**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

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 20221 р.

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ З ВИВЧЕННЯ**

**НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ТРЕНІНГ-КУРС «СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **рівень вищої освіти** | другий (магістерський) |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **тип дисципліни** | вибіркова |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | 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 управління персоналом та економіки праці*

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

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **денна, заочна** |
| Семестр — | 2 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

© Даниленко О.А., 2021

© КНЕУ, 2021

**ЗМІСТ**

[ВСТУП 4](#_Toc57596656)

[1. Зміст НАВЧАЛЬНОЇ дисципліни за темами 8](#_Toc57596657)

[Розділ 1. Теоретичні основи соціального аудиту 8](#_Toc57596658)

[Тема 1. Еволюція теорії та практики соціального аудиту 8](#_Toc57596659)

[Тема 2. Особливості соціального аудиту: зарубіжний досвід 8](#_Toc57596660)

[Тема 3. Формування української моделі соціального аудиту 8](#_Toc57596661)

[Розділ 2. Механізми реалізації соціального аудиту 8](#_Toc57596662)

[Тема 4. Методологія соціального аудиту 8](#_Toc57596663)

[Тема 5. Методичний інструментарій соціального аудиту 8](#_Toc57596664)

[Тема 6. Процедура проведення соціального аудиту 8](#_Toc57596665)

[Розділ 3. Соціальний аудит на державному рівні 8](#_Toc57596666)

[Тема 7. Аудит в соціальній сфері 8](#_Toc57596667)

[Тема 8. Аудит в системі державного управління 8](#_Toc57596668)

[Розділ 4. Практична робота соціального аудитора на рівні організації 8](#_Toc57596669)

[Тема 9. Аналіз соціально-трудових показників як основа соціального аудиту 8](#_Toc57596670)

[Тема 10. Аудит робочих місць 9](#_Toc57596671)

[Тема 11. Аудит наймання та звільнень персоналу 9](#_Toc57596672)

[Тема 12. Аудит винагород персоналу 9](#_Toc57596673)

[Тема 13. Аудит охорони праці 9](#_Toc57596674)

[2. ПОТОЧНА НАВЧАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ДЕННОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ 10](#_Toc57596675)

[2.1. Карта навчальної роботи студента 10](#_Toc57596676)

[2.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни 11](#_Toc57596677)

[3. ПОТОЧНА НАВЧАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ 12](#_Toc57596678)

[3.1. Карта навчальної роботи студента 12](#_Toc57596679)

[3.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни 13](#_Toc57596680)

[4. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ 15](#_Toc57596681)

[4.1. Вимоги до виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи 15](#_Toc57596682)

[4.2. Критерії оцінювання результатів виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи 17](#_Toc57596683)

[5. ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ (форма підсумкового контролю – залік) 18](#_Toc57596684)

[5.1. Критерії оцінювання залікової роботи студента 18](#_Toc57596685)

[5.2. Приклади типових завдань, що виносяться на залік 19](#_Toc57596686)

[6. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА 20](#_Toc57596687)

[6.1. Основна література 20](#_Toc57596688)

[6.2. Додаткова література 20](#_Toc57596689)

[6.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси 21](#_Toc57596690)

ВСТУП

*Навчальна дисципліна «Тренінг-курс «Соціальний аудит» є однією із складових комплексної підготовки фахівців галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» спеціалізації «Менеджмент персоналу».*

**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 служити як ефективний інструмент регулювання соціоекономічних відносин і тим самим значно підвищити рівень управління людськими ресурсами на макро-, мезо- і мікрорівнях.

За охопленням об'єктів свого обстеження соціальний аудит є більш комплексним і ширшим порівняно з іншими видами аудиту: фінансовим, управлінським, державним та ін. Одночасно соціальний аудит, як метод обстеження соціоекономічних відносин, представляє собою досить складну процедуру. Він повинен дати оцінку соціального клімату на різних рівнях (макро-, мезо- і мікро-) 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 (стейкхолдерами)).

**Міждисциплінарні зв’язки.** Соціальний аудит, як навчальна дисципліна, інтегрує велику кількість базових понять та прийомів й базується на знаннях та вміннях, сформованих дисциплінами «Проектний менеджмент», «Реінжиніринг бізнес-процесів в управлінні персоналом», «Стратегічне управління людськими ресурсами». Знання та вміння, отримані під час вивчення даної дисципліни, будуть використані під час написання кваліфікаційної магістерської роботи.

