

на виробництві, але ці тенденції не співвідносяться зі спадом виробництва. Одночасно відбувається приховування нещасних випадків на виробництві, але заходів у програмі щодо скасування цих негативних явищ — немає. При внесенні змін і доповнень до Програми гідної праці МОП для України на 2016-2019 рр. та розробці подальших програм на наступні терміни доцільно врахувати таке:

враховувати в програмах у першу чергу національні інтереси України у трудовій сфері у сполученні з інтересами МОП;

визначити та конкретизувати виконавців, обов'язки та відповідальність щодо реалізації заходів програми суб'єктами правових і трудових відносин (представниками Уряду, роботодавців і профспілок);

використати донорську допомогу МОП на розв'язання гострих проблем України в сфері праці, які мають визначатися, обговорюватися у переговорних процесах при розробці програм гідної праці в Україні;

сприяти розробці програм гідної праці на регіональному рівні;

розробити макети колдоговорів, галузевих, регіональних, національної угод з включенням до них положень з гідної праці.

### **Література**

1. Програма гідної праці для України на 2012—2015 роки — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/policy/wcms\\_183429.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf)

2. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016 — 2019 рр. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MU16042.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU16042.html)

3. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117» — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=4356>

УДК 005.35

**Stefanita A.V.,**  
Researcher, Responsible for National & International Relations  
Information Society Development Institute,  
Chisinau, Moldova

### **SOCIAL RESPONSIBILITY PRACTICES**

Living in a modern society, all organisations face different challenges starting from human resources management, legal and ethical duties, and continuing with environment protection, energy efficiency

and other societal aspects. Doing pure business and looking only for a financial profit is not a priority nowadays. The most of organizations assume social responsibilities in order to align with global goals and modern standards. These aspects are available for research organisations as well. In order to underline the social responsibility practices and for a detailed analysis it was studied the Information Society Development Institute (ISDI) case [3].

Generally speaking, «social responsibility» is the idea that businesses should balance profit-making activities with activities that benefit society; it involves developing businesses with a positive relationship to the society in which they operate.[9] In this respect, organisations create and continuously improve their Social Responsibility Program, with the ultimate goal of improving working conditions and labour rights in their field of activity [10].

The International Organization for Standardization (ISO) emphasizes that the relationship to the society and environment in which businesses operate is «a critical factor in their ability to continue to operate effectively. It is also increasingly being used as a measure of their overall performance» [9]. In this context, ISO developed OHSAS 18001 standard in response to widespread demand for a recognized standard under which organisations to be certified and assessed. OHSAS 18001 is an Occupation Health and Safety Assessment Series for health and safety management systems. It is intended to help an organization to control occupational health and safety risks. [7]In this regard, ISDI is the only research organization from Moldova, which since April 2014, is certified according to international standards ISO 9001:2008 «Quality Management System», ISO 14001:2005 «Environmental Management Systems», ISO/IEC 27001:2005 «Information Security Management System» and BS OHSAS 18001:2007 «System of occupational health and safety management». One of the most significant benefits of implementing OHSAS 18001:2007 is a tangible and demonstrable improvement of the occupational health and safety management system plus a high level of control regarding compliance with legislation. ISDI objectives regarding health and occupational safety are: developing proactive personnel culture and mentality in terms of job security by giving increased attention to staff training and awareness raising activities regarding the importance of compliance with health and occupational safety; continuous improvement of working conditions; preventing accidents and occupational diseases [6].

