

[http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=47920&cat\\_id=46017&showHidden=1](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017&showHidden=1).

11. Korte W. B. Telework. Penetration, Potential and Practice in Europe / W. B. Korte, R. Wynne. – IOS Press. Amsterdam, Netherlands, 1996. – 309 p.

**Сандугей В. В. Формирование инновационного типа занятости в отечественной экономике.**

*В статье проведен анализ формирования инновационного типа занятости. Определено влияние утверждения новых форм занятости на украинскую экономику.*

**Ключевые слова:** инновационный тип занятости, информационно-коммуникационные технологии, вторичная занятость, дистанционная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг, телеработа, виртуальные предприятия.

**Sanduhey V. V. Formation of innovative type of employment in national economy.**

*The article analyzes the formation of an innovative type of employment. The effect of the establishment of new forms of employment for the Ukrainian economy.*

**Key words:** innovative type of employment, information and communication technologies, secondary employment, distance employment, outsourcing, outstaffing, Telework, virtual enterprise.

УДК 378.014.5

**Скиба М. В.**  
**Національний педагогічний університет**  
**імені М. П. Драгоманова**

## **ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

*У статті визначено основні напрями розвитку інституту корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) в Україні шляхом дослідження сутності, вигод та втрат від КСВ на макро-, мікро- та нанорівні, моделей КСВ, що сформувались у світі.*

**Ключові слова:** інститут, корпоративна соціальна відповідальність, підприємство, вищий навчальний заклад, людський капітал.

Перехід до постіндустріальної стадії розвитку суспільства із домінуванням людського капіталу як основного фактору виробництва та потребою ефективного, раціонального його використання з метою забезпечення сталого економічного розвитку; загострення конкуренції на світових ринках поряд із вимогою підтримки соціально-економічної безпеки, зміцнення цілісності суспільства та держави потребує задіяння як індивідуальних, так і колективних зусиль: активної співпраці бізнесу, освіти, урядів, громадянського суспільства, інвесторів та інших зацікавлених осіб.

Недостатньо високий рейтинг України за соціальним та економічним розвитком серед інших держав світу (конкурентоспроможність, людський розвиток тощо), невиконання у повній мірі міжнародних зобов'язань зі сталого розвитку, досягнення цілей розвитку тисячоліття, запровадження гідної праці тощо доводять низьку ефективність державного та регіонального управління в цілому та за окремими його напрямками [1]. Вище зазначене актуалізує тематику дослідження корпоративної соціальної відповідальності.

Проблематика корпоративної соціальної відповідальності висвітлюється у працях

багатьох зарубіжних вчених. Г. Боуен ще у 1953 р., звернувши увагу у своїй публікації “Соціальна відповідальність бізнесмена” на поняття корпоративної соціальної відповідальності, заклав підґрунтя для широкого та поглибленого вивчення даної проблематики, формування підходу, який би визначав КСВ як частину стратегічного планування та прийняття управлінських рішень [2]. Альтернативної точки зору дотримується Т. Левітт, який у статті “Загрози соціальній відповідальності” вказує на те, що бізнес буде мати більше шансів вижити, якщо його єдиною метою буде максимізація прибутку [3]. М. Фрідман наголошував, що соціальна відповідальність бізнесу полягає у збільшенні прибутку компаній в умовах чесної відкритої вільної конкуренції, не вдаючись до шахрайства та махінацій [4]. Досліджуючи історичну еволюцію КСВ, А. Керолл виокремлює економічні, правові, етичні та дискретні (філантропічні, благодійні) обов’язки корпорацій та наголошує на необхідності включення соціальної складової до стратегії розвитку організацій, добровільної участі підприємств у соціальних програмах [5;6;7]. Дж. Мак Гір доводить, що корпорація поряд з економічними та правовими зобов’язаннями має також нести відповідальність перед суспільством [8]. Р. Акерман досліджує засоби реалізації концепції корпоративної відповідальності [9]. Ф. Котлер та Н. Лі розглядають КСВ як добровільний внесок компаній у розвиток суспільства в соціально-економічній та екологічній сферах [10]. Сутність соціальної відповідальності досліджують українські вчені А. Колот та О. Грішнова [11]. О. Охріменко та Т. Іванова досліджують соціальну відповідальність в якості гаранта соціальної безпеки загалом і особистої безпеки людини, як засіб підтримання та зміцнення соціальної злагоди, цілісності суспільства і держави [12]. Наявність значної кількості публікацій серед зарубіжних та вітчизняних вчених з тематики КСВ доводить її актуальність та необхідність подальших досліджень щодо визначення напрямів формування та розвитку КСВ в Україні.

