**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**імені Вадима Гетьмана»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології**

 **Кафедра соціоекономіки та управління персоналом**

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Науково-методичною радою університету

Протокол № 3 від 25.11.2021 р.

Голова НМР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Колот

**РОБОЧА ПРОГРАМА 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 дисципліни** | обов’язкова |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**:Керівник проєктної групи/Гарант освітньо-професійної програми «Менеджмент соціальної сфери»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.С. Лопушняк**ПОГОДЖЕНО**:Директор Центру менеджменту та моніторингу якості освіти\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.О. Фролова | **РЕКОМЕНДОВАНО:**кафедрою управління персоналом та економіки праці протокол № 3 від 19.10.2021р.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](#_Toc90338870)

[1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ 8](#_Toc90338871)

[2. Зміст НАВЧАЛЬНОЇ дисципліни за темами 8](#_Toc90338872)

[Розділ 1. Теоретико-методологічні основи соціального аудиту 8](#_Toc90338873)

[Тема 1. Сучасні моделі соціального аудиту 8](#_Toc90338874)

[Тема 2. Методологія соціального аудиту 9](#_Toc90338875)

[Тема 3. Методичний інструментарій та технології соціального аудиту 9](#_Toc90338876)

[Розділ 2. Практична робота соціального аудитора 9](#_Toc90338877)

[Тема 4. Аудит наймання та звільнень персоналу 9](#_Toc90338878)

[Тема 5. Аудит продуктивності 10](#_Toc90338879)

[Тема 6. Аудит навчання та розвитку персоналу 11](#_Toc90338880)

[Тема 7. Аудит укомплектованості персоналом 11](#_Toc90338881)

[Тема 8. Аудит використання робочого часу 12](#_Toc90338882)

[Тема 9. Аудит винагород та мотивації персоналу 12](#_Toc90338883)

[Тема 10. Аудит охорони праці та навколишнього середовища 13](#_Toc90338884)

[Тема 11. Аналіз соціального розвитку та корпоративної культури 13](#_Toc90338885)

[Тема 12. Оцінка ефективності системи управління персоналом 14](#_Toc90338886)

[3. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА 15](#_Toc90338887)

[3.1. Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача з навчальної дисципліни 15](#_Toc90338888)

[3.2. Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни 17](#_Toc90338889)

[4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА 18](#_Toc90338890)

[4.1. Основна література 18](#_Toc90338891)

[4.2. Додаткова література 18](#_Toc90338892)

[4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси 20](#_Toc90338893)

ВСТУП

Робоча програма навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит» розроблена відповідно до «Положення про робочу програму навчальної дисципліни в ДВНЗ «КНЕУ ім. В. 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.

Вивчення навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит» передбачає формування та розвиток у здобувачів компетентностей та результатів навчання відповідно до освітньо-професійної програми «Менеджмент соціальної сфери» (табл. 1).

Таблиця 1 – **Матриця компетентностей та результатів навчання, які формуються під час вивчення навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит» у відповідності до освітньо-професійної програми «Менеджмент соціальної сфери»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Шифр** **компетентності** | **Компетентності** | **Шифр** **результату навчання** | **Результати навчання** |
| **Загальні компетентності (ЗК)** |  |  |
| ЗК 03 | Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу | РН 04 | Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень |
| ЗК 04 | Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях |
| РН 06 | Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень |
| ЗК 08 | Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій |
| ЗК 09 | Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями |
| РН 11 | Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації |
| ЗК 10 | Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні |
| ЗК 11 | Здатність до адаптації та дії у новій ситуації | РН 12 | Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації |
| ЗК 13 | Цінування та повага різноманітності та мультикультурності |
| РН 15 | Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності |
| ЗК 16 | Здатність до оцінки та аналізу соціально-економічних процесів і явищ на глобальному (мега-), макро-, мезо- і мікрорівнях |
| ЗК 19 | Здатність усвідомлювати взаємозв’язок між кількісними та якісними змінами об’єктів, процесів та явищ | РН 16 | Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним |
| **Спеціальні (фахові) компетентності (СК)** |  |  |
| СК 01 | Здатність визначати та описувати характеристики організації  | РН 17 | Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера |
| СК 02 | Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища |
| РН 22 | Складати бюджетний запит та кошторис установи; розробляти програму соціального аудиту, проводити його та складати звіт |
| СК 06 | Здатність діяти соціально відповідально та свідомо |
| СК 12 | Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення |

Методи навчання та засоби діагностики, що відповідають визначеним результатам навчання за навчальною дисципліною «Тренінг-курс «Соціальний аудит»», наведено в табл. 2.