Talking about research and development organisations, an instrument of social responsibility is EURAXESS. This unique pan-

European initiative delivers information and support services to professional researchers. Backed by the European Union and its Member States, it supports researcher mobility and career development, while enhancing scientific collaboration between Europe and the world [1]. It is based on a set of principles and requirements applicable to researchers; such as professional responsibility, public engagement, accountability, etc. Until now, 332 organisations from Europe have received the HR Excellence in Research award [2], including ISDI from Moldova (since February 10, 2017). The award reflects the ISDI commitment to continuously improve its human resource policies in line with the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, notably ISDI commitment to achieve fair and transparent recruitment and appraisal procedures. «HR Excellence in Research» award will help promote ISDI as a provider of a stimulating and favourable work environment. The award implies many advantages; one of them is international visibility and transparency through recognition by the European Commission. [5] Thus, it will bring an added value both internally and externally, and at the same time it increases the responsibility of the researcher individually, and of the organization, in general.

Besides ISO standards and EURAXESS award, ISDI is interested in adopting and implementing the Sustainable Development Goals (SDGs), as a measure of the social responsibility. During 2016 year, ISDI was involved in the «Data Revolution Ecosystem Mapping in the Republic of Moldova» — a UNDP project focused on 17 Sustainable Development Goals [4]. SDGs define global sustainable development priorities and aspirations for 2030 and seek to mobilize global efforts around a common set of goals and targets. SDGs were adopted at the UN Summit on September 25, 2015 in New York. There is an international guide on SDGs implementation, developed by SDG Compass; it is called «The guide for business action on the SDGs» [8]. At the moment, ISDI is developing its internal Action Plan on adopting the SDGs in order to promote afterwards its good practices at the national level.

In addition to the abovementioned major actions, ISDI is encouraging a transparent HR management process, philanthropy (occasionally, it organises donations and charity activities), volunteering (through participation at mass-action for tree planting, etc.).

Social responsibility is a style of work and a set of values that underpin the organisation's activity.

### **References**

1. Euraxess [Online], available at: <https://euraxess.ec.europa.eu/>

2. Euraxess Acknowledged Institutions [Online], available at: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r#hrs4r-acknowledged-institutions>

3. Information Society Development Institute (ISDI), Republic of Moldova [Online], available at: <http://idsi.md/en/home>

4. ISDI, Data Revolution [Online], available at: <http://idsi.md/eng/Data-RevolutionMD>

5. ISDI, Euraxess [Online], available at: <http://idsi.md/euraxess-eng>

6. ISDI, ISO Certification [Online], available at: <http://idsi.md/en/iso-certification>

7. OHSAS 18001 [Online], available at: <https://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/what.htm>

8. SDG Compass Guide [Online], available at: [http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2015/12/019104\\_SDG\\_Compass\\_Guide\\_2015.pdf](http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2015/12/019104_SDG_Compass_Guide_2015.pdf)

9. Social Responsibility [Online], available at: <http://www.investopedia.com/terms/s/socialresponsibility.asp>

10. Social Responsibility Toolkit [Online], available at: <https://outdoorindustry.org/resource/social-responsibility-toolkit/>

УДК:005.35

**Калинець К.С.,**

канд. екон. наук, доц.,

кафедра менеджменту та соціальних наук,

Львівський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

## **КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ЕВОЛЮЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ**

Уперше термін «корпоративна соціальна відповідальність» (КСВ) було введено в систему менеджменту корпорацій у 1953 році відомим американським вченим-науковцем Говардом Р. Боуеном, у монографії «Соціальна відповідальність бізнесмена», де було задано початок розвитку науки корпоративної соціальної відповідальності [3, с. 88]. Потреба дослідження еволюційних передумов розвитку КСВ зумовлена тим, що сучасне бачення змісту даного поняття зумовлене розвитком системи менеджменту, маркетингу та партнерської взаємодії між учасниками бізнесу, його зацікавленими сторонами з моменту зародження відносин між ними.

Визначальне значення в еволюції соціальної відповідальності займала промислова, демократична та освітня революції. Демократичні революції у країнах Західної Європи змінили політичну систему суспільства у напрямі соціальної активності, стали висхідною точкою у формуванні національних держав на основі спільної культури, мови та етнічної незалежності людей, їхньої рівності [1, с. 168].