**Метою статті** є визначити напрями формування та розвитку інститута корпоративної соціальної відповідальності в Україні шляхом дослідження сутності, моделей КСВ, вигод та втрат від КСВ на макро-, мікро- та нанорівні.

Можна погодитись з думкою вчених, що еволюція поняття “соціальна відповідальність” пройшла шлях від відповідальності “покарання-примусу” до відповідальності “надійності”, трансформуючись у відповідальність “взаємності”, набуваючи у сучасному світі рис фундаментального закону соціального буття. Вивчення наукових джерел з тематики КСВ доводить альтернативність думок вчених та відсутність єдиного погляду на поняття “соціальної корпоративної відповідальності”. Зокрема, під КСВ розуміють: виробництво якісних товарів та послуг, сплату податків та створення робочих місць; максимізацію прибутку в умовах чесної відкритої вільної конкуренції; досягнення комерційного успіху засобами, що враховують етичні принципи та базуються на повазі до людей, суспільства та оточуючого середовища; відповідальність за дотримання норм та правил чинного законодавства, що впливають на якість життя; готовність зробити внесок в економічний розвиток, покращуючи одночасно якість життя своїх працівників з їх сім’ями, місцевих громад та суспільства загалом; свідому реалізацію політики, яка є бажаною для цілей, норм та цінностей суспільства; усвідомлення наслідків здійснюваної діяльності для соціального прогресу суспільства; розвиток людських ресурсів шляхом організації освітніх програм, навчання, здійснення підготовки,

перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; добровільний внесок у сталий розвиток суспільства; гарант соціальної безпеки людини та суспільства; засіб підтримання та зміцнення соціальної злагоди, цілісності суспільства та держави тощо.

У нашому дослідженні під “**соціальною корпоративною відповідальністю**” будемо розуміти інститут суспільно відповідальної поведінки, що відповідає очікуванням суспільства, відповідальність за результати діяльності щодо виробництва якісних товарів та послуг, готовності зробити внесок у сталий економічний розвиток країни, створення нових робочих місць, покращення якості життя працівників та їх сімей, місцевих громад та суспільства загалом, підтримку соціально-економічної безпеки країни та зміцнення цілісності держави. Для більш повного розкриття сутності та з’ясування доцільності соціальної відповідальності розглянемо основні вигоди та втрати на макро-, мікро- та нанорівні (табл. 1).

Таблиця 1

### **Вигоди та втрати від соціальної відповідальності**

<b>Рівень</b>	<b>Вигоди від КСВ</b>	<b>Втрати від КСВ</b>
<b>Макро-рівень</b>	природоохоронна діяльність, ресурсозбереження; розвиток місцевої територіальної громади; чесні ділові стосунки між постачальниками, бізнес-партнерами і клієнтами компанії, готовність брати участь у виході з кризових ситуацій (стихійні лиха, екологічні катастрофи тощо); випуск високоякісної продукції	забруднення оточуючого середовища; несталість економічної кон’юнктури; інфляція; монополістичні обмеження ринку
<b>Мікро-рівень</b>	зростання рівня якості управління бізнесом; зниження плинності кадрів; зростання рівня продуктивності праці; зростання позитивного іміджу; стабільність та стійкість розвитку в довгостроковій перспективі; зниження ризиків; зростання рівня інвестиційної привабливості; отримання податкових пільг та преференцій; зниження рівня затрат на навчання; кращі стосунки з урядом, місцевою громадою, іншими компаніями та громадянським суспільством; зростання конкурентних переваг; розширення доступу на нові ринки; покращення фінансових показників тощо.	зростання рівня надмірних витрат; розпорошення цілей; маніпуляція поведінкою спожи-вача шляхом спеціально організованого застарівання товарів; надпотужна реклама; неповна інформація; незадовільне обслуговування в процесі експлуатації товарів тощо.
<b>Нанорівень особистості</b>	дотримання прав людини; формування навичок, вмінь, здібностей; розкриття таланту та здійснення продуктивної праці; дотримання здорового способу життя; отримання робочого місця та гідної заробітної плати; кар’єрне зростання на рівних та недискримінаційних умовах; безпечніші та комфортніші умови праці; при необхідності звільнення допомога щодо сприяння отримання нового місця роботи, навчання, соціальна згуртованість і розвиток, відчуття самоповаги, приналежності до колективу, нації; відчуття внеску у суспільний розвиток, впевненість у майбутньому тощо.	порушення прав людини; нереалізовані можливості; безробіття; соціальна відчуженість, деградація тощо.