Таблиця 2 – **Результати та методи навчання, засоби діагностики за навчальною дисципліною «Тренінг-курс «Соціальний аудит»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Код** | **Результат навчання** | **Методи навчання** | **Засоби діагностики** |
| **1.** | **Знання:** |  |  |
| **1.1.** | основних понять, сутності, принципів, функцій соціального аудиту  | *Лекція, семінарське заняття, вирішення конкретних ситуацій та задач* | *Презентація і захист результатів діяльності, тест, бліц-опитування, перевірка виконання аналітично-розрахункових робіт, виконання індивідуальних та командних завдань, Case-study, контрольна модульна робота, дискусія, екзамен* |
| **1.2.** | критичного осмислення основних моделей соціоекономічних відносин, соціального аудиту та системи соціальних стандартів |
| **1.3.** | регулювання аудиторської діяльності у соціально-трудовій сфері, рівнів, суб’єктів та напрямів соціального аудиту |
| **1.4.** | дослідницьких підходів та джерел соціального аудиту, діагностики системи управління персоналом |
| **1.5.** | змісту технології та послідовності, інструментарію (методів) соціального аудиту |
| **1.6.** | методичних засад соціального аудиту: продуктивності та якості праці, використання робочого часу, організації та нормування праці, укомплектованості персоналом, навчання та розвитку персоналу, планування персоналу, наймання та звільнень персоналу, винагород та мотивації персоналу, охорони праці та навколишнього середовища, соціального розвитку та корпоративної культури, роботи служб персоналу |
| **2.** | **Уміння:** |  |  |
| **2.1.** | аналізувати та критично оцінювати соціально-трудові показники та соціоекономічні відносини | *Практичнезаняття, вирішення конкретних ситуацій та задач, PBL* | *Презентація і захист результатів діяльності, тест, бліц-опитування, перевірка виконання аналітично-розрахункових робіт, виконання індивідуальних та командних завдань, Case-study, контрольна модульна робота, дискусія, екзамен* |
| **2.2.** | проводити діагностику та експрес-діагностику системи управління персоналом організації |
| **2.3.** | проводити соціальний аудит та складати звіт: аудит наймання та звільнень персоналу, аудит продуктивності, аудит навчання та розвитку персоналу, аудит формування (укомплектованості) персоналом, аудит використання робочого часу, аудит винагород та мотивації персоналу, аудит охорони праці та навколишнього середовища |
| **2.4.** | аналізувати соціальний розвиток та корпоративну культуру |
| **2.5** | оцінювати ефективність системи управління персоналом |
| **3.** | **Комунікація:** |  |  |
|  | здатність виконувати соціоекономічні дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера, спрямованих на:3.1.1. вибір джерел соціального аудиту3.1.2. пошук, збирання та групування реальних фактичних матеріалів3.1.3. вибір технології та послідовності, інструментарію (методів) соціального аудиту3.1.4. комплексний аналіз, розрахунок, систематизацію та оцінку соціально-трудових показників й соціоекономічних відносин в частині, що стосується вирішення соціоекономічних проблем3.1.5. критичний аналіз ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації для обґрунтування управлінських рішень | *Практичне заняття, вирішення конкретних ситуацій та задач, case-study* | *Презентація і захист результатів діяльності, тест, бліц-опитування, перевірка виконання аналітично-розрахункових робіт, виконання індивідуальних та командних завдань, Case-study, контрольна модульна робота, дискусія, екзамен* |
| **4.** | **Відповідальність і автономія:** |  |  |
| **4.1.** | здатність самостійно визначати потенційні місця підвищення ефективності діяльності субʼєкта господарювання у частині соціоекономічних відносин на основі соціального аудиту | *Практичнезаняття, вирішення конкретних ситуацій та задач, case-study* | *Презентація і захист результатів діяльності, тест, бліц-опитування, перевірка виконання аналітично-розрахункових робіт, виконання індивідуальних та командних завдань, Case-study, контрольна модульна робота, дискусія, екзамен* |
| **4.2.** | забезпечувати керівництво вищого рівня схемою для аналізу та оцінки ефективності соціально-трудової сфери організації |
| **4.3.** | забезпечувати керівництво функціональних підрозділів аналітичною основою для аналізу сильних і слабких сторін роботи відповідної служби у частині соціоекономічних відносин на основі соціального аудиту та інформацією, необхідною для оптимізації управління |
| **4.4.** | консультувати функціональне керівництво щодо вирішення соціоекономічних проблем та ефективності управління організацією у соціально-трудовій сфері |
| **4.5.** | забезпечувати функціональне керівництво інформацією, отриманою за результатами соціального аудиту, що демонструє іншим частинам організації користь ефективних процедур управління на його основі |