**Мета вивчення дисципліни** полягає у наданні студентам можливостей для оволодіння системними знаннями теорії та практики соціального аудиту суб’єктів господарювання на макро-, мезо- і мікро- рівнях і відповідних професійних компетенцій у сфері менеджменту персоналу.

**Завдання (навчальні цілі) дисципліни:** сформувати у студентів комплекс компетентностей, достатніх для початку роботи за фахом на первинних посадах під керівництвом досвідчених професіоналів чи керівників відділів у сфері менеджменту персоналу, 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 і соціоекономічних відносин на основі соціального аудиту.

**Навчальні завдання дисципліни** полягають у формуванні у здобувачів вищої освіти компетентностей за таким переліком:

* Здатність проведення досліджень на відповідному рівні;
* Здатність до спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами інших галузей / видів економічної діяльності) ;
* Навички використання інформаційних та комунікаційних технології;
* Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, у тому числі у відповідності до міжнародних стандартів;
* Здатність до ефективного використання та розвитку людських ресурсів в організації;
* Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, ухвалювати управлінські рішення та забезпечувати умови їх реалізації;
* Здатність розробляти політику діяльності організації у сфері соціальної відповідальності та соціально відповідальні практики для забезпечення конкурентоспроможності, іміджу та бренду організації.

**Предметом дисципліни** є соціоекономічні відносини на макро-, мезо- і мікрорівнях, які інтегруються у суспільні відносини: економічні, соціальні, управлінські, правові, етичні та інші.

**У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання:**

1. ***Знання:*** *основні поняття, сутність, принципи, функції соціального аудиту на макро-, мезо- і мікрорівнях соціоекономічних відносин, сутність, послідовність, технології та методи соціального аудиту, критичне осмислення основних моделей соціальних відносин, соціального аудиту та системи соціальних стандартів;*
2. ***Уміння:*** *аналізувати соціально-трудові показники на рівні організації, проводити діагностику та експрес-діагностику системи управління персоналом організації, оцінювати ефективність діяльності організації у соціально-трудовій сфері, проводити аудит продуктивності робочих місць організації, використання робочого часу, організації та нормування праці, формування (укомплектованості) персоналом, аудит розвитку персоналу, аудит наймання та звільнень персоналу, аудит відповідності та ефективності винагород персоналу, аудит охорони праці, проводити стратегічний аудит: планування персоналу та винагород персоналу організації;*
3. ***Комунікація:*** *набуття базових навичок практичної роботи по збиранню реальних фактичних матеріалів, їх комплексного аналізу, систематизації та оцінці в частині, що стосується вирішення соціально-трудових проблем в соціальній сфері, в системі державного управління та на рівні організації;*
4. ***Автономність та відповідальність:*** *здатність самостійно визначати потенційні місця підвищення ефективності діяльності на макро-, мезо- і мікрорівнях соціоекономічних відносин за допомогою посилення практики управління на основі соціального аудиту; забезпечувати керівництво вищого рівня схемою для аналізу і оцінки ефективності соціально-трудової сфери організації; забезпечувати керівництво функціональних підрозділів аналітичною основою для аналізу сильних і слабких сторін роботи відповідної служби у соціально-трудовій сфері та інформацією, необхідною для оптимізації управління; консультувати функціональне керівництво щодо вирішення соціально-трудових проблем та ефективності управління організацією у соціально-трудовій сфері; забезпечувати функціональне керівництво інформацією, отриманою за результатами соціального аудиту, що демонструє іншим частинам організації користь ефективних процедур управління на його основі.*

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у студентів компетентностей та програмних результатів навчання відповідно до освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу».

Інформація про компетентності та відповідні їм програмні результати навчання за освітньою програмою та результати навчання за дисципліною «Тренінг-курс «Соціальний аудит» представлена у табл. 1.