\* складено автором на основі даних [12]

Тож, поряд із низкою недоліків КСВ має значну кількість переваг, що перевищують втрати від цієї діяльності на всіх рівнях. Можна погодитись з думкою А. М. Колот, що КСВ заперечує домінування індивідуального і колективного егоїзму, натомість, передбачаючи рівноцінну відповідальність усіх соціальних партнерів. Так, бізнесова структура, яка виконує свій обов’язок перед власним персоналом, державою, суспільством і постійно підвищує свій внесок у соціальний розвиток організації,

держави, регіону, може очікувати адекватної соціальної поведінки від інших партнерів з суспільної коаліції, і зокрема – від держави [13, с. 79].

На нашу думку, необхідним є активне запровадження у діяльність підприємств КСВ, яка має стати невід'ємною частиною довгострокової стратегії бізнесу. Щодо стратегії КСВ, то можна виокремити чотири її типи: стратегія реагування, захисту, пристосування та активна стратегія [11, с. 16].

стратегія реагування	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реактивна стратегія ґрунтується на принципі "поки каміння з неба не почне падати..."</li> </ul>
стратегія захисту	<ul style="list-style-type: none"> <li>• пов'язана зі спробами виправдатися перед суспільством чи своїми споживачами</li> </ul>
стратегія пристосування	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взяття на себе соціальної відповідальності примусово чи з прагнення змінитися</li> </ul>
активна стратегія	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взяття корпоративної соціальної відповідальності без будь-якого зовнішнього тиску</li> </ul>

Рис. 1. Типи стратегій КСВ

Погоджуючись з думкою Ф. Котлера, що основними соціальними ініціативами в межах КСВ є: просування корпоративної благодійної ідеї; благодійний маркетинг; корпоративний соціальний маркетинг; корпоративна філантропія; волонтерська робота на користь громади; соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу [14, с. 24-27], вважаємо доцільним їх широке застосування у діяльності вітчизняних підприємств та організацій.

Одним із важливих інструментів соціально відповідальної політики підприємств є соціальна програма, що здійснюється спільно із зацікавленими партнерами. Наприклад, корпоративні соціальні програми щодо розвитку людських ресурсів реалізуються шляхом: навчання, підвищення кваліфікації, перекваліфікації кадрів при активній взаємодії бізнесу з ВНЗ, проведення спільних конференцій, семінарів, тренінгів тощо. Досвід зарубіжних країн доводить, що активною формою участі підприємств, організацій у розвитку людського капіталу, підвищенні освітнього рівня суспільства є: забезпечення посібниками студентів із малозабезпечених сімей; надання комп'ютерів для розвитку програм дистанційної освіти; забезпечення безкоштовного доступу до високошвидкісного інтернету; створення спеціальних програм з підтримки художніх галерей та надання допомоги в розвитку мистецьких проєктів; участь у реалізації міжнародних освітніх програм з обміну студентами; надання іменних стипендій студентам, переможцям конкурсів, грантів на здійснення наукової діяльності; надання кращим випускникам пріоритетного права працевлаштування тощо.

Варто додати, що, зважаючи на місцеві традиції, особливості соціально-економічного розвитку, формування правової системи тощо в різних країнах світу сформувались власні моделі КСВ. Для цілей нашого дослідження порівняємо дві моделі (американську та європейську) (табл. 2).