1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**«тРЕНІНГ-КУРС «СоціальнИЙ АУДИТ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Назва теми | Кількість годин за формами навчання |
| Очна (денна) | Заочна | Дистанційна |
| **Л\*** | **П(С)З** | **ІЗ** | **СРЗ** | **КЗ** | **ІЗ** | **СРЗ** | **ДЗ** | **СРС** |
| **Розділ 1. Теоретико-методологічні основи соціального аудиту** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Тема 1. Сучасні моделі соціального аудиту  | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 6 | 2 | 7 |
| Тема 2. Методологія соціального аудиту  | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 6 | 2 | 7 |
| Тема 3. Методичний інструментарій та технології соціального аудиту | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 6 | 2 | 7 |
| **Розділ 2. Практична робота соціального аудитора**  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Тема 4. Аудит наймання та звільнень персоналу  | - | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 7 | 2 | 7 |
| Тема 5. Аудит продуктивності | - | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 7 | 4 | 8 |
| Тема 6. Аудит навчання та розвитку персоналу | - | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 7 | 2 | 7 |
| Тема 7. Аудит укомплектованості персоналом | - | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 7 | 2 | 7 |
| Тема 8. Аудит використання робочого часу | - | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 7 | 2 | 8 |
| Тема 9. Аудит винагород та мотивації персоналу | - | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 7 | 4 | 8 |
| Тема 10. Аудит охорони праці та навколишнього середовища | - | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 7 | 2 | 8 |
| Тема 11. Аналіз соціального розвитку та корпоративної культури | - | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 7 | 2 | 7 |
| Тема 12. Оцінка ефективності системи управління персоналом  | - | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 6 | 2 | 7 |
| **Усього:** | **4** | **44** | **12** | **56** | **24** | **12** | **80** | **28** | **88** |
| **Підсумковий контроль: екзамен (год.)** | **4** | **4** | **4** |
| **Разом: годин** | **120** | **120** | **120** |
|  **кредитів** | **4** | **4** | **4** |

**\* Л –** Лекції, **П(С)З** -практичні (семінарські) заняття, **ІЗ -** індивідуальні заняття, **СРЗ** - самостійна робота здобувачів.

# 2. 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.

3. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА

## 3.1. Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача з навчальної дисципліни

***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.*

***Навчальні заняття*** проводяться у вигляді двох вступних лекцій та практичних (семінарських, контактних), тренінгових, дистанційних занять при проведенні досліджень щодо соціального аудиту.

***Контрольна (модульна)*** ***робота*** здійснюється 1 раз на семестр у системі  *Moodle* за відповідними темами навчальної дисципліни та оцінюється від 0 до 10 балів. Завдання для проведення контрольної (модульної) роботи включають у себе вирішення практичних та/або тестових завдань.

***Самостійна робота здобувачів*** передбачає виконання різних видів індивідуальних (командних) завдань (за вибором здобувача) у вигляді завдань до окремих тем або комплексних самостійних робіт з кількох тем з використанням реального матеріалу та його презентацією.

**Організація оцінювання для здобувачів вищої освіти:**

* *денної форми навчання* здійснюється впродовж семестру з усіх видів робіт, включаючи самостійну роботу та виконання індивідуальної (дослідницько-аналітичної) роботи. Індивідуальні роботи представляються у вигляді огляду (зі звітом) літературних джерел відповідно до обраної теми кваліфікаційної бакалаврської роботи (оцінюється до 5 балів) та макету аналітичної частини (ІІ розділу) кваліфікаційної бакалаврської роботи (оцінюється до 5 балів). Контрольна (модульна) робота проводиться 1 раз на семестр за всіма темами дисципліни, оцінюється від 0 до 10 балів; завдання для її проведення включають у себе вирішення практичних та/або тестових завдань;
* *заочної форми навчання* здійснюється впродовж семестру з усіх видів робіт, включаючи: контактні заняття в аудиторії; контрольна (модульна) робота*,* яка оцінюється від 0 до 10 балів (завдання для її проведення включають у себе вирішення практичних та/або тестових завдань); індивідуальна (дослідницько-аналітична) робота - індивідуальні роботи представляються у вигляді огляду (зі звітом) літературних джерел відповідно до обраної теми кваліфікаційної бакалаврської роботи (оцінюється до 10 балів) та макету аналітичної частини (ІІ розділу) кваліфікаційної бакалаврської роботи (оцінюється до 10 балів);
* *дистанційної форми навчання* здійснюється впродовж семестру з усіх видів робіт, включаючи: заняття в дистанційному режимі; контрольна (модульна) робота*,* яка оцінюється від 0 до 10 балів (завдання для проведення контрольної (модульної) роботи включають у себе вирішення практичних та/або тестових завдань).