*Таблиця 1*

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Шифр**  **компетен-тності** | **Компетентності** | **Шифр**  **програмних результатів** | **Програмні результати навчання** |
| **Загальні компетентності (ЗК)** | |  |  |
| ЗК 01 | Здатність проведення досліджень на відповідному рівні | ПРН 01 | Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах |
| ЗК 02 | Здатність до спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами інших галузей / видів економічної діяльності) |
| ПРН 03 | Проектувати ефективні системи управління організаціями |
| ЗК 03 | Навички використання інформаційних та комунікаційних технології | ПРН 06 | Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність |
| **Спеціальні (фахові) компетентності (СК)** | |
| СК 01 | Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, у тому числі у відповідності до міжнародних стандартів |
| ПРН 08 | Застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційні системи для вирішення задач управління організацією |
| СК 04 | Здатність до ефективного використання та розвитку людських ресурсів в організації | ПРН 13 | Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу) |
| СК 09 | Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, ухвалювати управлінські рішення та забезпечувати умови їх реалізації |
| ПРН 15 | Демонструвати здатність оцінювання ефективності системи менеджменту персоналу та реінжинірингу його бізнес-процесів |
| СК 14 | Здатність розробляти політику діяльності організації у сфері соціальної відповідальності та соціально відповідальні практики для забезпечення конкурентоспроможності, іміджу та бренду організації |
| ПРН 16 | Демонструвати здатність розробляти стратегію та політику менеджменту персоналу, проектувати інструменти їх реалізації відповідно до стратегії розвитку організації |

Матриця відповідності компетентностей результатам навчання за дисципліною «Тренінг-курс «Соціальний аудит» представлена в табл. 2.

*Таблиця 2*

**Матриця відповідності компетентностей результатам навчання**

**за дисципліною «Тренінг-курс «Соціальний аудит» у відповідності до освітньо-професійної програми «Менеджмент соціальної сфери»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Компетентності** | | **Результати навчання** | | | |
| **Знан-ня** | **Умін-ня** | **Комуні-кація** | **Автономність та**  **відповідальність** |
| ЗК 01 | Здатність проведення досліджень на відповідному рівні | **+** | **+** | **+** | **+** |
| ЗК 02 | Здатність до спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами інших галузей / видів економічної діяльності) | **–** | **–** | **+** | **–** |
| ЗК 03 | Навички використання інформаційних та комунікаційних технології | **–** | **+** | **+** | **+** |
| СК 01 | Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, у тому числі у відповідності до міжнародних стандартів | **+** | **+** | **–** | **–** |
| СК 04 | Здатність до ефективного використання та розвитку людських ресурсів в організації | **–** | **+** | **–** | **–** |
| СК 09 | Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, ухвалювати управлінські рішення та забезпечувати умови їх реалізації | **+** | **+** | **+** | **+** |
| СК 14 | Здатність розробляти політику діяльності організації у сфері соціальної відповідальності та соціально відповідальні практики для забезпечення конкурентоспроможності, іміджу та бренду організації | **+** | **–** | **+** | **+** |

# 1. Зміст НАВЧАЛЬНОЇ дисципліни за темами

# Розділ 1. Теоретичні основи соціального аудиту

Тема 1. Еволюція теорії та практики соціального аудиту

Гносеологічні корені аудиту. Напрями аудиту. Соціоекономіка та соціоекономічні відносини як методологічна основа соціального аудиту. Становлення соціального аудиту.

Тема 2. 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 тенденції розвитку соціального аудиту. Зарубіжні моделі та досвід соціальних відносин і соціального аудиту: американська модель, французька модель, німецька модель, японська модель.

Тема 3. 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.

Розділ 2. Механізми реалізації соціального аудиту

Тема 4. Методологія соціального аудиту

Предмет і сутність соціального аудиту. Регулювання аудиторської діяльності у соціально-трудовій сфері. Принципи аудиторських перевірок у соціально-трудовій сфері. Рівні та суб’єкти соціального аудиту. Класифікація напрямів соціального аудиту.

Тема 5. Методичний інструментарій соціального аудиту

Дослідницькі підходи до соціального аудиту. Інструментарій (методи) соціального аудиту. Джерела соціального аудиту. Технології соціального аудиту.

Тема 6. Процедура проведення соціального аудиту

Підготовка до проведення соціального аудиту. Проведення соціального аудиту. Підготовка висновків за підсумками соціального аудиту.

Розділ 3. Соціальний аудит на державному рівні

Тема 7. Аудит в соціальній сфері

Соціальний аудит як механізм оптимізації управління розвитком соціальної сфери. Моніторинг і оцінка соціальних проектів і програм. Моніторинг і оцінка діяльності соціально орієнтованих недержавних організацій (НДО). Освітній аудит: теорія та практика застосування. Гендерний аудит. Соціально-медичний аудит. Соціально-екологічний аудит.