**Характеристика американської та європейської моделей КСВ**

Американська модель	Європейська модель	
	Базовий рівень	Корпоративний рівень
Створення умов безпеки праці; забезпечення стабільності за-робітної плати та її своєчасної індексації в умовах інфляції; використання програм додаткового медичного і соціального страхування співробітників і членів їх сімей; розвиток людських ресурсів через навчальні програми і програми підготовки та підвищення кваліфікації; надання допомоги працівникам підприємства в критичних ситуаціях і під-тримка ветеранів-пенсіонерів.	Дотримання бізнесом встановлених правил, норматив-но закріплених у рамках законодав-ства держави: своєчасна сплата по-датків; виплата заробітної плати; створення нових робочих місць; участь підприємст-ва у підвищенні кваліфікації персоналу тощо.	Забезпечення праців-ників адекватними умовами не тільки для роботи, але й для життя: профілактичне лікування; будівництво житла; розвиток соціальної сфери (шляхом розвитку власної соціальної інфраструктури або за рахунок корпоративних договорів з установами соціальної сфери).

\* складено автором на основі даних [15]

В американській моделі на відміну від європейської для соціальної відповідальності характерним є: вирішення питань соціально-економічного становища як працюючих на підприємстві, так і проблем членів їх сімей, соціальне забезпечення колишніх працівників. Європейська модель КСВ спрямована на підвищення рівня якості трудового життя працівників підприємства та добробуту членів їх родини, щоб через справедливе ставлення до себе працівники були б зацікавлені робити максимальний внесок у розвиток підприємства, прагнучи максимальної вигоди для бізнесу підприємця. Щодо формування КСВ в Україні, то доцільним є використання окремих елементів з обох наведених вище моделей, які б, максимізуючи позитивний вплив як на зовнішнє, так і на внутрішнє середовище підприємства у довгостроковій перспективі, не порушуючи його стійкість, сприяли б зростанню рівня його конкурентоспроможності та прибутковості.

Варто додати, що у міжнародному праві КСВ є одним із інструментів досягнення цілей сталого розвитку, що реалізується через закріплення у стандартах ISO-26000, ISO 14000 та ін. Закріплено КСВ і в Глобальному договорі ООН (визначено необхідність удосконалення корпоративного управління у чотирьох сферах: права людини, стандарти праці, охорона навколишнього середовища та корупція). Важливою з точки зору розуміння сутності КСВ бізнесу та його взаємодії з освітою та державою є вивчення європейського досвіду щодо спільних, колективних дій. Зокрема, Європейська Бізнес Мережа корпоративної соціальної відповідальності “КСВ Європа” об’єднує більше 60 корпоративних членів та 45 національних організацій “КСВ”, що становлять разом більше 10 тис. компаній, і є платформою для підприємств, які бажають сприяти стійкому зростанню та роблять позитивний внесок у розвиток суспільства. Наприклад, розроблений нею та підтриманий Європейською комісією Маніфест “Підприємство 2020” (Мілан, 19.06.15 р.) закликає: з метою досягнення європейських та глобальних перетворень на шляху до більш всеохоплюючого та стабільного суспільства посилити структурне партнерство між публічним і приватним сектором з питань роботи та освіти, створення робочих місць та підтримки підприємницького потенціалу, а також активізацію працевлаштування та підприємництва через формальне та неформальне набуття навичок професійного та міжособистісного спілкування тощо. Варто додати, що станом на серпень 2015 року

рівень молодіжного безробіття в країнах ЄС сягнув 4,6 млн. (20% від економічно активного населення молодше 25 років в ЄС-28). ЄС має значний невикористаний потенціал людського капіталу. Більше 7 млн осіб у віці 15-24-роки не навчалися і не працювали, попри наявність 2 млн. вакансій [15]. У розробленому ЄК спільно з “КСВ Європа” Європейському пакті для молоді (European Pact for Youth) анонсовано заклик для підприємств, соціальних партнерів, освітян та інших зацікавлених сторін налагодити партнерські зв’язки на підтримку молодіжної зайнятості з метою створення 10 000 нових партнерств між бізнесом та освітніми закладами, 100 000 нових вакансій, місць для стажувань та виробничої практики тощо. Наміри мають реалізовуватись через розробку планів дій у країнах, мобілізації ресурсів та потужностей організацій, підприємств та інших учасників, використовуватись на нарадах ЄС. Перші результати та подальші заходи планується розглянути на Першому Європейському саміті “Підприємство-освіта” наприкінці 2017 року [16]. Зазначеному вище сприятиме: здійснення прямого інвестування, обрання технологій, які максимально розширюють можливості зайнятості; участь у розробці та реалізація місцевих та національних програм навчання упродовж життя, підтримка людей з особливими потребами, інвалідів тощо.

