**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**імені Вадима Гетьмана»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології**

**Кафедра соціоекономіки та управління персоналом**

**ЗАТВЕРДЖУЮ:**

Проректор з науково-педагогічної роботи  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Колот

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 р.

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ   
З ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ТРЕНІНГ-КУРС «СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ»**

|  |  |
| --- | --- |
| рівень вищої освіти | перший (бакалаврський) |
| галузь знань | 07 «Управління та адміністрування» |
| спеціальність | 073 «Менеджмент» |
| освітня програма | «Менеджмент соціальної сфери» |
| тип навчальної дисципліни | обов’язкова |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник навчально-  методичного відділу  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д.М. Котенок | **ПОГОДЖЕНО:**  Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.С. Лопушняк |

**Київ – 2021**

**Розробник:** Даниленко Олена Авксентіївна, *к.е.н., доцент,*

*доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом*

**e-mail:** danylenko.olena@kneu.edu.ua

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **(очна) денна** |
| Семестр — | 8 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю | **екзамен** |
| Мова викладання | **українська** |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **заочна** |
| Семестр — | 8 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю | **екзамен** |
| Мова викладання | **українська** |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **дистанційна** |
| Семестр — | 8 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю | **екзамен** |
| Мова викладання | **українська** |

© Даниленко О.А., 2021

© КНЕУ, 2021

**ЗМІСТ**

[ВСТУП 4](#_Toc90837236)

[1. Зміст НАВЧАЛЬНОЇ дисципліни за темами 6](#_Toc90837237)

[Розділ 1. Теоретико-методологічні основи соціального аудиту 6](#_Toc90837238)

[Тема 1. Сучасні моделі соціального аудиту 6](#_Toc90837239)

[Тема 2. Методологія соціального аудиту 6](#_Toc90837240)

[Тема 3. Методичний інструментарій та технології соціального аудиту 6](#_Toc90837241)

[Розділ 2. Практична робота соціального аудитора 7](#_Toc90837242)

[Тема 4. Аудит наймання та звільнень персоналу 7](#_Toc90837243)

[Тема 5. Аудит продуктивності 8](#_Toc90837244)

[Тема 6. Аудит навчання та розвитку персоналу 8](#_Toc90837245)

[Тема 7. Аудит укомплектованості персоналом 8](#_Toc90837246)

[Тема 8. Аудит використання робочого часу 9](#_Toc90837247)

[Тема 9. Аудит винагород та мотивації персоналу 9](#_Toc90837248)

[Тема 10. Аудит охорони праці та навколишнього середовища 10](#_Toc90837249)

[Тема 11. Аналіз соціального розвитку та корпоративної культури 11](#_Toc90837250)

[Тема 12. Оцінка ефективності системи управління персоналом 11](#_Toc90837251)

[2. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ОЧНОЇ (ДЕННОЇ) ФОРМИ НАВЧАННЯ 13](#_Toc90837252)

[2.1. Карта навчальної роботи здобувача 13](#_Toc90837253)

[2.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни 15](#_Toc90837254)

[3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ 17](#_Toc90837255)

[3.1. Карта навчальної роботи здобувача 17](#_Toc90837256)

[3.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни 18](#_Toc90837257)

[4. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ 21](#_Toc90837258)

[4.1. Карта навчальної роботи здобувача 21](#_Toc90837259)

[4.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни 22](#_Toc90837260)

[5. САМОСТІЙНА РОБОТА ЗДОБУВАЧА 24](#_Toc90837261)

[5.1. Зміст самостійної роботи здобувача 24](#_Toc90837262)

[5.2. Порядок оцінювання індивідуальних завдань самостійної роботи (за вибором здобувача) з навчальної дисципліни 24](#_Toc90837263)

[6. ПОРЯДОК ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА (форма підсумкового контролю — екзамен / дистанційний екзамен) 29](#_Toc90837264)

[6.1. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти під час підсумкового контролю у формі екзамену / дистанційного екзамену 29](#_Toc90837265)

[6.2. Структура та зразок екзаменаційного білета / екзаменаційного тесту 32](#_Toc90837266)

[6.3. Критерії оцінювання екзаменаційної роботи / екзаменаційного тесту 33](#_Toc90837267)

[7. ПЕРЕЗАРАХУВАННЯ ТА ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА 35](#_Toc90837268)

[8. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ 36](#_Toc90837269)

[9. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА 37](#_Toc90837270)

[9.1. Основна література 37](#_Toc90837271)

[9.2. Додаткова література 37](#_Toc90837272)

[9.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси 38](#_Toc90837273)

ВСТУП

Методичні матеріали з вивчення навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит» розроблені згідно з Додатком 2 до «Положення про робочу програму навчальної дисципліни в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», затвердженого Вченою радою Університету 27.05.2021 р. (протокол № 10) та введеного в дію наказом ректора від 27.05.2021 р. №306.

**Анотація навчальної дисципліни.** Соціальний аудит – нове явище в сучасних суспільних науках і соціальній практиці світового господарства. У теоретико-методологічному плані соціальний аудит спирається на концепцію соціоекономіки, в центрі якої знаходиться процес відтворення людських ресурсів. Практичне значення соціального аудиту полягає в тому, що він може слугувати ефективним інструментом регулювання соціоекономічних відносин і тим самим значно підвищити рівень управління людськими ресурсами. Соціальний аудит є добровільним й дозволяє виявити ступінь соціальної відповідальності субʼєкта господарювання. За допомогою соціального аудиту можна зміряти ступінь корпоративної соціальної відповідальності. Він може дати оцінку соціального клімату і проаналізувати не тільки економічні, фінансові та інші матеріальні чинники, а й відповідність існуючого стану справ нематеріальним стандартам відтворення людських ресурсів (правовим і етичним нормам, критеріям ділових відносин, соціальної відповідальності перед суспільством і ін. заінтересованими сторонами).

Навчальна дисципліна «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» присвячена оцінюванню соціоекономічних відносин та соціоекономічного стану відповідно до критеріїв, внутрішніх положень, інших правил, прийнятих суб’єктом господарювання самостійно чи визначених аудитором з урахуванням вимог чинного законодавства України.

**Міждисциплінарні зв’язки.** Тренінг-курс «Соціальний аудит», як навчальна дисципліна, інтегрує велику кількість базових понять та прийомів й базується на знаннях та вміннях, сформованих дисциплінами «Макроекономіка», «Мікроекономіка», «Вступ до спеціальності», «Підприємництво», «Методи збору та аналізу соціологічних досліджень», «Статистика», «Тренінг курсу «Управління командами», «Соціологія праці», «Оціночні дослідження в соціальній сфері», «Теорія організації», «Рекрутинг персоналу», Тренінг курсу «Управління зайнятістю», «Соціологія соціальної роботи», «Трудове право», «Менеджмент», «Волонтерство і благодійництво», «Організація консалтингового бізнесу», «Менеджмент персоналу», «Кадрове адміністрування», «Основи консультування в організаціях», «Менеджмент соціальної сфери», «Тренінг курсу «Організація праці в соціальній сфері», «Соціальний інжиніринг», «Менеджмент продуктивності», «Цифрові технології в менеджменті персоналу», «Тренінг курсу «Компенсаційний менеджмент», «Управління соціальним розвитком», «Бюджетування в соціальній сфері», «Менеджмент соціально- трудових відносин», «Корпоративна соціальна відповідальність». Знання та вміння, отримані під час вивчення даної дисципліни, будуть використані під час написання кваліфікаційної бакалаврської роботи.

**Мета вивчення навчальної дисципліни** – набуття у здобувачів компетентностей у галузі застосування технології соціального аудиту на основі розумінні його цілей і завдань, методів і способів, а також вмінь їх використання в практичній діяльності менеджера для аналізу, оцінки та удосконалення соціоекономічних відносин суб’єкта господарювання.

**Завдання навчальної дисципліни** полягають у формуванні у здобувачів здатностей до абстрактного мислення, аналізу та синтезу; застосовувати знання з соціального аудиту у практичних ситуаціях; використовувати інформаційні і комунікаційні технології при проведенні соціального аудиту; вчитися і оволодівати сучасними знаннями в сфері соціального аудиту; проводити соціоекономічні дослідження; адаптуватися та діяти у новій ситуації; цінувати та поважати різноманітності та мультикультурності в процесі проведення соціального аудиту; здатність до оцінки та аналізу соціально-економічних процесів і явищ; усвідомлювати взаємозв’язок між кількісними та якісними змінами об’єктів, процесів та явищ у соціально-трудовій сфері; визначати та описувати характеристики організації; аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища; діяти соціально відповідально та свідомо; аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення у соціально-трудовій сфері.

**Предметом вивчення навчальної дисципліни** є соціоекономічні відносини суб’єкта господарювання (економічні, соціальні, управлінські, правові, етичні та інші), які у сукупності формують процес відтворення людських ресурсів.

Набуті результати навчання здобувачі зможуть реалізувати на первинних посадах під керівництвом досвідчених професіоналів чи керівників відділів суб’єкта господарювання у соціальній сфері, в системі державного управління, відділів соціального розвитку, соціальної та корпоративної відповідальності, служби персоналу, економічних відділів з праці і зарплати, нормування праці, охорони та безпеки праці при вирішенні питань оптимізації організації трудової діяльності та соціоекономічних відносин на основі соціального аудиту.

# 1. Зміст НАВЧАЛЬНОЇ дисципліни за темами

# Розділ 1. Теоретико-методологічні основи соціального аудиту

Тема 1. Сучасні моделі соціального аудиту

Становлення і розвиток аудиту, його гносеологічні корені. Напрями аудиту. Соціоекономіка та соціоекономічні відносини як методологічна основа соціального аудиту. Становлення соціального аудиту. Особливості соціального аудиту: зарубіжний досвід. Соціальний аудит у концепції соціальної відповідальності. Правова основа соціального аудиту. Міжнародні стандарти у сфері соціальної відповідальності – теоретична основа соціального аудиту. Універсальні риси та сучасні тенденції розвитку соціального аудиту. Зарубіжні моделі та досвід соціальних відносин і соціального аудиту: американська модель, французька модель, німецька модель, японська модель. Формування української моделі соціального аудиту. Соціальний аудит у системі соціального партнерства. Формування правової основи соціального аудиту в Україні. Система соціальних стандартів та соціальний аудит в Україні. Значення та особливості української моделі соціального аудиту.

Тема 2. Методологія соціального аудиту

Наукова полеміка щодо спільного та відмінностей понять «діагностика», «оцінка», «аналіз», «аудит». Діагностика системи управління персоналом: сутність, етапи, цілі і завдання. Об’єкт та суб’єкт діагностики системи управління персоналом. Інструменти діагностики. Класифікація видів діагностики системи управління персоналом. Експрес-діагностика організації та системи управління персоналом та їх результати.