Тема 8. Аудит в системі державного управління

Громадський контроль органів влади. Аудит органів місцевої влади. Громадська експертиза діяльності органів виконавчої влади. Оцінювання державної політики. Аудит правоохоронних органів. Аудит в системі соціального управління муніципальними утвореннями.

Розділ 4. Практична робота соціального аудитора на рівні організації

Тема 9. Аналіз соціально-трудових показників як основа соціального аудиту

Характеристика соціально-трудових показників організації, цілі, основні напрямки та завдання їх аналізу. Аналіз ресурсів праці. Аналіз чисельності персоналу. Аналіз формування та використання фонду робочого часу організації. Внутрішній аналіз витрат праці та її оплати. Аналіз продуктивності праці персоналу організації. Аналіз формування та використання фонду заробітної плати організації. Аналіз формування та використання фонду соціального розвитку організації. Комплексний аналіз соціально-трудових показників організації.

Тема 10. Аудит робочих місць

Основні завдання та напрямки аудиту робочих місць. Аудит продуктивності праці. Аудит використання робочого часу. Аудит організації та нормування праці. Аудит формування (укомплектованості) персоналом. Аудит системи управління розвитком персоналу. Стратегічний аудит (планування персоналу).

Тема 11. Аудит наймання та звільнень персоналу

Аудит наймання персоналу. Ефективність наймання персоналу. Аудит звільнень персоналу.

Тема 12. Аудит винагород персоналу

Аудит винагород персоналу: сутність, мета, завдання, особливості та напрями проведення. Аудит відповідності винагород персоналу законодавчим та нормативним актам. Аудит ефективності винагород персоналу. Стратегічний аудит винагород персоналу.

Тема 13. Аудит охорони праці

Аудит охорони праці як складова частина системи управління охороною праці організації. Методичні засади аудиторського аналізу ефективності функціонування системи управління охороною праці організації. Оцінка програм та звітів з управління охороною праці організації. Класифікація чинників, що ведуть до виробничого травматизму. Загальна схема представлення нещасного випадку. Аудиторський аналіз виробничого травматизму. Аудиторський аналіз професійних захворювань. Соціально-економічні показники стану охорони праці та їх інтегральна оцінка. Самодіагностика робочих умов персоналу організації.

2. ПОТОЧНА НАВЧАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ДЕННОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

## 2.1. Карта навчальної роботи студента

***з вибіркової дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»***

***для студентів освітньої програми «Менеджмент персоналу»***

***спеціалізації «Менеджмент персоналу»***

***денна форма навчання***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер заняття** | **Вид та теманавчального заняття** | **Максимальна**  **кількість балів[[1]](#footnote-1)** |
| 1 | Семінарське заняття 1. Еволюція теорії та практики соціального аудиту | 4 |
| 2 | Семінарське заняття 2. Особливості соціального аудиту: зарубіжний досвід | 4 |
| 3 | Семінарське заняття 3. Формування української моделі соціального аудиту | 4 |
| 4 | Семінарське заняття 4. Методологія соціального аудиту | 4 |
| 5 | Практичне заняття 5. Методичний інструментарій соціального аудиту | 4 |
| 6 | Семінарське заняття 6. Процедура проведення соціального аудиту | 4 |
| 7 | Семінарське заняття 7. Аудит в соціальній сфері | 4 |
| 8 | Семінарське заняття 8. Аудит в системі державного управління | 4 |
|  | *Контрольна (модульна) робота - 1* | *10* |
| 9, 10 | Практичне заняття 9. Аналіз соціально-трудових показників як основа соціального аудиту | 8 |
| 11, 12 | Практичне заняття 10. Аудит робочих місць | 8 |
| 13 | Практичне заняття 11. Аудит наймання та звільнень персоналу | 4 |
| 14 | Практичне заняття 12. Аудит винагород персоналу | 4 |
| 15 | Практичне заняття 13. Аудит охорони праці | 4 |
|  | *Контрольна (модульна) робота - 2* | *10* |
| ***Усього балів за роботу на заняттях:*** | | ***80*** |
| **За виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи студентів** | | |
| 1. Аналітичний звіт результатів власних досліджень щодо сучасних тенденцій розвитку соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики), практики створення відповідних служб/відділів/підрозділів та особливостей їх організації в сучасних бізнес-організаціях | | 10 |
| 1. Пошук, підбір та огляд (зі звітом) літературних джерел відповідно до власних науково-практичних інтересів за тематикою дисципліни | | 10 |
| 1. Аналітичний звіт результатів досліджень соціального аудиту однієї із підсистем управління персоналом в сучасних бізнес-організаціях | | 10 |
| 1. Аналітичний звіт результатів досліджень щодо практики використання сучасних програмних рішень та технологій/інструментів для автоматизації соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики). | | 10 |
| 1. Аналітичний звіт власних наукових досліджень (соціологічного дослідження) за тематикою дисципліни | | + Бонусні бали (до 10) |
| Представлення результатів науково-дослідних робіт на студентських конкурсах, конференціях, олімпіадах тощо | | + Бонусні бали (до 10) |
| ***Усього балів за виконання індивідуальних завдань* *для самостійної роботи студентів:*** | | **20** |
| **РАЗОМ БАЛІВ:** | | **100** |