Щодо України, то перші паростки зародження концепції соціальної відповідальності можна пов’язати із явищем “меценатства”, яке бере свій початок ще з часів Київської Русі (коли князь Володимир закріплював за духовенством обов’язок здійснювати опіку та нагляд за бідняками і подорожніми). Володимир зробив значний внесок у розвиток освіти та навчання дітей, саме він був засновником першої школи в Київській Русі. На користь традиції КСВ в Україні свідчать дії промислових магнатів кінця XIX ст. Наприклад, на пожертви М. Терещенка у м. Глухові були побудовані гімназії, училища, учительський інститут (1874 р.). На спільні пожертви М. Терещенка, Л. Бродського та інших було збудовано Політехнічний інститут (1898 р.), започатковані окремі наукові напрями тощо.

Щодо КСВ та взаємодії держави, освіти і науки, то варто згадати історію заснування у 1834 році Київського університету, який створювався згідно з парадигмою тогочасного європейського університету (зразком слугував Берлінський університет), його випускники мали бути високо освіченими і науково підготовленими особистостями [17, с. 16]. Сьогодні важко повірити, що Київський університет засновувався як переважно освітянська установа, яка мала на замовлення уряду готувати вчителів і держслужбовців із студентів, що вчилися і утримувалися цілком за казенний кошт [18]. У структурі Київського університету функціонував “Особливий виховний заклад” – Інститут казенних студентів, який започаткував вищу світську педагогічну освіту на Київщині (в різні роки зазнавав трансформацій). Якщо Вищі педагогічні курси (колишній Інститут казенних студентів) при університеті готували вчителів лише для державних училищ, то у 1859 р. на Київщині з ініціативи групи студентів університету, до якої входив М. П. Драгоманов, і за підтримки М. І. Пирогова починається стрімке поширення “недільних шкіл” для робочого люду, постає питання про влаштування в Києві недержавних Вищих педагогічних курсів, які б готували вчителів для народних училищ. У 1860 р. виходить “Положення про жіночі навчальні заклади відомства Міністерства народної освіти”, які відкривалися лише за кошти місцевого самоврядування і товариств. Вони могли готувати вчителів для приватних училищ [17, с. 35] Варто додати, що наприкінці XIX – на початку XX ст.

стрімкий зліт капіталізації економічного життя обумовив розвиток промисловості, транспорту, призвів до розширення мережі нижчих і середніх технічних та ремісничих училищ, що викликало потребу в нарощуванні кількості шкіл, гімназій, особливо у сільській місцевості, загострювалось питання про забезпечення середніх шкіл вчителями з відповідною педагогічною освітою (серед викладачів середніх навчальних закладів у 1901 р. з 10 тис. осіб лише 1/2 мала вищу освіту) [19].

У двадцяті роки ХХ ст. після важких років першої світової війни, революційних подій, що боляче вдарили по київських навчальних закладах, відбулись укрупнення: Жіночий університет св. Ольги, Київський учительський інститут, Фребелівський педагогічний інститут, Географічний інститут, тимчасові Педагогічні курси та частина Народного університета політехнікума влились до КІНО ім. М. П. Драгоманова [19]. У 1921 р. за новою структурою в інституті було створено факультети соціального виховання і професійної освіти. У 1930 р. на базі факультету соціального виховання організовано самостійний заклад – Київський інститут соціального виховання, який у 1933 р. був перетворений на Київський педагогічний інститут (1936–1991 р. носив ім'я О. М. Горького). Рішення щодо повернення КДПІ імені М. П. Драгоманова було ухвалено 17 вересня 1991 р. У 1997 р. університету було надано статус “Національного” і на сьогодні Університет має сертифікат міжнародної Кадрової Академії, Європейської мережі національних інформаційних центрів з академічного визнання і мобільності ЮНЕСКО як кращий педагогічний вищий навчальний заклад України.