Предмет і сутність соціального аудиту. Наукова полеміка у зарубіжній та вітчизняній літературі щодо сутності понять соціальний аудит і соціальний контроль, їх функції. Регулювання аудиторської діяльності у соціально-трудовій сфері. Внутрішній соціальний аудит організації та проведення аудиторських перевірок відповідності міжнародним стандартам якості серій ISO 9000. Сертифікована система якості організації та її можливості у соціально-трудовій сфері. Принципи аудиторських перевірок у соціально-трудовій сфері. Рівні та суб’єкти соціального аудиту. Класифікація напрямів соціального аудиту.

Тема 3. Методичний інструментарій та технології соціального аудиту

Інструментарій (методи) соціального аудиту: економічні, соціально – психологічні, організаційно-аналітичні. Дослідницькі підходи до соціального аудиту: порівняльній підхід («бенч-маркінг»), експертний метод (залучення зовнішніх експертів), статистичний підхід (статистичні методи оцінки), підхід відповідності, управління за цілями (МВО – підхід), фокус-групи, метод Дельфі, метод ассесмент-центру, методика GAP аналізу, SWOT-аналіз, глибинні інтерв'ю, опитування за допомогою анкетування мозковий штурм, метод референтних груп та інші.

Джерела соціального аудиту. Нормативно-правове, науково-методичне та інформаційне забезпечення. Облікові та позаоблікові джерела інформації в соціальному аудиті. Внутрішня і зовнішня звітність організації. Внутрішньогосподарська (управлінська) звітність: оперативна звітність і вибіркові облікові дані. Фінансова, податкова, статистична і спеціальні види зовнішньої звітності. Статистична звітність. Позаоблікові джерела інформаційного забезпечення соціального аудиту.

Технології соціального аудиту. Підходи різних авторів до технології його проведення. Основні вимоги до технології соціального аудиту. Різновиди технологій соціального аудита залежно від рівня проведення та інших умов. Етапи розробки та конструювання соціальної технології, в тому числі, й соціального аудиту. Підготовка до проведення соціального аудиту. Основні етапи проведення соціального аудиту. Попередня оцінка умов проведення соціального аудиту. Розробка плану аудиторської перевірки. Збір і підготовка інформації до аналізу. Аналіз аудиторської інформації і попередня оцінка результатів соціального аудиту. Підсумкова оцінка одержаних результатів. Попередня підготовка аудиторського висновку. Представлення аудиторського висновку.

Розділ 2. Практична робота соціального аудитора

Тема 4. Аудит наймання та звільнень персоналу

Сутність та необхідність, цілі аудиту наймання персоналу. Основні напрями аудиту наймання. Аналіз дотримання організацією законодавства України, правил, внутрішніх розпоряджень щодо процесу наймання персоналу. Правила (принципи) при прийомі персоналу на роботу та їх дотримання. Основні підходи аналізу «прозорості» процесу (порядку набору) збору і розповсюдження в організації інформації про процедуру наймання персоналу. Вимоги до робочого місця та інструментарій їх формування. Аналіз й оцінка робіт: етапи проведення та методи збору інформації. Використання результатів аналізу робіт. Аналіз здібностей кандидатів. Аналіз потреб працівників у роботі .Аналіз та оцінка доцільності використання джерел наймання персоналу в організації (внутрішніх та зовнішніх), їх позитивні та негативні сторони. Аналіз та оцінка ефективності застосовуваних методів відбору персоналу в організації: співбесіди і випробування. Аналіз відповідності політики наймання персоналу та стратегії розвитку організації. Показники ефективності здійснюваної політики наймання персоналу. Потенційні проблеми в процесі наймання персоналу та їх діагностика.

Основні підходи різних авторів щодо кількісних показників оцінки ефективності наймання персоналу. Показники швидкості наймання персоналу. Показники вартості наймання персоналу. Сукупні витрати на закриття вакантної посади на етапах набору та відбору персоналу. Показники вартості закриття вакантних посад в організації. Аналіз витрат на соціалізацію (звикання, навчання, адаптацію). Показники вартості соціалізації нового персоналу. Об’єктивні показники якості наймання. Суб’єктивні показники якості наймання. Узагальнюючий показник оцінки якості набраних працівників.

Сутність та необхідність, цілі аудиту звільнень персоналу. Основні напрями аудиту звільнень. Аналіз дотримання організацією законодавства України, правил, внутрішніх розпоряджень щодо процесу звільнень персоналу. Дотримання процедур законодавства про працю при використанні прямих директивних та недирективних методів звільнення персоналу. Дотримання юридичних обставин звільнення персоналу в організації. Порушення трудових прав і, відповідно, норм трудового права в процесі звільнення персоналу в організації. Аналіз та оцінка причин звільнень персоналу. Дотримання порядку вивільнення працівників з ініціативи роботодавця та з власного бажання (неповажних причин).

Вивчення причин звільнення персоналу з організації за власним бажанням. Діагностика прихильності працівника своїй організації та порівнянність із пропозиціями із-зовні (бренду організації як роботодавця). Критерії привабливості організації для працівників. Дослідження типових характерів працівників організації на сітці «Прихильність − порівнянність». Показники оцінки рівня стійкості кадрового «ядра» організації. Аналіз відповідності політики звільнень персоналу та стратегії скорочення діяльності організації, з’ясування її ефективності. Сутність, мета та етапи аутплейсменту. Досягнення кількісних і якісних цілей звільнення персоналу відповідно до загальної стратегії скорочення масштабів діяльності організації. Випереджаюче планування вивільнення персоналу. Аналіз економічного збитку, викликаного звільненнями персоналу організації.

## Тема 5. Аудит продуктивності

Наукові підходи до похідних наслідків підвищення продуктивності та управління продуктивністю праці. Типовий процес управління продуктивністю праці, його елементи. Аналіз продуктивності праці персоналу організації як основи аудиту продуктивності праці. Основні цілі аналізу, етапи та показники аналізу продуктивності праці.

Аудит продуктивності праці. Необхідність цілі, напрями проведення аудиту продуктивності праці персоналу. Аналіз досягнення цілей продуктивності праці персоналу та причин ймовірних відхилень. Аудит продуктивності праці при реалізації управління за цілями. Показники продуктивності праці та чинники, що її забезпечують у системі управління персоналом, виражені через КРІ по перспективам розвитку організації.

Аналіз та оцінка ефективності відповідності процесу управління продуктивністю праці стратегії і політиці управління персоналом, цілям і стратегії розвитку організації. Аналіз та оцінка системи вимірювання продуктивності праці в організації. Критерії результативності процесу управління продуктивністю праці організації (підсистем «результативність праці (продуктивність і якість праці)» та «нормування і організація праці»). Узагальнення та використання результатів аналізу та оцінки продуктивності праці в досліджуваній організації.

## Тема 6. Аудит навчання та розвитку персоналу

Аналіз потреб у навчанні та розвитку персоналу. Модель Д. Киркпатрика. Аналіз зв'язку між навчанням і показниками продуктивності. Аналіз зв'язку між показниками вихідного тестування і робочими результатами. Аналіз залежності ефективності навчання від різних методів подачі інформації. Аналіз покриття навчальними заходами.

Аудит навчання та розвитку персоналу. Необхідність цілі, напрями проведення аудиту навчання та розвитку персоналу. Модель процесу аудиту навчання та розвитку персоналу. Етапи аудиту навчання та розвитку персоналу організації: організація аудиту; оцінка ефективності розвитку персоналу; аналіз потреб в навчанні та розвитку персоналу організації; виявлення ресурсів ефективності навчання та розвитку персоналу; підготовка і представлення аналітичного звіту. Критерійні показники підсистеми «Навчання та розвиток персоналу». Аналіз забезпечення достатнього обсягу та достатньої якості навчання. Показники ефективності роботи з кадровим резервом. Середній термін перебування на посаді. Показники якості підготовки кадрового резерву: розповсюдженість, якість відбору резервістів, якість підготовки резервістів, працездатність. Аналіз привабливості HR-бренду та HR показники оцінювання його рівня.

## Тема 7. Аудит укомплектованості персоналом

Аналіз чисельності персоналу як основа аудиту укомплектованості персоналом. Цілі аналізу чисельності персоналу організації. Характеристика етапів та показників аналізу чисельності персоналу організації: аналіз виконання плану та динаміки чисельності персоналу; аналіз складу та структури персоналу; аналіз укомплектованості персоналу; аналіз руху персоналу; аналіз ефективності використання персоналу.

Аудит укомплектованості персоналом. Необхідність цілі, напрями проведення аудиту укомплектованості персоналом. Модель аудиту укомплектованості персоналом в організації. Аналіз та оцінка укомплектованості персоналом організації. Аналіз зміни і використання робочих місць. Оцінка відповідності показників укомплектованості персоналом організації локально встановленим критеріям підсистеми «Персонал».

Стратегічний аудит (планування персоналу). Планування чисельності персоналу. Модель розробки плану з праці організації та місце у ній планування потреби в персоналі. Необхідність та цілі стратегічного аудиту (планування персоналу). Етапи проведення стратегічного аудиту (планування персоналу). Аналіз та оцінка наявної чисельності та якісного складу персоналу. Аналіз та оцінка майбутніх потреб у персоналі. Розробка програми задоволення майбутніх потреб у персоналі або коригування наявної чисельності у сторону її скорочення. Використання результатів стратегічного аудиту (планування персоналу) в досліджуваній організації.

## Тема 8. Аудит використання робочого часу

Аналіз формування та використання фонду робочого часу організації як основа аудиту використання робочого часу. Цілі аналізу формування та використання фонду робочого часу організації. Характеристика основних напрямів та показників аналізу формування та використання фонду робочого часу: аналіз виконання плану та динаміки фонду робочого часу; аналіз складу та структури фонду робочого часу; аналіз факторів, що зумовили зміну фонду робочого часу; аналіз ефективності використання фонду робочого часу; аналіз якості праці.

Аудит використання робочого часу. Необхідність та цілі проведення аудиту використання робочого часу. Модель аудиту використання робочого часу в організації. Напрями аудиту використання робочого часу, у т.ч. в рамках законодавства України. Ефективність використання робочого часу. Критерійні показники ефективності використання робочого часу. Використання результатів аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу в організації.

## Тема 9. Аудит винагород та мотивації персоналу

Аналіз формування та використання фонду оплати праці організації як основа аудиту винагород персоналу. Основні цілі аналізу формування та використання фонду оплати праці (ФОП) організації. Основні напрями та показники аналізу формування та використання ФОП.

Аудит винагород персоналу: сутність, мета, завдання, особливості та напрями проведення. Наукова полеміка щодо сутності «винагороди за працю», «винагороди працівникам» та «винагороди працівнику». Категорії винагород працівникам згідно МСФЗ 19 «Винагороди працівникам». Елементи винагороди працівника за СНР України. Класифікація винагород персоналу організації. Основні правила (принципи) здійснення аудиту винагород. Попередня самодіагностика стану системи винагород персоналу організації. Аудит винагород персоналу: сутність та необхідність проведення. Місія та цілі аудиту винагород персоналу. Завдання аудиту винагород персоналу. Особливості аудиту винагород персоналу. Модель аудиту винагород персоналу на рівні організації. Головні місії аудиту винагород.