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

Об’єктом оцінювання знань здобувачів освіти є програмний матеріал різного характеру і рівня складності, засвоєння якого перевіряється під час поточного контролю.

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).

Оцінювання знань студентів здійснюється за 100-баловою шкалою.

Об’єктами поточного контролю знань студентів є: активність роботи на практичних заняттях; виконання завдань для самостійного опрацювання; виконання контрольної (модульної) роботи.

Підготовка до семінарських (практичних) занять та активна участь у них оцінюється в діапазоні від *0 до 60 балів*за 15 аудиторних занять чи 30 год. Максимальна кількість балів, яку можуть набрати *студенти денної форми навчання* на одному занятті, складає **4** бали.

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

Таблиця

**Шкала оцінювання роботи студентів на практичних (семінарських) заняттях**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка за певну форму роботи (завдання), балів | Рівень виконання | | | |
| Відмінний | Добрий | Мінімальний | Незадовільний |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 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 студентами;
* вміння презентувати матеріал;
* уважність під час виступів інших студентів та розв’язання ними практичних завдань (задач).

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

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

*Студенти денної форми навчання* виконують дві контрольні (модульні) роботи. При виконанні модульних завдань оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навички, яких набули студенти 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 студент за виконання однієї контрольної (модульної) роботи складає **10 балів.**

Контрольна (модульна) робота містить п’ять завдань, або 25 тестів. Критерії оцінювання знань студентів під час виконання кожного завдання наведено в табл.

Таблиця

**Шкала оцінювання виконання контрольних (модульних) завдань**

**студентами денної форми навчання**

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

Перелік індивідуальних завдань для студентів денної форми навчання подано у карті самостійної роботи. Максимальна кількість балів за виконання індивідуальних завдань для студентів *денної форми навчання* – **20** балів.

Результати перевірки індивідуального завдання студентів заносяться в Журнал обліку поточної успішності студентів. Виконане і відповідним чином оформлене вибіркове завдання студент здає викладачеві на перевірку. Викладач оцінює, відповідно до наведеної в *Карті самостійної роботи студента* максимальної кількості балів.

За два тижні до початку сесії студенти здають на кафедру виконані індивідуальні практичні завдання. Дата подання робіт фіксується на кафедрі в спеціальному журналі.

Сумарна оцінка в балах за результатами всіх видів поточної успішності записується в екзаменаційну відомість у розділ “Кількість балів за результатами ПМК” в діапазоні від**0 до 100** балів.

*Результати поточної успішності студентів* є показником рівня засвоєння ними робочої навчальної програми та виконання вимог Карти самостійної роботи студентів. Результати поточного та підсумкового контролю є рівноцінними показниками рівня засвоєння студентом знань, набуття умінь та сформованості навичок, що визначені відповідною робочою навчальною програмою.