Соціальна відповідальність вищої освіти як соціального інституту перед суспільством, в першу чергу – це відповідальність за результати і якість своєї професійної діяльності. КСВ реалізується в тому, як фахівці відповідають на потреби, що існують в суспільстві, як вони апелюють до викликів, що виникають на професійному рівні. Подальший розвиток корпоративної соціальної відповідальності ВНЗ України в умовах обмеженого бюджетного фінансування, на нашу думку, має полягати в реалізації не тільки навчальної, а й дослідницької функцій та нової підприємницької функції, мобілізації спільних зусиль з усіма зацікавленими сторонами щодо зміцнення соціально-економічної безпеки, цілісності суспільства та держави. Необхідним є створення умов для розвитку ІКТ, забезпечення доступу до інформації як ключа до прискорення соціально-економічного розвитку, подолання нерівності, існуючої між країнами. Тому доцільним є сприяти: розвитку інноваційних, низьковитратних технологій, створення партнерств бізнесу з університетами, дослідницькими лабораторіями для прискорення розвитку науки і технологій, формуванню інноваційної культури (розвитку потенціалу знань, технологій), захисту права інтелектуальної власності тощо.

Отже, ще раз варто наголосити, що вивчення наукових джерел з тематики корпоративної соціальної відповідальності доводить альтернативність поглядів вчених та несформованість єдиного поняття КСВ. На нашу думку, КСВ – це інститут суспільно відповідальної поведінки, що відповідає очікуванням та інтересам суспільства, відповідальність за результати діяльності щодо виробництва якісних товарів та послуг, створення нових робочих місць, покращення якості життя працівників та їх сімей, місцевих громад та суспільства загалом, підтримку соціально-економічної безпеки країни, зміцнення цілісності держави та готовність зробити внесок у сталий економічний розвиток країни.

Щодо розвитку КСВ у закладах вищої освіти доцільним є спрямувати зусилля у напрямі: забезпечення високої якості освітнього процесу та надання якісних освітніх послуг, адже країні потрібні високоосвічені, талановиті люди з відповідними навичками та кваліфікацією; розглянути можливість спрощення доступу до освіти впродовж життя; посилити взаємодію з державою, місцевою владою та бізнесом щодо розробки спільних ініціатив у формуванні людського капіталу, забезпеченні дотримання та реалізації соціально-економічних та культурних прав; створення умов для реалізації права на освіту для людей з обмеженими можливостями; розглянути можливість наближення платних послуг до купівельної спроможності незаможних та бідних верств населення; здійснення волонтерської діяльності; здійснення заходів щодо забезпечення повного та безпечного доступу до сучасних технологій, впровадження екологічно безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій тощо.

Щодо розвитку КСВ бізнесу, то необхідним є: розробка стратегії КСВ з чітким визначенням цільових орієнтирів, завдань та показників досягнення цілей. Наприклад, метою може бути розкриття людського капіталу, дотримання прав людини тощо. Завданнями щодо досягнення даної мети може бути: створення партнерств з університетами, дослідницькими лабораторіями для прискорення розвитку науки і технологій, сприяння розвитку інноваційних, низьковитратних технологій, формування інноваційної культури (розвитку потенціалу знань, технологій тощо); захист права інтелектуальної власності; вироблення спільно з державними органами, освітніми закладами та іншими установами пропозицій щодо освітніх стандартів; участь в освітньому процесі шляхом спільних розробок навчально-методичного забезпечення; організація виробничої практики; надання іменних стипендій студентам, переможцям конкурсів, грантів на здійснення наукової діяльності; створення нових робочих місць та надання кращим випускникам пріоритетного права працевлаштування; аналіз впливу діяльності бізнесу на соціально-економічну, екологічну та інші сфери, забезпечення публічного доступу до інформації щодо заходів з КСВ, оприлюднення соціальних звітів на веб-сайтах тощо.

**Висновки.** З метою мобілізації зусиль держави, освіти, бізнесу, громадянського суспільства та інших зацікавлених сторін щодо розвитку КСВ доцільним є: включити КСВ як окремий напрям до стратегії та програми розвитку установ, організацій, підприємств тощо; налагодити ефективні взаємозв'язки щодо реалізації спільних зусиль у напрямі формування людського капіталу, розкриття навичок і таланту молодих людей, створення умов для їх зайнятості тощо; сформувати систему мотивації та заохочення кращих організацій щодо реалізації політики КСВ; систематично проводити спільні семінари, конференції та інші комунікативні заходи щодо виявлення проблем та шляхів їх вирішення у сфері КСВ. Формування та розвиток КСВ може розглядатись як один із інструментів підвищення конкурентоспроможності та залучення інвестицій, тому формування та розвиток інституту КСВ має стати одним з напрямків стратегії розвитку держави.