Аудит відповідності винагород персоналу законодавчим та нормативним актам. Аналіз та оцінка якості інформації по винагородам. Аналіз та оцінка дотримання законодавчих, нормативних та узгоджувальних актів по винагородам. Джерела інформації по винагородам персоналу.

Аудит ефективності винагород персоналу. Сутність аудиту ефективності. Основні критерії аудиту ефективності: економічності, результативності, продуктивності. Сутність, мета та завдання аудиту ефективності винагород персоналу. Критерійні показники підсистеми «Винагороди». Аудит внутрішньої структури винагород. Аудит впливу внутрішніх чинників на зміну ефективності винагород персоналу. Аудит ризику, зв’язаного з невиконанням фінансових зобов’язань перед персоналом та зв’язаного з ризиком неправильно вибраної (неефективної) моделі винагород персоналу. Порівняльний аудит винагород персоналу за сферами економічної діяльності та у регіональному розрізі. Аудит ефективності системи винагород та оцінка її економічності та продуктивності. Аудит винагород персоналу у процесі формування прогнозної фінансової інформації (бюджетування та бізнес-планування). Аудит виконання планових бюджетних завдань винагороди персоналу та оцінка її впливу на ефективність (результативність, економічність, продуктивність) діяльності організації.

Стратегічний аудит винагород персоналу. Основні місії, які можуть бути доручені аудитору в процесі стратегічного аудиту винагород персоналу. Ціль та завдання стратегічного аудиту винагород персоналу. Зв’язок стратегії та політики винагород (компенсаційної політики) з процесом стратегічного планування в організації. Оцінка ефективності стратегії винагород персоналу за визначеними критеріями. Аналіз процесу розробки політики винагород та її реалізації в організації. Інформація за результатами аналізу процесу розробки політики винагород організації. Перевірка зв’язаності компонентів політики винагород. Перевірка зв’язаності політики винагород з політикою управління персоналом. Стратегічний аналіз та оцінка рівня та структури заробітної плати персоналу організації стосовно: ринку праці; вимог внутрішньої справедливості; розвитку кар’єри працівників.

## Тема 10. Аудит охорони праці та навколишнього середовища

Місце аудиту охорони праці у загальній системі управління охороною праці (СУОП) та у інтегрованій системі менеджменту організації. Типова схема взаємозв’язку процесів СУОП за вимогами міжнародного стандарту OHSAS 18001. Цілі в області охорони праці та програми управління охороною праці. Процеси забезпечення охорони праці у системі управління навколишнім середовищем. Місце аудиту СУОП у процесах змін та аналізу СУОП. Аудит СУОП.

Аудит охорони праці. Необхідність проведення, цілі аудиту охорони праці. Модель аудиту охорони праці в організації. Напрями аудиту охорони праці в рамках чинного законодавства України. Графік, періодичність, програма, обсяг (глибина) проведення аудиту охорони праці.

Основні підходи до методичних засад аудиторського аналізу ефективності функціонування системи управління охороною праці організації. Методика аналізу ефективності функціонування системи управління охороною праці в організації. Використання результатів аналізу ефективності СУОП для керівництва організації.

Напрями роботи аудитора при аналізі та оцінці програм управління охороною праці. Професійний та виробничий ризик в організації, принципові відмінності між ними. Ризик виробничого травматизму та ризик професійних захворювань. Закономірності виникнення нещасних випадків в організації та їх причини. Класифікація чинників, що ведуть до виробничого травматизму і причин, що його викликають.

Завдання, мета та методи аналізу виробничого травматизму. Абсолютні та відносні показники виробничого травматизму. Діагностика умов робочої обстановки, що можуть призвести до підриву здоров’я працівників. Інструменти діагностики професійних захворювань. Абсолютні та відносні показники професійних захворювань.

Соціальні показники стану охорони праці. Економічні показники стану охорони праці. Інтегральна оцінка соціально-економічних показників стану охорони праці. Критерійні показники стану охорони праці.

Соціально-екологічний аудит. Завдання соціально-екологічної політики. Екологічний аудит. Соціально-екологічний ризик. Аудит платежів за використання природних ресурсів. Аудит екологічної політики. Аудит програм розвитку організацій з урахуванням соціально-екологічних пріоритетів. Аудит ресурсозберігаючих методів промислового будівництва і виробництв. Аудит в сфері промислового та цивільного будівництва. Аудит безпеки об'єктів промислової та соціальної інфраструктури. Соціально-екологічні показники. Система критеріїв оцінки екологічної безпеки. Індикатори еко-ефективності.

## Тема 11. Аналіз соціального розвитку та корпоративної культури

Аналіз формування та використання фонду соціального розвитку організації. Основні цілі аналізу формування та використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток організації. Основні напрями та показники аналізу фонду соціального розвитку (ФСР) організації: аналіз виконання плану та динаміки ФСР організації, виробничих підрозділів та за категоріями працівників; аналіз складу та структури ФСР організації та її виробничих підрозділів; аналіз ефективності використання ФСР; аналіз рівня та динаміки ФСР на одного середньооблікового працівника; аналіз факторів, що зумовили зміну обсягу ФСР; аналіз ефективності стимулювання персоналу за рахунок ФСР; аналіз фінансових можливостей організації з формування ФСР. Показники витрат на соціальний розвиток (ФСР) організації. Основні показники оцінки соціального розвитку організації. Інтегральний показник результатів соціального розвитку організації.

Методики аналізу ефективності корпоративної культури організації. Інструменти діагностики корпоративної культури. Показники ефективності корпоративної культури (місія, залученість, узгодженість, адаптивність). КРІ для розрахунку ефективності корпоративної культури. Аналіз залученості персоналу.Способи оцінки залученості. Вимірювання, аналіз та оцінка лояльності працівників. Аналіз та показники вигорання та стресу в організації. Аналіз та показники вимірювання задоволеності роботою працівників (досягненнями в роботі). Вимірювання впливу корпоративної культури на ефективність бізнесу з використанням прийнятної системи/моделі управління чи її елементів: управління за цілями (MBO), система збалансованих показників (BSC), системи управління ефективністю (performance management), ключові показники діяльності (KPI), система стратегічного планування або довгострокові і середньострокові цілі, система управління проектами.

## Тема 12. Оцінка ефективності системи управління персоналом

Комплексний аналіз соціально-трудових показників організації. Аналіз та показники моделей «живої праці» організації: ресурсної (наявність), витратної (використання) і результативної (ефективність). Взаємозв’язок та розрахунок впливу чинників на випуск продукції (товарів, робіт, послуг) організації. Система збалансованих показників ефективності як метод управління стратегією організації. Критерії досягнення стратегічних цілей організації.

Наукова полеміка щодо оцінки ефективності управління персоналом в організації. Основні цілі оцінки ефективності системи управління персоналом: досягнення кінцевого результату; досягнення цілей управління при мінімумі витрат; ефективність процесу управління. Наукова полеміка щодо показників, що характеризують ефективність системи управління персоналом організації. Показники економічні; показники ступеня відповідності; показники ступеня задоволеності працівників; непрямі показники ефективності. Оцінка ефективності інвестування заходів щодо управління персоналом з використанням методу поточної вартості, заснованому на визначенні чистого дисконтованого доходу. Економія від скорочення втрат робочого часу.

Оцінювання плинності кадрів та абсентеїзму. Плинність кадрів як критерій ефективності управління персоналом. Етапи управління плинністю кадрів: визначення абсолютної суми та рівня плинності кадрів; розрахунок економічних наслідків для організації, викликаних плинністю кадрів; визначення причин плинності кадрів; визначення системи заходів, спрямованих на зниження рівня плинності кадрів. Абсентеїзм як критерій ефективності управління персоналом. Практичні проблеми та витрати в організації, що викликає абсентеїзм. Недоотриманий обсяг реалізованої продукції та чистого прибутку в результаті абсентеїзму. Невдоволення і скарги як чинники виникнення плинності й абсентеїзму. Аналіз думок працівників як спосіб оцінки ефективності управління персоналом.

**ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ОЧНОЇ (ДЕННОЇ) ФОРМИ НАВЧАННЯ**

***Структура навчальної дисципліни.*** «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» складається з 12 тем, присвячених теоретико-методологічним аспектам соціального аудиту та практичній роботі соціального аудитора. Упродовж семестру, після завершення відповідних тем, проводиться тематичне онлайн-тестування з використанням системи *Moodle.* В кінці семестру проводиться модульна контрольна робота. Навчальна дисципліна завершується ‑ ***екзаменом.***

Для забезпечення опанування навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» навчальні заняття передбачають широке використання інтерактивних методик викладання. Більшість з них побудована за принципом командної / індивідуальної роботи та включають проведення ділових ігор, тренінгових занять, дискусій тощо.

Поточний контроль здійснюється впродовж семестру і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем базових знань з теоретичних основ навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»», вмінь та набутих практичних навичок у сфері соціального аудиту.

***При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними:***

*завдань під час навчальних занять;*

*контрольних (модульних) робіт;*

*індивідуальних завдань самостійної роботи.*

***Завданням поточного контролю*** є перевірка розуміння та засвоєння теоретичного матеріалу, вироблення навичок проведення розрахункових робіт, умінь самостійно опрацьовувати тексти, здатності осмислити зміст теми, умінь публічно чи письмово представити певний матеріал (презентація).

***У разі пропуску навчальних занять*** (практичних, семінарських та контактних занять) з поважних причин (у тому числі тимчасової непрацездатності у зв’язку із хворобою) здобувач зобов’язаний своєчасно (*не пізніше як упродовж п’ятьох робочих днів після повернення до занять*):

* ***звернутися до декана факультету або його заступника*** *з відповідною заявою щодо отримання дозволу на відпрацювання пропущених навчальних занять;*
* ***сформувати та узгодити*** *з відповідним науково- працівником індивідуальний графік відпрацювання пропущених навчальних занять;*
* ***відпрацювати*** *пропущенні заняття не пізніше ніж до початку залікового тижня для навчальних дисциплін з підсумковим контролем у формі екзамену.*

***Здобувача НЕ допускають до підсумкового контролю у формі екзамену за*** *таких умов:*

*− за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно);*

*− здобувач пропустив більш як 50% практичних (семінарських) занять, не відпрацювавши їх до початку залікового тижня.*

## *2.1. Карта навчальної роботи здобувача*

Перелік, номер, назва семінарського (практичного) заняття та максимальна кількість балів, яку можна отримати, наведені у Карті навчальної роботи здобувача (табл. 1).