3. ПОТОЧНА НАВЧАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

## 3.1. Карта навчальної роботи студента

***з вибіркової дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит»***

***для студентів освітньої програми «Менеджмент персоналу»***

***спеціалізації «Менеджмент персоналу»***

***заочна форма навчання***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер заняття** | **Вид та теманавчального заняття** | **Максимальна**  **кількість балів[[2]](#footnote-2)** |
| 1 | Семінарське заняття 1. Еволюція теорії та практики соціального аудиту  Семінарське заняття 2. Особливості соціального аудиту: зарубіжний досвід  Семінарське заняття 3. Формування української моделі соціального аудиту | 6 |
| 2 | Семінарське заняття 4. Методологія соціального аудиту  Практичне заняття 5. Методичний інструментарій соціального аудиту  Семінарське заняття 6. Процедура проведення соціального аудиту | 6 |
| 3 | Семінарське заняття 7. Аудит в соціальній сфері | 6 |
| 4 | Семінарське заняття 8. Аудит в системі державного управління | 7 |
| 5 | Практичне заняття 9. Аналіз соціально-трудових показників як основа соціального аудиту | 7 |
| 6 | Практичне заняття 10. Аудит робочих місць | 7 |
| 7 | Практичне заняття 11. Аудит наймання та звільнень персоналу | 7 |
| 8 | Практичне заняття 12. Аудит винагород персоналу | 7 |
| 9 | Практичне заняття 13. Аудит охорони праці | 7 |
|  | *Контрольна (модульна) робота* | *20* |
| ***Усього балів за роботу на заняттях:*** | | ***80*** |
| **За виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи студентів** | | |
| 1. Аналітичний звіт результатів власних досліджень щодо сучасних тенденцій розвитку соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики), практики створення відповідних служб/відділів/підрозділів та особливостей їх організації в сучасних бізнес-організаціях | | 10 |
| 1. Пошук, підбір та огляд (зі звітом) літературних джерел відповідно до власних науково-практичних інтересів за тематикою дисципліни | | 10 |
| 1. Аналітичний звіт результатів досліджень соціального аудиту однієї із підсистем управління персоналом в сучасних бізнес-організаціях | | 10 |
| 1. Аналітичний звіт результатів досліджень щодо практики використання сучасних програмних рішень та технологій/інструментів для автоматизації соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики). | | 10 |
| 1. Аналітичний звіт власних наукових досліджень (соціологічного дослідження) за тематикою дисципліни | | + Бонусні бали (до 10) |
| Представлення результатів науково-дослідних робіт на студентських конкурсах, конференціях, олімпіадах тощо | | + Бонусні бали (до 10) |
| ***Усього балів за виконання індивідуальних завдань* *для самостійної роботи студентів:*** | | **20** |
| **РАЗОМ БАЛІВ:** | | **100** |

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

Об’єктом оцінювання знань здобувачів освіти є програмний матеріал різного характеру і рівня складності, засвоєння якого перевіряється під час поточного контролю.

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).

Оцінювання знань студентів здійснюється за 100-баловою шкалою.

Об’єктами поточного контролю знань студентів є: активність роботи на практичних заняттях; виконання завдань для самостійного опрацювання; виконання контрольної (модульної) роботи.

Підготовка до семінарських (практичних) занять та активна участь у них оцінюється в діапазоні від *0 до 60 балів*за 9 аудиторних занять чи 18 год. Максимальна кількість балів, яку можуть набрати *студенти денної форми навчання* на одному занятті, складає **7** балів.

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

Таблиця

**Шкала оцінювання роботи студентів на практичних (семінарських) заняттях**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка за певну форму роботи (завдання), балів | Рівень виконання | | | |
| Відмінний | Добрий | Мінімальний | Незадовільний |
| 7 | 7 | 6 | 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 студентами;
* вміння презентувати матеріал;
* уважність під час виступів інших студентів та розв’язання ними практичних завдань (задач).

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

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

*Студенти заочної форми навчання* виконують одну контрольну (модульну) роботу. При виконанні модульних завдань оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навички, яких набули студенти 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 студент за виконання контрольної (модульної) роботи складає **20 балів.**

Контрольна (модульна) робота містить п’ять завдань, або 25 тестів. Критерії оцінювання знань студентів під час виконання кожного завдання наведено в табл.

Таблиця

**Шкала оцінювання виконання контрольних (модульних) завдань**

**студентами денної форми навчання**

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

Перелік індивідуальних завдань для студентів денної форми навчання подано у карті самостійної роботи. Максимальна кількість балів за виконання індивідуальних завдань для студентів *денної форми навчання* – **20** балів.

Результати перевірки індивідуального завдання студентів заносяться в Журнал обліку поточної успішності студентів. Виконане і відповідним чином оформлене вибіркове завдання студент здає викладачеві на перевірку. Викладач оцінює, відповідно до наведеної в *Карті самостійної роботи студента* максимальної кількості балів.

