

Wstęp 9

Rozdział 1. Społeczna odpowiedzialność korporacji: aspekt historyczny i teoretyczny 13

- 1.1. Charakter prawny korporacji 13
- 1.2. Społeczna odpowiedzialność biznesu – rys historyczny 15
- 1.3. Argumenty przeciwko społecznej odpowiedzialności 18
- 1.4. Argumenty na rzecz społecznej odpowiedzialności 21

Rozdział 2. Podstawowe modele społecznej odpowiedzialności 28

- 2.1. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa – ujęcie współczesne 28
- 2.2. Modele społecznej odpowiedzialności: *after profit* i *before profit obligation* 29
 - 2.2.1. Model *after profit obligation* 29
 - 2.2.2. Model *before profit obligation* 31
- 2.3. Modele determinujące społecznie odpowiedzialne zachowanie przedsiębiorstw 35
- 2.4. Rodzaje postaw i reakcji społecznych przedsiębiorstw 41
- 2.5. Koncepcja interesariuszy (*stakeholders*) jako podstawa interpretacji społecznej odpowiedzialności 43
 - 2.5.1. Pojęcie i rodzaje interesariuszy 43
 - 2.5.2. Podstawowe aspekty koncepcji interesariuszy 50

Rozdział 3. Odpowiedzialne zarządzanie korporacją: ujęcie wąskie i szerokie 53

- 3.1. Kontrola i nadzór nad przedsiębiorstwem (*Corporate Governance*) 53
- 3.2. Kontrola i nadzór korporacyjny w szerokim ujęciu 56
- 3.3. Rodzaje i ogólna charakterystyka wybranych systemów kontroli i nadzoru korporacyjnego 61
 - 3.3.1. Charakterystyka modelu zewnętrznego (anglosaskiego) 62
 - 3.3.2. Charakterystyka modelu wewnętrznego (niemieckiego) 66

Rozdział 4. Władanie przedsiębiorstwem: odpowiedzialność wobec akcjonariuszy a odpowiedzialność wobec interesariuszy 68

- 4.1. Nadzór właścicielski: odpowiedzialność w stosunku do akcjonariuszy 68
 - 4.1.1. Istota nadzoru właścicielskiego 68
 - 4.1.2. Struktura i kompetencje organów zarządzających spółką w modelu anglosaskim 71
 - 4.1.3. Charakterystyka modelu dwupoziomowego (dualistycznego) 76
- 4.2. Reforma władania korporacyjnego – w kierunku odpowiedzialności wobec interesariuszy 80

Rozdział 5. Zarządzanie interesariuszami w systemie zarządzania strategicznego przedsiębiorstwem 88

- 5.1. Identyfikacja interesariuszy przedsiębiorstwem 89
- 5.2. Identyfikacja interesów i oczekiwań interesariuszy 89
- 5.3. Wybór strategii i działań koniecznych do jej realizacji 91
- 5.4. Projektowanie polityki społecznej w procesie zarządzania strategicznego korporacją 95
- 5.5. Proces zarządzania strategicznego 99
 - 5.5.1. Analiza otoczenia 100
 - 5.5.2. Formułowanie celów 103
 - 5.5.3. Formułowanie i ocena strategii 105
 - 5.5.4. Wprowadzenie strategii w życie 106
 - 5.5.5. Kontrola realizacji strategii 108

Rozdział 6. Etyka w zarządzaniu przedsiębiorstwem 113

- 6.1. Uwarunkowania etyki osobistej 113
- 6.2. Przywództwo etyczne – sylwetki moralne menedżerów (kierowników) 117
- 6.3. Modele kierowania 119
- 6.4. Relacje między etyką osobistą a etyką organizacji 122
- 6.5. Kultura organizacyjna jako wyznacznik norm i wartości organizacyjnych 124
- 6.6. Wartości moralne w kulturze 128

Rozdział 7. Instytucjonalizacja etyki w zarządzaniu 131

- 7.1. Misja, wizja i strategia przedsiębiorstwa 132
- 7.2. Struktury i procedury organizacyjne 135
- 7.3. Polityka społeczna i programy etyczne 138
- 7.4. Kodeksy etyczne i standardy profesjonalne 139
- 7.5. Szkolenia etyczne 142
- 7.6. Etyczny wymiar procesu podejmowania decyzji 143
 - 7.6.1. Podejście normatywne 144
 - 7.6.2. Systemy etyczne jako podstawa i uzasadnienie wyborów 145
 - 7.6.3. Testy etyczne jako podstawa decyzji etycznych 146
- 7.7. Skuteczne komunikowanie się – polityka otwartych drzwi 149
- 7.8. Nagradzanie respektujących i karanie łamiących obowiązujące standardy etyczne 150
- 7.9. Kontrola etyczna 151
 - 7.9.1. Rzecznik – rady – komitety etyczne 151
 - 7.9.2. Raporty i audyty społeczne 152
- 7.10. Mechanizmy zapobiegania i sprzeciwu wobec działań nieetycznych 155
 - 7.10.1. Polityka otwartych drzwi 155
 - 7.10.2. Prawo do informowania o przestępstwie (*whistle blowing*) 155

Rozdział 8. Prawa człowieka jako podstawa odpowiedzialności wobec pracownika 158

- 8.1. Prawa pracownicze jako podstawa formułowania szczegółowych norm w relacjach pracownik-pracodawca 159
- 8.2. Interpretacja prawa do pracy 162
- 8.3. Szeroka interpretacja prawa do pracy w Europejskiej Karcie Społecznej 163
 - 8.3.1. Wolność pracy i zakaz dyskryminacji 164
 - 8.3.2. Prawo do godziwego wynagrodzenia 166
 - 8.3.3. Prawo do godziwych warunków pracy, bezpieczeństwa i zdrowia pracowników 170

Rozdział 9. Model kierowania ludźmi w kierunku społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa 181

- 9.1. Ogólna charakterystyka modelu 182
- 9.2. Charakterystyka obszarów zarządzania zasobami ludzkimi wyodrębnionych w modelu 183
 - 9.2.1. Partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem 183
 - 9.2.2. Przepływy pracowników (*Human Resource Flow*) 185
 - 9.2.3. Strategiczne podejście do kształtowania przepływów pracowników w przedsiębiorstwie 190
 - 9.2.4. System wynagradzania 193
 - 9.2.5. System pracy 194
- 9.3. Ocena strategii zarządzania zasobami ludzkimi w punktu widzenia długookresowych kosztów i korzyści 195
- 9.4. Ocena zarządzania zasobami ludzkimi z punktu widzenia interesariuszy 197
- 9.5. Ocena strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi przez pryzmat czynników sytuacyjnych 197
- 9.6. Metody integracji zarządzania zasobami ludzkimi 199

Rozdział 10. Odpowiedzialność przedsiębiorstwa za środowisko naturalne 203

- 10.1. Ekorozwój jako podstawa odpowiedzialności przedsiębiorstwa 203
- 10.2. Rola przedsiębiorstwa w realizacji idei zrównoważonego rozwoju 207
- 10.3. Systemy zarządzania środowiskowego 210
 - 10.3.1. Programy Czystszej Produkcji 210
 - 10.3.2. Program europejskiego ek zarządzania i audytów środowiskowych – EMAS 214
 - 10.3.3. System zarządzania środowiskowego według standardów ISO serii 14001 217
- 10.4. Integracja systemów zarządzania 221

Zakończenie 223

Bibliografia 232

Indeks rzeczowy 242