Таблиця 1 – **Карта навчальної роботи здобувача**

**з навчальної дисципліни (**обов’язкової) **«Тренінг-курс «Соціальний аудит»**

**для здобувача освітньої програми «Менеджмент соціальної сфери»**

*очна (денна) форма навчання*

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид та теманавчального заняття** | **Максимал.**  **кількість балів** |
| Семінарське заняття 1. Тема 1. Сучасні моделі соціального аудиту | 2 |
| Практичне заняття 2. Тема 2. Методологія соціального аудиту | 2 |
| Практичне заняття 3-4. Тема 3. Методичний інструментарій та технології соціального аудиту | 2 |
| Практичне заняття 5-6. Тема 4. Аудит наймання та звільнень персоналу | 3 |
| Практичне заняття 7-8. Тема 5. Аудит продуктивності | 3 |
| Практичне заняття 9-10. Тема 6. Аудит навчання та розвитку персоналу | 3 |
| Практичне заняття 11-12. Тема 7. Аудит укомплектованості персоналом | 2 |
| Практичне заняття 13-14. Тема 8. Аудит використання робочого часу | 3 |
| Практичне заняття 15-16. Тема 9. Аудит винагород та мотивації персоналу | 3 |
| Практичне заняття 17-18. Тема 10. Аудит охорони праці та навколишнього середовища | 3 |
| Практичне заняття 19-20. Тема 11. Аналіз соціального розвитку та корпоративної культури | 2 |
| Практичне заняття 21-22. Тема 12. Оцінка ефективності системи управління персоналом | 2 |
| **Контрольна (модульна) робота** | **10** |
| **Усього балів за роботу на семінарських/практичних заняттях** | **30** |
| **Індивідуальні завдання самостійної роботи(за вибором здобувача)** | |
| 1. Пошук, підбір та огляд (зі звітом) літературних джерел відповідно до обраної теми кваліфікаційної бакалаврської роботи | **5** |
| 1. Макет аналітичної частини (ІІ розділу) кваліфікаційної бакалаврської роботи | **5** |
| **Додаткові (заохочувальні) бали:**   1. Аналітичний звіт власних наукових досліджень (соціологічного дослідження) за тематикою дисципліни 2. Участь у олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах. 3. Публікація наукових статей, тез доповіді на конференції. | **до 10** |
| **ЕКЗАМЕН** | **50** |
| **УСЬОГО БАЛІВ:** | **100** |

***Якщо здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно),*** *то він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Він отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом відповідної освітньої програми на засадах факультативного вивчення за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.*

*Якщо здобувач* ***пропустив більш як 50% практичних (семінарських, контактних) занять з певної навчальної дисципліни, незалежно від причини, то, незважаючи на кількість набраних балів за результатами поточного контролю, виконання контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань, він не допускається до екзамену з навчальної дисципліни****. Відповідне рішення приймає декан факультету за поданням НПП, які проводять практичні (семінарські) заняття, про що фахівець деканату факультету інформує здобувача до початку екзаменаційної сесії.*

## *2.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни*

Підготовка до семінарських (практичних) занять та активна участь у них оцінюється в діапазоні від ***0 до 30 балів*** за 22 аудиторні заняття чи 44 год. Максимальна кількість балів, яку можуть набрати *здобувачі очної (денної) форми навчання* на одному занятті, складає **1, 1,5, 2 бали.**

Відповідно до зазначених критеріїв залікові оцінки за роботу на семінарських (практичних) заняттях *для здобувачів очної (денної) форми* *навчання* диференціюються за шкалою, наведеною в табл.

Таблиця 2 – **Шкала оцінювання роботи здобувачів очної (денної) форми навчання на практичних (семінарських) заняттях**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка за певну форму роботи (завдання), балів | Рівень виконання | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Мінімальний | Незадовільний |
| 1 | 1 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0 |
| 1,5 | 1,5 | 1 | 0,5 | 0,5 | 0 |
| 2 | 2 | 1,5 | 1 | 0,5 | 0 |

*Критерії диференціації оцінок роботи на семінарських (практичних) заняттях*:

* правильність і вичерпність відповідей на теоретичні питання;
* знання понятійного апарату і літературних джерел;
* уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей і явищ;
* якість, повнота, самостійність виконаних практичних завдань (задач);
* самостійність суджень і висновків під час відповідей;
* активність участі в обговоренні дискусійних питань, роботи в малих групах, під час презентації матеріалів іншими здобувачами;
* вміння презентувати матеріал;
* уважність під час виступів інших здобувачів та розв’язання ними практичних завдань (задач).

Бали за роботу на заняттях НПП виставляє у свій журнал та до системи електронного обліку поточної успішності здобувачів.

Кількість балів, отриманих здобувачами на кожному занятті, сумується і включається до загальної суми балів поточної успішності разом з балами за модульні роботи та виконання індивідуальних завдань.

*Здобувачі очної (денної) форми навчання* **виконують одну контрольну (модульну) роботи.** При виконанні модульного завдання оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навички, яких набули здобувачі після опанування матеріалу. Модульний контроль проводиться у формі відповідей на теоретичні питання та розв’язання практичних завдань, або виконання тестових завдань. Максимальна кількість балів, яку може одержати здобувач за виконання контрольної (модульної) роботи складає **10 балів.**

Контрольна (модульна) робота містить два практичних завдання, або 30 тестів. Критерії оцінювання знань здобувачів під час виконання кожного завдання наведено в табл.

Таблиця 3 – **Шкала оцінювання виконання контрольного (модульного) завдання здобувачами очної (денної)****форми навчання**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка виконання завдання, балів | Рівень виконання | | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Недостатній | Мінімальний | Незадовільний |
| 10 | 10 | 8 | 6 | 4 | 2 | 0 |

Під час виконання контрольної (модульної) роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання контрольної (модульної) роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів.

Максимальна кількість балів за виконання **індивідуальних завдань самостійної роботи** *для здобувачів очної (денної) форми навчання* – **10 балів.** Перелік індивідуальних завдань самостійної роботи подано у карті самостійної роботи Завдання оцінюється максимально в **5 балів.** Критерії оцінювання індивідуальних завдань самостійної роботи здобувача наведено в табл.

Таблиця 4 - **Шкала оцінювання виконання індивідуальних завдань самостійної роботи для здобувачів очної (денної) форми навчання**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка виконання завдання, балів | Рівень виконання | | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Недостатній | Мінімальний | Незадовільний |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Граничний термін здачі робіт з виконаними індивідуальними завданнями – за 2 тижні до останнього практичного заняття за розкладом. Роботи, що надійдуть пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються.

Одержані завдання здобувачів оцінюються НПП у семиденний термін. Про одержану оцінку здобувач може дізнатись у НПП під час щотижневої консультації або під час практичних занять.

**Загальна сума балів за поточний контроль** з*добувачів очної (денної) форми навчання* складається із балів за всіма видами робіт, передбаченими *картою самостійної роботи здобувача*. **Загальна підсумкова оцінка** вивчення дисципліни з підсумковим контролем у формі екзамену складається із суми результатів поточного та підсумкового контролю, яка фіксується в екзаменаційній відомості.

# 3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

***Структура навчальної дисципліни.*** «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» складається з 12 тем, присвячених теоретико-методологічним аспектам соціального аудиту та практичній роботі соціального аудитора. Упродовж семестру, після завершення відповідних тем, проводиться тематичне онлайн-тестування з використанням системи *Moodle.* В кінці семестру проводиться модульна контрольна робота. Навчальна дисципліна завершується ‑ ***екзаменом.***

Для забезпечення опанування навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» навчальні заняття передбачають широке використання інтерактивних методик викладання. Більшість з них побудована за принципом командної / індивідуальної роботи та включають проведення ділових ігор, тренінгових занять, дискусій тощо.

Поточний контроль здійснюється впродовж семестру і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем базових знань з теоретичних основ навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»», вмінь та набутих практичних навичок у сфері соціального аудиту.

***При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними:***

*завдань під час навчальних занять;*

*контрольних (модульних) робіт;*

*індивідуальних завдань самостійної роботи.*

***Завданням поточного контролю*** є перевірка розуміння та засвоєння теоретичного матеріалу, вироблення навичок проведення розрахункових робіт, умінь самостійно опрацьовувати тексти, здатності осмислити зміст теми, умінь публічно чи письмово представити певний матеріал (презентація).

***У разі пропуску навчальних занять*** (практичних, семінарських та контактних занять) з поважних причин (у тому числі тимчасової непрацездатності у зв’язку із хворобою) здобувач зобов’язаний своєчасно (*не пізніше як упродовж п’ятьох робочих днів після повернення до занять*):

* ***звернутися до декана факультету або його заступника*** *з відповідною заявою щодо отримання дозволу на відпрацювання пропущених навчальних занять;*
* ***сформувати та узгодити*** *з відповідним науково- працівником індивідуальний графік відпрацювання пропущених навчальних занять;*
* ***відпрацювати*** *пропущенні заняття не пізніше ніж до початку залікового тижня для навчальних дисциплін з підсумковим контролем у формі екзамену.*

***Здобувача НЕ допускають до підсумкового контролю у формі екзамену за*** *таких умов: за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно).*

## *3.1. Карта навчальної роботи здобувача*

Перелік, номер, назва семінарського (практичного) заняття та максимальна кількість балів, яку можна отримати, наведені у Карті навчальної роботи здобувача (табл. 5).

Таблиця 5 – **Карта навчальної роботи здобувача**

**з навчальної дисципліни (***обов’язкової***) «Тренінг-курс «Соціальний аудит»**

**для здобувача освітньої програми «Менеджмент соціальної сфери»**

*заочна форма навчання*

|  |  |
| --- | --- |
| **Темаконтактного заняття** | **Максимал.**  **кількість балів** |
| Контактне заняття 1. Тема 1. Сучасні моделі соціального аудиту (самостійне вивчення) | 1 |
| Контактне заняття 2. Тема 2. Методологія соціального аудиту | 1 |
| Контактне заняття 3. Тема 3. Методичний інструментарій та технології соціального аудиту | 2 |
| Контактне заняття 4. Тема 4. Аудит наймання та звільнень персоналу | 2 |
| Контактне заняття 5. Тема 5. Аудит продуктивності | 2 |
| Контактне заняття 6. Тема 6. Аудит навчання та розвитку персоналу | 2 |
| Контактне заняття 7. Тема 7. Аудит укомплектованості персоналом | 2 |
| Контактне заняття 8. Тема 8. Аудит використання робочого часу | 2 |
| Контактне заняття 9. Тема 9. Аудит винагород та мотивації персоналу | 2 |
| Контактне заняття 10. Тема 10. Аудит охорони праці та навколишнього середовища | 2 |
| Контактне заняття 11. Тема 11. Аналіз соціального розвитку та корпоративної культури | 2 |
| Контактне заняття 12. Тема 12. Оцінка ефективності системи управління персоналом | 2 |
| **Контрольна (модульна) робота** | **10** |
| **Усього балів за роботу на семінарських/практичних заняттях** | **20** |
| **Індивідуальні завдання самостійної роботи(за вибором здобувача)** | |
| 1. Пошук, підбір та огляд (зі звітом) літературних джерел відповідно до обраної теми кваліфікаційної бакалаврської роботи | **10** |
| 1. Макет аналітичної частини (ІІ розділу) кваліфікаційної бакалаврської роботи | **10** |
| **Додаткові (заохочувальні) бали:**   1. Аналітичний звіт власних наукових досліджень (соціологічного дослідження) за тематикою дисципліни 2. Участь у олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах. 3. Публікація наукових статей, тез доповіді на конференції. | **до 10** |
| **ЕКЗАМЕН** | **50** |
| **УСЬОГО БАЛІВ:** | **100** |

***Якщо здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно),*** *то він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Він отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом відповідної освітньої програми на засадах факультативного вивчення за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.*

## *3.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни*

Підготовка до семінарських (практичних) занять та активна участь у них оцінюється в діапазоні від ***0 до 20 балів*** за 12 аудиторних занять чи 24 год. Максимальна кількість балів, яку можуть набрати *здобувачі заочної форми навчання* на одному занятті, складає **1, 1,5, 2 бали.**

Відповідно до зазначених критеріїв залікові оцінки за роботу на контактних заняттях *для здобувачів заочної форми* *навчання* диференціюються за шкалою, наведеною в табл.