Подальші дослідження тематики КСВ доцільно спрямувати у напрямі більш детального вивчення формування інституціонально-правових засад розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

**Використані джерела:**

1. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова]; за ред. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 504 с.



2. *Bowen H.* Social Responsibilities of the Businessman / H. Bowen. – N. Y. : Harper and Row. – 1953. – P. 5.
3. *Levitt T.* The Dangers of Social Responsibility / T. Levitt // Harvard Business Review. – 1958. – Vol. 36. – № 5. – P. 41-50.
4. *J Friedman M.* The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits // The New York Times Magazine. – 1970. – September 13.
5. *Carroll A. B.* A three-dimensional conceptual model of corporate performance // Academy of Management Review. – 1979. – № 4(4). – P. 500
6. *Carroll A. B.* 1991. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders / A. B. Carroll // Business Horizons. – Vol. 34(4). – P. 43.
7. *Carroll A. B.* Corporate social responsibility: Evolution of definitional construct // Business and Society. – 1999. – № 38 (3). – P. 268-295.
8. *McGuire J. W.* Business and Society / J. W. McGuire. – N. Y. : McGraw-Hill. – 1963. – P. 144.
9. *Ackerman R. W.* 1973. How companies respond to social demands / R. W. Ackerman // Harvard Business Review. – Vol. 51(4). – P. 88-89.
10. *Kotler Ph.* Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause. – New Jersey. – 2005. – 311 p.
11. Соціальна відповідальність / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2015. – 519 с.
12. *Охріменко О. О., Іванова Т. В.* Соціальна відповідальність / О. О. Охріменко, Т. В. Іванова. – К., 2015. – 180 с.
13. Аргументація на користь дотримання стандартів праці [Електронний ресурс] // Українська мережа Глобального Договору. – Режим доступу : <http://www.globalcompact.org.ua/UA/about/what>.
14. *Колот А. М.* Корпоративна соціальна відповідальність: сучасна філософія, проблеми засвоєння / А. М. Колот // Економіка України. – 2014. – № 3. – С. 70-82.
15. *Kotler Ph.* Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause. – New Jersey. – 2005. – 311 p.
16. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу: експертна оцінка та практика в Україні. – К. : Оранта, 2007. – С. 117.
17. Enterprise 2020 Manifesto “The future for Europe we need”. – Режим доступу : [www.csreurope.org/sites/default/files/ENGLISH\\_Enterprise%202020%20Manifesto.pdf](http://www.csreurope.org/sites/default/files/ENGLISH_Enterprise%202020%20Manifesto.pdf)
18. The European Pact for Youth “Boosting Business-Education Partnerships for Youth Employability and Inclusion”. – Режим доступу : [www.csreurope.org/sites/default/files/European%20Pact%20for%20Youth.PDF](http://www.csreurope.org/sites/default/files/European%20Pact%20for%20Youth.PDF)
19. Історія НПУ імені М. П. Драгоманова у бібліографічних джерелах / укл. : Г. І. Волинка, Н. Г. Мозгова, О. Бондаренко, Н. І. Тарасова, Г. І. Шаленко. – К. : Вид-во НПУ, 2010. – 130 с.

***Скиба М. В. Формирование и развитие института корпоративной социальной ответственности.***

*В статье определены основные направления развития института корпоративной социальной ответственности (КСО) в Украине путем исследования сущности, выгод и потерь от КСО на макро-, микро- и наноуровне, моделей КСО, которые сформировались в мире.*

**Ключевые слова:** *институт, корпоративная социальная ответственность, предприятие, высшее учебное заведение, человеческий капитал.*

***Skyba M. Formation and development institute of corporate social responsibility.***

*At the article author investigates the essence of corporate social responsibility, the advantages and the disadvantages of CSR at the macro, micro and nano level. American model of CSR and European model of CSR were researching in the article. The article defines the main directions of development of the Institute of Corporate Social Responsibility in Ukraine.*

**Key words:** *institute, corporate social responsibility, enterprise, higher education, human capital.*