***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, лабораторних, контактних) занять, не відпрацювавши їх до початку залікового тижня.

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

– поточного контролю (роботи на семінарських (практичних) заняттях, контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань для самостійного опрацювання здобувача (до 50 балів);

– підсумкового контролю (екзаменаційна робота) (до 50 балів).

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.*

Структура підсумкової оцінки за формою підсумкового контролю «екзамен» наведена в табл. 3.

Таблиця 3 *–* **Структура підсумкової оцінки за накопичувальною системою з навчальної дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»» (форма підсумкового контролю – екзамен)**

|  |  |
| --- | --- |
| Види навчальної діяльності здобувача | Максимальна кількість балів за формами навчання |
| Очна (денна) | Заочна | Дистанційна |
| Робота на навчальних заняттях (семінарських, практичних) | 30 балів | 20 балів | 40 балів |
| Виконання контрольних (модульних) робіт | 1 × 10 балів = 10 балів\* | 1 × 10 балів = 10 балів\* | 1 × 10 балів = 10 балів\* |
| Виконання та захист індивідуальних завдань самостійної (командної) роботи (за вибором здобувача) | 2 × 5 балів = 10 балів\*\* | 2 × 10 балів = 20 балів\*\* | - |
| Представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача:1. Участь у студентських олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах.2. Публікація наукових статей, тез доповіді на конференції | Додаткові (заохочувальні) бали(до 10 балів) | Додаткові (заохочувальні) бали(до 10 балів) | Додаткові (заохочувальні) бали(до 10 балів) |
| Кількість балів за результатами поточного контролю | 50 балів | 50 балів | 50 балів |
| Екзамен  | 50 балів | 50 балів | 50 балів |
| Підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни | 100 балів | 100 балів | 100 балів |

***\**** *Кількість модулів × максимум балів за один модуль*

***\*\**** *Кількість робіт × максимум балів за роботу*

Плани семінарських (контактних) занять відповідають «Змісту навчальної дисципліни за темами» та зазначені в «Методичних матеріалах з вивчення навчальної дисципліни».

**Підсумкове оцінювання у формі екзамену:** максимальна кількість балів, що вноситься до екзаменаційної відомості за поточну роботу, не може перевищувати *50 балів*. Переведення 100-бальної шкали оцінювання в 4-и бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку:

Переведення 100-бальної шкали оцінювання в 4-бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється наведена в табл. 4.

Таблиця 4 – **Шкала оцінювання результату підсумкового контрол – екзамен**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **100-бальна шкала** | **Оцінка при підсумковому контролі у формі екзамену**  | **Шкала ЕСТS** |
| **екзамен** |
| 90 – 100 | відмінно | A |
| 80 – 89 | добре | B |
| 70 – 79 | C |
| 66 – 69 | задовільно | D |
| 60 – 65 | E |
| 21 – 59 | незадовільно – з можливістю перескладання  | FX |
| 0 – 20 | незадовільно – з обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни | F |

## 3.2. Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни

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 ***загалом не перевищує 10% від загального обсягу кредитів***, передбачених освітньою програмою ***у межах навчального року на другому (магістерському) рівні вищої освіти − не більше 5 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.

4. 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. Мазурик О.В. Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні: [монографія]. Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. 316с.
3. Социальный аудит : учебное пособие. Под. редакцией д.э.н., проф. А.А. Шулуса, д.э.н., проф. Ю.Н.Попова. М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. 620 с.

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. Международные стандарты социального аудита. Сост. О. В. Мазурик, Ю. С. Билоног, Е. Г. Ярышева. Донецк: ЦСА, 2011. 508 с. (Библиотека социального аудитора).
24. Національні стандарти соціального аудиту. Уклад. О. В. Мазурик, Ю. С. Білоног. Донецьк: ЦСА, 2011. 396 с. Бібліотека соціального аудитора).
25. Полякова С. В. Соціальний аудит як технологія управління соціальними процесами. Економіка розвитку. 2011. № 1. С. 46–49.
26. Праця і соціально-трудові відносини: словник-довідник. За ред.. В.М.Данюка. К.: КНЕУ, 2018. 456 с.
27. 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>
28. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-пресс, 2010. 672 с.
29. Одегов Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности: учеб. пособие для вузов. М.: Экзамен, 2004. 256 с.

4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси

1. HRIS/HRM-система HURMA. Режим доступа : <https://hurma.work/ru/>
2. Журнал «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. Режим доступа : http://www.top-personal.ru/. 17.
3. HR-ліга. Режим доступа : / <https://hrliga.com/>
4. Кадровик 01. Режим доступа : <https://www.kadrovik01.com.ua/>