Таблиця 6 – **Шкала оцінювання роботи здобувачів заочної форми навчання на контактних заняттях**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка за певну форму роботи (завдання), балів | Рівень виконання | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Мінімальний | Незадовільний |
| 1 | 1 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0 |
| 1,5 | 1,5 | 1 | 0,5 | 0,5 | 0 |
| 2 | 2 | 1,5 | 1 | 0,5 | 0 |

*Критерії диференціації оцінок роботи на контактних заняттях*:

* правильність і вичерпність відповідей на теоретичні питання;
* знання понятійного апарату і літературних джерел;
* уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей і явищ;
* якість, повнота, самостійність виконаних практичних завдань (задач);
* самостійність суджень і висновків під час відповідей;
* активність участі в обговоренні дискусійних питань, роботи в малих групах, під час презентації матеріалів іншими здобувачами;
* вміння презентувати матеріал;
* уважність під час виступів інших здобувачів та розв’язання ними практичних завдань (задач).

Бали за роботу на заняттях НПП виставляє у свій журнал та до системи електронного обліку поточної успішності здобувачів.

Кількість балів, отриманих здобувачами на кожному занятті, сумується і включається до загальної суми балів поточної успішності разом з балами за модульні роботи та виконання індивідуальних завдань.

*Здобувачі заочної форми навчання* **виконують одну контрольну (модульну) роботи.** При виконанні модульного завдання оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навички, яких набули здобувачі після опанування матеріалу. Модульний контроль проводиться у формі відповідей на теоретичні питання та розв’язання практичних завдань, або виконання тестових завдань. Максимальна кількість балів, яку може одержати здобувач за виконання контрольної (модульної) роботи складає **10 балів.**

Контрольна (модульна) робота містить два практичних завдання, або 30 тестів. Критерії оцінювання знань здобувачів під час виконання кожного завдання наведено в табл.

Таблиця 7 –**Шкала оцінювання виконання контрольного (модульного) завдання здобувачами заочної****форми навчання**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка виконання завдання, балів | Рівень виконання | | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Недостатній | Мінімальний | Незадовільний |
| 10 | 10 | 8 | 6 | 4 | 2 | 0 |

Під час виконання контрольної (модульної) роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання контрольної (модульної) роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів.

Максимальна кількість балів за виконання **індивідуальних завдань самостійної роботи** *для здобувачів заочної форми навчання* – **20 балів.** Перелік індивідуальних завдань самостійної роботи подано у *карті самостійної роботи*. Кожен вид завдань оцінюється максимально в 10 балів. Критерії оцінювання індивідуальних завдань самостійної роботи здобувача наведено в табл.

Таблиця 8 - **Шкала оцінювання виконання індивідуальних завдань самостійної роботи для здобувачів заочної форми навчання**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка виконання завдання, балів | Рівень виконання | | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Недостатній | Мінімальний | Незадовільний |
| 10 | 10 | 8 | 6 | 4 | 2 | 0 |

Граничний термін здачі робіт з виконаними індивідуальними завданнями – за 2 тижні до останнього контактного заняття за розкладом. Роботи, що надійдуть пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються.

Одержані завдання здобувачів оцінюються НПП у семиденний термін. Про одержану оцінку здобувач може дізнатись у НПП під час щотижневої консультації або під час контактних занять.

***Загальна сума балів за поточний контроль здобувачів заочної форми навчання*** складається із балів за всіма видами робіт, передбаченими *картою самостійної роботи здобувача.* Загальна підсумкова оцінка вивчення дисципліни з підсумковим контролем у формі екзамену складається із суми результатів поточного та підсумкового контролю, яка фіксується в екзаменаційній відомості.

# 4. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

***Структура навчальної дисципліни.*** «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» складається з 12 тем, присвячених теоретико-методологічним аспектам соціального аудиту та практичній роботі соціального аудитора. Упродовж семестру, після завершення відповідних тем, проводиться тематичне онлайн-тестування з використанням системи *Moodle.* В кінці семестру проводиться модульна контрольна робота. Навчальна дисципліна завершується ‑ ***екзаменом.***

Для забезпечення опанування навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» навчальні заняття побудовані за принципом індивідуальної роботи

Поточний контроль здійснюється впродовж семестру і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем базових знань з теоретичних основ навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»», вмінь та набутих практичних навичок у сфері соціального аудиту.

***При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними:***

*завдань під час навчальних занять;*

*контрольних (модульних) робіт.*

***Завданням поточного контролю*** є перевірка розуміння та засвоєння теоретичного матеріалу, вироблення навичок проведення розрахункових робіт, умінь самостійно опрацьовувати тексти, здатності осмислити зміст теми, умінь письмово представити певний матеріал (презентація).

***Здобувача НЕ допускають до підсумкового контролю у формі екзамену за*** *таких умов: за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно).*

## *4.1. Карта навчальної роботи здобувача*

Перелік, номер, назва семінарського (практичного) заняття та максимальна кількість балів, яку можна отримати, наведені у Карті навчальної роботи здобувача (табл. 9).

Таблиця 9 – **Карта навчальної роботи здобувача**

**знавчальної дисципліни (***обов’язкової* **)«Тренінг-курс «Соціальний аудит»**

**для здобувача освітньої програми «Менеджмент соціальної сфери»**

*дистанційна форма навчання*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Теманавчального заняття в дистанційному режимі** | **Термін  виконання** | **Максимал.**  **кількість балів** |
| Тема 1. Сучасні моделі соціального аудиту | *1-2-й тиждень навчання* | 6 |
| Тема 2. Методологія соціального аудиту |
| Тема 3. Методичний інструментарій та технології соціального аудиту | *3-4-й тижні  навчання* | 6 |
| Тема 4. Аудит наймання та звільнень персоналу |
| Тема 5. Аудит продуктивності | *5-6-й тижні  навчання* | 5 |
| Тема 6. Аудит навчання та розвитку персоналу | *7-8-й тижні  навчання* | 6 |
| Тема 7. Аудит укомплектованості персоналом |
| Тема 8. Аудит використання робочого часу | *9-10-й тижні навчання* | 6 |
| Тема 9. Аудит винагород та мотивації персоналу |
| Тема 10. Аудит охорони праці та навколишнього середовища | *11-12-й тижні навчання* | 6 |
| Тема 11. Аналіз соціального розвитку та корпоративної культури |
| Тема 12. Оцінка ефективності системи управління персоналом | *13-14-й тижні навчання* | 5 |
| **Контрольна (модульна) робота** | **до кінця  семестру** | **10** |
| **Усього балів за роботу на заняттях у дистанційному режимі** |  | **40** |
| **ЕКЗАМЕН** |  | **50** |
| **УСЬОГО БАЛІВ:** |  | **100** |

***Якщо здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно),*** *то він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Він отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом відповідної освітньої програми на засадах факультативного вивчення за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.*

## *4.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни*

Підготовка до навчальних (дистанційних) занять *здобувачів дистанційної форми навчання* оцінюється в діапазоні від ***0 до 40 балів.*** Згідно з навчальним планом передбачено 14 тижнів, тому максимальна кількість балів, яку можуть набрати здобувачіна одному тижні, складає **2-3 бали**.

Відповідно до зазначених критеріїв залікові оцінки за роботу на дистанційних заняттях *для здобувачів дистанційної форми* *навчання* диференціюються за шкалою, наведеною в табл.

Таблиця 10 – **Шкала оцінювання роботи здобувачів дистанційної форми навчання на заняттях в дистанційному режимі в тиждень**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка за певну форму роботи (завдання), балів | Рівень виконання | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Мінімальний | Незадовільний |
| 2 | 2 | 1,5 | 1 | 0,5 | 0 |
| 2,5 | 2,5 | 2 | 1,5 | 1 | 0 |
| 3 | 3 | 2 | 1,5 | 1 | 0 |

*Критерії диференціації оцінок роботи на дистанційних заняттях*:

* правильність і вичерпність письмових відповідей на теоретичні питання;
* знання понятійного апарату і літературних джерел;
* уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей і явищ;
* якість, повнота, самостійність виконаних практичних завдань (задач);
* самостійність суджень і висновків під час письмових відповідей;
* вміння письмово презентувати матеріал.

Бали за роботу на заняттях НПП виставляє у журнал в системі та до системи електронного обліку поточної успішності здобувачів.

Кількість балів, отриманих здобувачами на кожному занятті, сумується і включається до загальної суми балів поточної успішності разом з балами за модульні роботи.

*Здобувачі дистанційної форми навчання* **виконують одну контрольну (модульну) роботи.** При виконанні модульного завдання оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навички, яких набули здобувачі після опанування матеріалу. Модульний контроль проводиться у формі письмових відповідей на теоретичні питання та розв’язання практичних завдань, або виконання тестових завдань. Максимальна кількість балів, яку може одержати здобувач за виконання контрольної (модульної) роботи складає **10 балів.**

Контрольна (модульна) робота містить два практичних завдання, або 30 тестів. Критерії оцінювання знань здобувачів під час виконання кожного завдання наведено в табл.

Таблиця 11 –**Шкала оцінювання виконання контрольного (модульного) завдання здобувачами дистанційної** **форми навчання**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка виконання завдання, балів | Рівень виконання | | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Недостатній | Мінімальний | Незадовільний |
| 10 | 10 | 8 | 6 | 4 | 2 | 0 |

Під час виконання контрольної (модульної) роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання контрольної (модульної) роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів.

***Загальна сума балів за поточний контроль*** здобувачів дистанційної форми навчання складається із балів за всіма видами робіт, передбаченими картою самостійної роботи здобувача. Загальна підсумкова оцінка вивчення дисципліни з підсумковим контролем у формі екзамену складається із суми результатів поточного та підсумкового контролю, яка фіксується в екзаменаційній відомості.

# 5. САМОСТІЙНА РОБОТА ЗДОБУВАЧА

## 5.1. Зміст самостійної роботи здобувача

Самостійна робота здобувача спрямована на поглиблене засвоєння змісту навчальної дисципліни, формування вмінь та навичок самостійної навчальної діяльності.

