Трудовий стандарт** — базові загальні критерії умов зайнятості, призначені для захисту мінімальних умов скромного життя працівників та їх родин.

## Ф

**Фандрайзинг** — діяльність із залучення коштів на некомерційні проекти, для реалізації соціально значущих програм.

**Філантропія** (синонім – благодійність) — фінансова підтримка некомерційних заходів чи організацій, що не передбачає отримання комерційної користі.

## Ч

**Чесна торгівля (Fair trade)** — розглядається як альтернативний підхід до звичайної практики міжнародної торгівлі. Це означає торговельне партнерство, що сприяє сталому розвитку витиснутих з торгівлі та поставлених у невігідні умови виробників, намагаючись зробити це через забезпечення кращих торговельних умов, підвищення поінформованості та проведення різних кампаній. Критерії для визначення продукції чесної торгівлі різняться залежно від типу продукції, однак базуються на таких аспектах як, наприклад, гарантовані ціни, передоплата та прямі виплати безпосереднім виробникам продукції або їхнім кооперативам.

## Я

**Якість робочої сили** — сукупність таких властивостей людини як рівень освіти і кваліфікації, фізичні, фізіологічні, соціально-психологічні

характеристики, здібність адаптуватися до умов виробництва, професійна орієнтованість, мобільність.