Самостійна робота теоретичного спрямування дозволяє поглибити засвоєння теоретичного матеріалу, підготуватися до навчальних занять. Включає виконання низки завдань, спрямованих на засвоєння навчального матеріалу на рівнях «відтворення» та «розуміння». Залежно від інформаційного джерела для самостійного опрацювання навчального матеріалу використовують такі методи: аналіз, синтез, порівняння, класифікація, конспектування, реферування, цитування, анотування, підготовка повідомлень та доповідей, написання творів-есе та наукових статей, надання відповідей на запитання та самостійне формулювання запитань, складання тестів та кросвордів, підготовка ілюстративного матеріалу, формулювання висновків, а також складання інтелект-карт, блок-схем, таблиць, термінологічних словників та покажчиків тощо.

Самостійна робота практичного спрямування має на меті формування і розвиток практичних умінь та навичок, підготовку до навчальних занять та засвоєння навчального матеріалу на рівнях «застосування» та «створення». Залежно від типу навчального завдання використовують такі методи: вирішення конкретних задач та ситуацій фахового спрямування, PBL-тренінг, Case study, розрахунково-аналітична робота, розв’язок модельованого завдання, проведення наукового дослідження, виконання індивідуального чи групового проєкту, дискусії тощо.

Самостійна робота здобувачів передбачає виконання різних видів завдань: обов’язкові та вибіркові, індивідуальні та групові, у вигляді окремих завдань до кожної теми або комплексних самостійних робіт з кількох тем.»

Контроль і оцінювання результатів самостійної роботи здобувачів здійснює науково-педагогічний (педагогічний) працівник на навчальних заняттях або консультаціях.

## 5.2. Порядок оцінювання індивідуальних завдань самостійної роботи (за вибором здобувача) з навчальної дисципліни

***5.2.1. Вимоги до виконання індивідуальних завдань самостійної роботи***

Самостійна робота здобувачів – один з основних засобів оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від аудиторних навчальних занять. Головною метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення набутих у процесі аудиторної роботи знань, вмінь та навичок, а також самостійне вивчення та засвоєння нового матеріалу під керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Питання, що виникають у здобувачів стосовно виконання запланованих завдань, вирішуються на консультаціях, які проводяться згідно з графіками, затвердженими кафедрою.

*Самостійна робота включає такі* ***форми:*** опрацювання теоретичних основ відповідних тем з тренінг-курсу; вивчення окремих тем або питань, що передбачені для самостійного опрацювання; підготовка до семінарських (практичних) занять; підготовка до виконання модульних (контрольних) завдань; вирішення і письмове оформлення задач, схем, діаграм, інших робіт графічного характеру; відпрацювання завдань тренінгів; аналіз конкретної виробничої ситуації та підготовка аналітичної записки (Case study); виконання індивідуальних завдань; систематика вивченого матеріалу перед іспитом.

***Перелік завдань для самостійної роботи*** *подані у Карті самостійної роботи здобувачів*, яка включається до «Методичних матеріалів з вивчення навчальної дисципліни», що розміщуються на сайті КНЕУ.

Після виконання індивідуальних завдань у встановлені терміни здобувач звітує викладачеві, а набрані ним бали проставляються у Журналі обліку поточної успішності студентів та враховуються як кількість балів за поточну успішність у навчальній роботі.

***5.2.2. Рекомендації та тематика для виконання індивідуальних завдань самостійної роботи*** ***(за вибором)***

***5.2.2.1.*** *Пошук, підбір та огляд (зі звітом) літературних джерел відповідно до обраної теми кваліфікаційної бакалаврської роботи*

Огляд літературних джерел здобувач *очної (денної) та заочної форм* навчання здійснює за самостійно обраною темою кваліфікаційної бакалаврської роботи відповіднодо власних науково-практичних інтересів. Для виконання даного завдання здобувач самостійно добирає мінімум три літературних джерела (наукові статті або інші наукові праці) для критичного аналізу.

Огляд повинен містити теоретико-методичний аналіз проблеми, висвітлений різними авторами (мінімум три автори), їх наукову полеміку. При викладенні матеріалу здобувач повинен сформулювати власну думку щодо досліджуваної проблеми у висновку.

При *оформленні* даного індивідуального завдання самостійної роботи (за вибором здобувача) у ньому повинні *бути:* титульна сторінка, зміст з виокремленням питань, список використаних літературних джерел. Рекомендований *обсяг завдання* 8–10 сторінок друкованого тексту.

***5.2.2.2.*** *Макет аналітичної частини (ІІ розділу) кваліфікаційної бакалаврської роботи*

Самостійна робота здобувачів *очної (денної) та заочної форм* навчання передбачає виконання індивідуального практичного завдання самостійної роботи (за вибором здобувача) у вигляді *макету аналітичної частини (ІІ розділу) з обраної теми кваліфікаційної бакалаврської роботи,* враховуючи власні науково-практичні інтереси, напрям майбутньої науково-практичної діяльності, місце роботи / практики, а також потреби господарської діяльності організації.

*Макет аналітичної частини (ІІ розділу) КБР – це низка самостійно побудованих здобувачем макетів аналітичних таблиць[[1]](#footnote-1)* для проведення аналізу фінансово-господарської / соціально-економічної діяльності організації (підприємства, сфери економічної діяльності / соціальної сфери, галузі, тощо). Назва та структура (параграфи) макету аналітичної частини КБР співпадає з назвою та структурою ІІ розділу КБР здобувача. Відповідно його зміст має містити 1-3 параграфи досліджуваної теми.

*До макету першого параграфу аналітичної частини КБР* потрібно *включити схему / методику попередньої діагностики* фінансово-господарського / соціально-економічного стану для виявлення проблем за результатами діяльності організації (підприємства, сфери економічної діяльності / соціальної сфери, галузі, тощо). Також можна критично проаналізувати організаційну структуру підприємства, виявити недоліки з точки зору ефективного управління та зв’язати з обраною темою КБР.

*При складанні макету першого параграфу аналітичної частини КБР, залежно від доцільності та специфіки обраної теми, можна сформувати аналітичні таблиці,* в яких будуть відображені:

* *склад та структура чисельності персоналу* (включаючи чисельність працівників територіально відокремлених частин: філій, відділень, цехів, інститутів тощо) за два останні роки мінімум;
* *показники обсягів* продукції (робіт, послуг): товарна, реалізована продукція, собівартість реалізованої продукції, чистий прибуток (збиток), основні показники рентабельності за два останні роки мінімум;
* *трудові показники*: середньооблікова чисельність персоналу, продуктивність праці, фонд оплати праці, середньомісячна заробітна плата працівника;
* *інші соціально-економічні-показники*, виходячи зі специфіки обраної теми КБР, мінімум за два останні роки.

Крім цього, *шляхами діагностики проблем* у соціально-економічній сфері (відповідно до теми КБР) за результатами діяльності організації (підприємства, сфери економічної діяльності / соціальної сфери, галузі, тощо) можуть бути:

* припущення здобувача (узгоджене з керівником КБР);
* *анкетування або опитування* персоналу, експертів, ключових осіб організації (здобувач самостійно *розробляє анкету* та додаєте її у «Додатках»);
* статистичні методи дослідження;
* економіко-математичне моделювання, визначення кореляційного зв’язку між обраними показниками та ін.

При складанні *макету другого та третього параграфів* аналітичної частини КБР слід ураховувати те, що *аналітичні таблиці* мають містити вхідні дані, достатні для висвітлення стану діяльності організації (підприємства, сфери економічної діяльності / соціальної сфери, галузі, тощо) з досліджуваної теми КБР.

*Методичні вказівки щодо оформлення макета аналітичної частини (ІІ розділу) кваліфікаційної бакалаврської роботи здобувача:*

Рекомендований **обсяг завдання** 10-15 сторінок друкованого тексту. При оформленні даного індивідуального завдання самостійної роботи (за вибором здобувача) у ньому повинні бути: титульна сторінка та зміст з виокремленням *питань:*

1. *Самостійно сформульована назва параграфу аналітичної частини КБР.*

Зміст параграфу обов’язково містить схеми: діагностики проблем за результатами діяльності організації (підприємства, сфери економічної діяльності / соціальної сфери, галузі, тощо), експертного опитування з розробленням анкети (опитувальника) та макети аналітичних таблиць.

1. *Самостійно сформульована назва параграфу аналітичної частини КБР*. Зміст параграфу обов’язково містить макети аналітичних таблиць.
2. *Додаток (анкета / опитувальник експертів)*.

*Індивідуальне завдання самостійної роботи (за вибором здобувача) з навчальної дисципліни для отримання* ***додаткових (заохочувальних) балів:*** *аналітичний звіт власних наукових досліджень (соціологічного дослідження) за тематикою дисципліни*

Для виконання даного завдання здобувач *самостійно за тематикою навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» г*отує, проводить та обробляє результати соціологічного опитування за таким *алгоритмом:*

* Вибір напряму та формулювання конкретної теми дослідження самостійно, консультуючись з викладачем (напрями досліджень відповідають тематиці навчальної дисципліни);
* Розроблення анкети для соціологічного опитування;
* Проведення соціологічного опитування серед респондентів (їх кількість і якісні характеристики залежать від обраної тематики) з використанням Google Forms;
* Оброблення відповідей опитаних респондентів з побудовою графіків, діаграм, аналітичних таблиць тощо;
* Аналітичний (текстовий) опис проведеного соціологічного дослідження;
* Стислий висновок з проведеного дослідження;
* Короткий перелік пропозицій за результатами проведеного дослідження.

Рекомендований **обсяг завдання** 8–12 сторінок друкованого тексту та додаток з анкетою, захищається у формі презентації.

***5.2.3. Критерії оцінювання результатів виконання індивідуальних завдань самостійної роботи***

*Перелік індивідуальних завдань для здобувачів* ***очної (денної) форми*** *навчання*подано у карті самостійної роботи здобувача. Максимальна кількість балів за виконання індивідуальних завдань **– 5 балів**. Кожне завдання оцінюється максимально в **5 балів**. Критерії оцінювання індивідуальних завдань наведено в табл.

Таблиця 12 - **Шкала оцінювання виконання індивідуальних завдань самостійної роботи здобувачів очної (денної) форми навчання**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка виконання завдання, балів | Рівень виконання | | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Недостатній | Мінімальний | Незадовільний |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Граничний термін подання робіт з виконаними індивідуальними завданнями – за 2 тижні до останнього практичного заняття за розкладом. Роботи, що надійдуть пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються. Одержані завдання здобувачів оцінюються НПП у семиденний термін. Про одержану оцінку здобувач може дізнатись у викладача під час щотижневої консультації або під час навчальних занять.

*Перелік індивідуальних завдань для здобувачів* ***заочної форми*** *навчання* подано у карті самостійної роботи здобувача. Максимальна кількість балів за виконання індивідуальних завдань – **20 балів**. Кожне завдання оцінюється максимально в **10 балів**. Критерії оцінювання індивідуальних завдань наведено в табл.

Таблиця 13 - **Шкала оцінювання виконання індивідуальних завдань самостійної роботи здобувачів заочної форми навчання**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка виконання завдання, балів | Рівень виконання | | | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Недостатній | Мінімальний | Незадовільний |
| 10 | 10 | 8 | 6 | 4 | 2 | 0 |

Граничний термін подання робіт з виконаними індивідуальними завданнями – за 2 тижні до початку екзаменаційної сесії. Роботи, що надійдуть пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються. Одержані завдання здобувачів оцінюються НПП у семиденний термін. Про одержану оцінку здобувач може дізнатись у викладача під час щотижневої консультації або під час навчальних занять.

# 6. ПОРЯДОК ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА (форма підсумкового контролю — екзамен / дистанційний екзамен)

## 6.1. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти під час підсумкового контролю у формі екзамену / дистанційного екзамену

***Загальна підсумкова оцінка*** *вивчення навчальної дисципліни з підсумковим контролем у формі* ***екзамену*** *складається із суми результатів****:***

* поточного контролю (роботи на семінарських, лабораторних, контактних) заняттях, контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань для самостійного опрацювання здобувача (до 50 балів);
* підсумкового контролю (екзаменаційна робота) (до 50 балів).

***Здобувача допускають до підсумкового контролю у формі екзамену***, якщо він за результатами поточного контролю з відповідної навчальної дисципліни протягом семестру:

* набрав не менше 21 бала – для здобувачів усіх форм навчання;
* не пропустив більш як 50 % практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять – для здобувачів очної (денної) форми навчання.

Якщо здобувач був відсутній на екзамені без причини, підтвердженої довідкою встановленого зразка про тимчасову непрацездатність, то він втрачає право на одне складання екзамену, за ним залишається можливість двох перескладань.

Під час підготовки до відповіді за екзаменаційним білетом (тестом) здобувач може користуватися лише дозволеним переліком матеріалів. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) вважається порушенням Етичного кодексу й дає підстави екзаменатору відсторонити цього здобувача від виконання завдань екзаменаційного білета (теста) та оцінити результати екзамену в нуль балів.

Заборонено перемовлятися, вставати, переміщатися по аудиторії та виходити з неї під час виконання завдань екзаменаційного білета чи комп’ютерного тестування.

Якщо під час складання екзамену (тестування) виникають питання технічного або іншого характеру (уточнення умови завдання екзаменаційного білета / тестового питання, повідомлення про погане самопочуття тощо), здобувач має право звернутися до екзаменатора.

Здобувач, який за сумарним результатом поточного і підсумкового контролю у формі екзамену набрав **від 21 до 59 балів (включно),** після додаткової самостійної підготовки має право перескласти екзамен.

***Перескладання екзамену*** *з навчальної дисципліни* ***дозволяється не більше двох разів:*** перший раз – науково-педагогічному (педагогічному) працівнику, який проводив екзамен; другий – комісії з двох науково-педагогічних (педагогічних) працівників відповідної кафедри. В обох випадках загального підсумкового оцінювання результатів навчання цього здобувача враховують результат їх поточного контролю. Термін ліквідації академічної заборгованості для таких осіб встановлюється згідно з графіком навчального процесу.

Здобувач, який **за результатами другого перескладання екзамену (комісії)** з навчальної дисципліни набрав **від 21 до 59 балів (включно),** вважається таким, що має академічну заборгованість. Він має право за власною заявою опанувати цю навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом відповідної освітньої програми на засадах **факультативного вивчення** за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.

Здобувач, який не написав заяву на факультативне вивчення навчальної дисципліни, а отже не ліквідував наявну академічну заборгованість протягом двох навчальних семестрів, підлягає відрахуванню з Університету.

Перескладання екзамену з метою підвищення рейтингу з успішності та отримання більш високої оцінки під час екзаменаційної сесії не дозволено.»

***Загальна підсумкова оцінка*** *вивчення навчальної дисципліни з підсумковим контролем у формі* ***дистанційного екзамену*** *складається* із суми результатів поточного та підсумкового контролю (екзаменаційна робота), яку фіксують в екзаменаційній відомості навчальної дисципліни. Дистанційний екзамен з навчальної дисципліни проводять як окремий контрольний захід на базі платформи Moodle в асинхронному режимі у формі комп’ютерного тестування.

***Здобувача допускають до підсумкового контролю у формі дистанційного екзамену****,* якщо він за результатами поточного контролю з відповідної навчальної дисципліни протягом семестру набрав не менше 21 балу.

Під час складання дистанційного екзамену здобувач може користуватися лише дозволеним переліком матеріалів. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері тощо) вважається порушенням Етичного кодексу й дає підстави екзаменатору відсторонити цього здобувача від виконання завдань екзаменаційного білета (тесту) та оцінити результати екзамену в нуль балів.

Здобувач, який за сумарним результатом поточного і підсумкового контролю у формі дистанційного екзамену набрав **від 21 до 59 балів** **(включно),** після додаткової підготовки має право повторно скласти дистанційний екзамен.

Якщо здобувач був відсутній на дистанційному екзамені без причини, підтвердженої довідкою встановленого зразка про тимчасову непрацездатність, то він втрачає право на одне складання дистанційного екзамену, за ним залишається можливість двох перескладань.

***Перескладання дистанційного екзамену*** з навчальної дисципліни **дозволяється не більше двох разів**. В обох випадках загального підсумкового оцінювання результатів навчання цього здобувача враховують результат його поточного контролю.

Здобувач, який **за результатами другого перескладання дистанційного екзамену (комісії)** з навчальної дисципліни набрав **від 21 до 59 балів (включно),** вважається таким, що має академічну заборгованість. Він має право за власною заявою опанувати цю навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом відповідної освітньої програми **на засадах факультативного вивчення** за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.

Здобувач, який не написав заяву на факультативне вивчення навчальної дисципліни, а отже не ліквідував наявну академічну заборгованість протягом двох навчальних семестрів, підлягає відрахуванню з Університету.

Перескладання дистанційного екзамену з метою підвищення рейтингу з успішності та отримання більш високої оцінки під час екзаменаційної сесії не дозволено.

***Апеляція результатів підсумкового контролю у формі екзамену / дистанційного екзамену.***

Відповідно до Положення про апеляцію результатів підсумкового контролю у формі екзамену в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» здобувач, який не погоджується з результатами підсумкового контролю у формі екзамену / дистанційного екзамену, має право не пізніше наступного робочого дня після оприлюднення (оголошення та внесення до Електронного журналу) результатів екзамену звернутися з письмовою апеляцією до декана факультету!

***Дострокове складання екзамену / дистанційного екзамену****.*

Як виняток, здобувачеві надають можливість дострокового складання заліку, екзамену, дистанційного екзамену в разі:

* невідкладного лікування на період проведення сесії;
* вагітності і пологів;
* офіційного запрошення на навчання за профілем спеціальності;
* наявності інших важливих підстав, що не порушують законодавство, нормативні документи Університету та мають документальне підтвердження.

Дозвіл на дострокове складання екзаменів (дистанційних екзаменів, заліків) надає декан факультету за умови, що на момент подання заяви здобувач отримав не менше 50 % від максимально можливої кількості балів за результатами поточного контролю з навчальної дисципліни.»

Шкала оцінювання наведена в табл.

Таблиця 14 – **Шкала оцінювання результатів підсумкового контролю**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **100-бальна шкала** | **Оцінка при підсумковому контролі** | **Шкала**  **ECTS** |
| **у формі екзамену / дистанційного екзамену** |
| 90 – 100 | відмінно | А |
| 80 – 89 | добре | В |
| 70 – 79 | С |
| 66 – 69 | задовільно | D |
| 60 – 65 | Е |
| 21 – 59 | незадовільно  з можливістю перескладання | FX |
| 0 – 20 | незадовільно  з обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни | F |

## 6.2. Структура та зразок екзаменаційного білета / екзаменаційного тесту

З метою створення передумов для належної організації підсумкового оцінювання в Методичних матеріалах з вивчення навчальної дисципліни наводять структуру підсумкової контрольної роботи / екзаменаційного білета / екзаменаційного тесту, розроблену відповідно до Положення про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

**Приклади типових завдань, що виносяться на екзамен**

***Зразок екзаменаційного білета***

1. Розкрити основні завдання соціального аудиту організації.

2. Розкрити методичні аспекти аудиторської експертизи витрат на соціалізацію (звикання, навчання, адаптацію) персоналу.

3. Навести показники, що характеризують ефективність системи управління персоналом організації.

4. *Задача.* Використовуючи інформацію про виробниче підприємство, наведену в таблиці, проаналізувати: продуктивність праці, розрахувавши за вартістю товарної та чистої продукції та її зміну в порівняних цінах; вплив зміни продуктивності праці та зміни кількості працівників на зміну обсягу виготовленої товарної продукції у порівняних цінах. За матеріалами розрахунків зробити відповідні висновки.

Таблиця – Показники товарної продукції та середньооблікової чисельності працівників підприємства за звітний рік

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | Попер. рік | Звіт. рік |
| 1. Вартість виробленої товарної продукції, тис. грн. | 720,0 | 890,0 |
| 2. Індекс цін | 1,00 | 1,22 |
| 3. Вартість матеріалів та напівфабрикатів, тис. грн. | 370,0 | 477,0 |
| 4. Індекс цін сировини та матеріалів | 1,00 | 1,284 |
| 5. Амортизаційні відрахування, тис. грн. | 75,0 | 87,0 |
| 6. Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 87 | 92 |

5. *Задача.* Використовуючи інформацію про виробниче підприємство, наведену в таблиці, здійснити діагностику ефективності матеріального стимулювання персоналу підприємства, розрахувавши коефіцієнти ефективності матеріального стимулювання. За матеріалами розрахунків зробити відповідні висновки.

Таблиця – Дані для розрахунку коефіцієнтів ефективності матеріального стимулювання персоналу підприємства за період, що аналізується

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Перший період | Другий період | Третій період | Темп росту, % | |
| 2-й період до 1-ого періоду | 3-й період до 2-ого періоду |
| 1. Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн. | 3105,7 | 3673,8 | 4310,7 |  |  |
| 2. Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 69 | 73 | 75 |  |  |
| 3. Фонд оплати праці, тис. грн. | 621,0 | 718,3 | 864,5 |  |  |
| 4. Прибуток, тис. грн. | 528,2 | 590,6 | 643,2 |  |  |
| 5. Ринкова вартість підприємства (його акцій), тис. грн. | 12370 | 12860 | 13200 |  |  |

**Приклади типових тестових завдань, що виносяться на дистанційний екзамен:**

*1. Форма прикладного дослідження соціального аудиту, при якій аудиторська команда може порівнювати фактичні результати з заявленими цілями – це…?*

1. Порівняльний підхід.
2. Статистичний підхід.
3. Залучення зовнішніх експертів (метод експертних оцінок).
4. МВО підхід.

*2. Аналіз складу основної заробітної плати дозволяє встановити… ? :*

1. Активність організації у використанні окремих інструментів стимулювання ефективності, продуктивності та якості праці.
2. Обсяги застосування (ступінь розповсюдження) в організації окремих форм і систем оплати праці (відрядної, почасової, комісійної, безтарифної, контрактної та інше).
3. Яку форму заохочення за рахунок чистого прибутку вважати найбільш дієвою.
4. Усі відповіді вірні.

*3. За якою формулою здійснюється розрахунок ступеня кількісної укомплектованості персоналу (Суп) (Чф – фактична чисельність працівників відповідної професії; Чштат. – чисельність персоналу відповідної професії, передбачена штатним розкладом організації) ?*

1. .
2. .
3. .
4. .

*4. У якому випадку необхідно проводити аудит винагород?*

* 1. Політика винагород не задовольняє персонал організації.
  2. Конкуренти поміняли політику винагород.
  3. Останні зміни в політиці винагород здійснювалися понад 2-3 роки тому.
  4. Необхідно оптимізувати фонд заробітної плати та розподіл постійної і змінної частини винагород.

## 6.3. Критерії оцінювання екзаменаційної роботи / екзаменаційного тесту

Завданням іспиту є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу загалом, логіки та взаємозв’язків між окремими розділами, здатності систематизації та творчого використання накопичених знань, уміння сформувати своє ставлення до певної проблеми.

Кожне з 5 завдань екзаменаційного білету оцінюється в діапазоні 0 – 10 балів. Відповідно загальний результат екзамену оцінюється в діапазоні 0 – 50 балів.

Рамкові критерії оцінювання завдання екзаменаційного білета наведено в табл.

Таблиця 15 – **Рамкові критерії оцінювання завдання екзаменаційного білета**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Кількість балів за 10 баловою шкалою*** | ***Рівень повноти й коректності відповіді*** |
| 10 | відмінний |
| 8 | добрий |
| 6 | задовільний |
| 4 | не достатній |
| 2 | мінімальний |
| 0 | незадовільний |

# 

# 7. ПЕРЕЗАРАХУВАННЯ ТА ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА

Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» або її окремого компонента можливе за умов участі здобувача в програмі академічної мобільності (навчання в інших Університетах України або світу) відповідно до Положення про включене навчання і навчання за програмами Європейського Союзу студентів ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» у закордонних вищих навчальних закладах, Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність у Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Положення про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Здобувачі вищої освіти мають право на *визнання результатів навчання в неформальній та інформальній освіті* (курси навчання в центрах освіти, курси інтенсивного навчання, семінари, конференції, олімпіади, конкурси наукових робіт, літні чи зимові школи, бізнес-школи, тренінги, майстер-класи, наукові публікації, науково-дослідна робота, робота у студентських наукових гуртках, індивідуальні завдання, що поглиблюють навчальний матеріал навчальної дисципліни, тощо) в обсязі, що що загалом не перевищує 10% від загального обсягу кредитів, передбачених освітньою програмою: ***у межах навчального року на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти − не більше 6 кредитів.***

Участь у програмах здобуття неформальної та інформальної освіти регламентує Положення про визнання результатів навчання в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», отриманих здобувачами у неформальній та інформальній освіті».

Перезарахування та визнання результатів навчання відбувається за умови підтвердження здобувачем отриманої оцінки з подібної навчальної дисципліни або індивідуальних завдань з карти навчальної роботи здобувача (назва навчальної дисципліни, вид індивідуальної роботи, кількість годин, отримана оцінка тощо) випискою з навчального плану іншого ЗВО.

# 8. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ

Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає:

* самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їх індивідуальних потреб і можливостей);
* посилання на джерела інформації в разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
* дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
* надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

Порушенням академічної доброчесності учасниками освітнього процесу є:

* академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;
* самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних, раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;
* фабрикація – вигадування даних чи фактів, що використовують в освітньому процесі або наукових дослідженнях;
* фальсифікація – свідома зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;
* списування – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти;
* обман – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу;
* неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги матеріального або нематеріального характеру, що їх обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову, без законних на те підстав, що призводить на необ’єктивності оцінювання;
* хабарництво – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі, яке призводить на необ’єктивності оцінювання;
* необ’єктивне оцінювання – свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Дотримання принципів академічної доброчесності здобувачами вищої освіти регулюється Положенням про академічну доброчесність в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», затверджене Вченою радою Університету (протокол № 1) від 31.08.2020 р., введене в дію наказом від 01.09.2020 № 345.

9. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

4.1. Основна література

1. Калінеску Т.В., Шаповалова Т.С., Ліхоносова Т.С. Соціальний аудит та інспектування. Луганськ.: Східноукраїнський нац.. ун-т ім. В. Даля, 2012. 380с.
2. Кримчак Л.Ю. Посібник до навчальної дисципліни «Соціальний аудит та інспектування».  Дніпропетровськ: ПП Кондрашкіна, 2014. 128 с. Режим доступу: <http://repository.dnu.dp.ua:1100/upload/c343e0b9b1791c87a69c2e3806146852KRIMCHAK-L.YU._SAI_POSIBNIK_SAI_.PDF>
3. Мазурик О.В. Основи соціального аудиту [навчальний посібник]. Київ: ФОП Халіков Р.Х., 2020. 140 с.
4. Мазурик О.В. Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні: [монографія]. Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. 316с.

4.2. Додаткова література

1. Berthin G. A Practical guide to social audit as a participatory tool to strengthen democratic governance, transparency, and accountability. [Electronic resource]. Available from: http://www.undp-aciac.org/publications/ac/books/practicalguide-socialaudit-e.pdf
2. Kaur A. Social audit. [Electronic resource]. Available from: https://www.slideshare.net/AmandeepKaur11/social-audit-38809786
3. Pekkonen A., Sadashiva M. CIVICUS Social Audits. [Electronic resource]. Available from: http://www.civicus.org/images/PGX\_H\_Social%20Audits.pdf
4. Social Audit. [Electronic resource]. Available from: https://www.investopedia.com/terms/s/social-audit.asp
5. Social Audit Methodology and Operational Manual for BSUP & IHSDP Projects. [Electronic resource]. Available from: <http://mohua.gov.in/upload/uploadfiles/files/>13Social%20Audit%20 Toolkits%20(Methodology\_OperationalGuidelines\_SocialAudit).pdf
6. Spreckley F. Social Audit. Toolkit. Fourth Edition. [Electronic resource]. Available from: http://www.socialauditnetwork.org.uk/files/9013/2325/3606/Social\_Audit\_Toolkit.pdf
7. Supreme audit institutions in the EU. [Electronic resource]. Available from: <https://op.europa.eu/webpub/eca/book-state-audit/en/>
8. Training module on social audit. : website. URL : https://www.fao.org/3/ad346e/ad346e09.htm#TopOfPage
9. What Is a Social Audit? Definition & Examples. [Electronic resource]. Available from: https//study.com/academy/lesson/what-is-a-social-audit-definition-examples.html
10. Агавердієва Х.Ф., Іванісов О.В., Лебединська О.С. Соціальний аудит у теоретичному полі соціальної відповідальності. БІЗНЕС ІНФОРМ. 2019. № 5. С. 157- 161.
11. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія. А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 504 с.
12. Даниленко О.А. Аудит персоналу: практика українських організацій. Економічний простір: Збірник наукових праць. № 144. С. 138-155. Дніпро: ПДАБА, 2019. 213 с.
13. Даниленко О. А. Використання HR-аналітики в діагностиці системи управління персоналом. Бизнес Информ. 2021. №7. C. 252–259. https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-252-259
14. Даниленко О.А. Використання соціального аудиту як інноваційного інструменту забезпечення гідної праці при адаптації організації до мінливих економічних умов. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф. ; 25-26 квіт. 2017 р. КНЕУ, 2017. 361 с. (с.72-75). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://kneu.edu.ua/userfiles/Department_of_Administration_and_Marketing_Personn/kuprpers/2017%2005/17_5318.pdf>
15. Даниленко О.А. Практичне використання аудиторської форми діагностичного дослідження в управлінні персоналом. Формування інституціонального середовища розвитку економіки України. Колективна монографія. За ред. д.е.н., проф. О.О. Непочатенко. Умань: ВПЦ «Візаві», 2019. 192 с. (с. 58-63).
16. Даниленко О.А. Соціальний аудит як інструмент діагностики ефективності соціальної відповідальності організації. Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки. Збірник наук. праць за матеріалами Всеукр. науково-практ. конф. 12-13 квітня 2016 р., Частина 5, Секція 5. м. Дніпропетровськ, 2016 (с.170-176). [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://nmetau.edu.ua/file/part_5.pdf>
17. Даниленко О.А. Суспільний аудит як інструмент соціальної технології. Міждисциплінарний дискурс у дослідженні феномену соціального [Електронний ресурс]: зб. матеріалів міжнародної . наук.-практ. інтернет-конф.; 31 березня 2020 р., м. Київ. Київ: КНЕУ, 2020. 150 с. (с.132-134).
18. Концепція формування національної моделі соціального аудиту. Проект. Розробники: С. В. Мельник, В. Д. Матросов, М. К. Гаврицька. Луганськ, 2008 Розроблено в ДУ НДІ СТВ. Виконавці: Мельник С. В., к.е.н., Тресвятська Т. А., Будьонна Л. В. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www. lir.cci.lg.ua
19. Лопушняк Г.С. Державні соціальні стандарти, гарантії та нормативи: сутнісно-проблемні аспекти. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2014. №2. С. 491-499. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/6133>
20. Лопушняк Г.С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід Європейського Союзу. Демографія та соціальна економіка. 2017. №1 (29). С. 132 – 144.
21. Лопушняк Г.С. Перспективи оцінки соціальних інвестицій бізнесу в контексті сталого розвитку. Науковий вісник Полісся. 2018. № 3. С. 12-24.
22. Лопушняк Г.С. Гендерна диференціація оплати праці в Україні. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2019. № 9 (1). С. 1-13.  URL: <https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/12064/SLRTP_2019_01_Lopushnyak.pdf>
23. Національні стандарти соціального аудиту. Уклад. О. В. Мазурик, Ю. С. Білоног. Донецьк: ЦСА, 2011. 396 с. Бібліотека соціального аудитора).
24. Полякова С. В. Соціальний аудит як технологія управління соціальними процесами. Економіка розвитку. 2011. № 1. С. 46–49.
25. Праця і соціально-трудові відносини: словник-довідник. За ред.. В.М.Данюка. К.: КНЕУ, 2018. 456 с.
26. Соціальна відповідальність : навч. посіб.; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2015. 519, [1] с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11583/sotsial_vidpovidal_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси

1. HRIS/HRM-система HURMA. Режим доступа : <https://hurma.work/ru/>
2. HR-ліга. Режим доступа : / <https://hrliga.com/>
3. Кадровик 01. Режим доступа : <https://www.kadrovik01.com.ua/>

1. *Аналітична таблиця* – це форма найбільш раціонального, наочного і систематизованого представлення вхідних даних, найпростіших алгоритмів їх обробки та отриманих результатів. Вона являє собою комбінацію горизонтальних рядків і вертикальних граф (стовпців, колонок). Остов таблиці, в якому заповнена текстова частина, але відсутні числові дані, називається *макетом таблиці.*

   *Аналітичні таблиці використовуються* на всіх етапах проведення аналізу фінансово-господарської / соціально-економічної діяльності: на етапі підготовки вихідних даних у таблиці систематизуються вхідні дані, здійснюється попередня їх угруповання, розраховуються окремі проміжні підсумки та аналізуються показники. [↑](#footnote-ref-1)