За два тижні до початку сесії студенти здають на кафедру виконані індивідуальні практичні завдання. Дата подання робіт фіксується на кафедрі в спеціальному журналі.

Сумарна оцінка в балах за результатами всіх видів поточної успішності записується в екзаменаційну відомість у розділ “Кількість балів за результатами ПМК” в діапазоні від**0 до 100** балів.

*Результати поточної успішності студентів* є показником рівня засвоєння ними робочої навчальної програми та виконання вимог Карти самостійної роботи студентів. Результати поточного та підсумкового контролю є рівноцінними показниками рівня засвоєння студентом знань, набуття умінь та сформованості навичок, що визначені відповідною робочою навчальною програмою.

# *4.* ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

## *4.1. Вимоги до виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи*

Самостійна робота студентів – 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 студентів стосовно виконання запланованих завдань, вирішуються на консультаціях, які проводяться згідно з графіками, затвердженими кафедрою.

Самостійна робота студентів включає такі форми:

* опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу;
* 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 студентів, яка включається до «Методичних матеріалів щодо змісту та організації самостійної роботи студентів, поточного і підсумкового контролю їх знань», що розміщуються на сайті КНЕУ.

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

**4.1.1. Аналітичний звіт результатів власних досліджень щодо сучасних тенденцій розвитку соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики), практики створення відповідних служб/відділів/підрозділів та особливостей їх організації в сучасних бізнес-організаціях**

Для виконання даного завдання потрібно: проаналізувати сучасні тенденції розвитку соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики) в бізнес-організаціях наступним чином: навести та критично охарактеризувати функціональну та організаційну структуру компанії/підприємства з виокремленням відповідної служби/відділу/підрозділу з соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики); особливості організації відповідних служб/відділів/підрозділів на прикладі однієї з організацій на вибір студента; вимоги до сучасного менеджера з соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики). Рекомендовано використовувати матеріали середніх та великих підприємств, або прикладні публікації за даною тематикою (в обсязі не менше 3-х) та дослідження консалтингових компаній в даній сфері.

Аналітичний звіт має включати:

* Результати аналізу наукових та науково-прикладних публікації щодо сучасних тенденцій формування функціональної та організаційної структури компанії/підприємства з виокремленням відповідної служби/відділу/підрозділу з соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики).
* Результати аналізу науково-прикладних публікації щодо вимог до сучасного менеджера з соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики).
* Аналіз практики організації та функціонування служби/відділу/підрозділу з соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики) на прикладі однієї з українських/зарубіжних компаній.

Результати подаються у формі звіту обсягом не більше 10 сторінок з обов’язковим посиланням на джерела інформації та захищаються у формі презентації.

**4.1.2. Пошук, підбір та огляд (зі звітом) літературних джерел відповідно до власних науково-практичних інтересів за тематикою дисципліни**

Для виконання даного завдання студент самостійно добирає 3 літературні джерела для критичного аналізу.

Основні вимоги до літературних джерел, які студенти обирають:

* мають бути наукові статті або інші наукові праці,
* за напрямом дослідження мають відповідати одній темі з переліку тем дисципліни або власній темі кваліфікаційної бакалаврської роботи.

Огляд повинен містити теоретико – методичний аналіз проблеми, висвітлений різними авторами (мінімум 3 автори), їх наукову полеміку. При викладенні матеріалу студент повинен сформулювати висновок - власну думку щодо досліджуваної проблеми.

При оформленні даного індивідуального завдання у ньому повинен бути зміст з виокремленням питань та в кінці завдання наведений список використаних джерел. Рекомендований обсяг завдання 8–10 сторінок друкованого тексту.

**4.1.3. Аналітичний звіт результатів досліджень соціального аудиту однієї із підсистем (за самостійно обраним напрямом) управління персоналом в сучасних бізнес-організаціях:**

1. Соціальний аудит бізнес-організації.
2. Аудит продуктивності робочих місць організації.
3. Аудит укомплектованості персоналом організації.
4. Аудит розвитку персоналу організації.
5. Стратегічний аудит (планування персоналу) організації.
6. Аудит наймання персоналу організації.
7. Аудит звільнень персоналу організації.
8. Аудит відповідності винагород персоналу організації.
9. Аудит ефективності винагород персоналу організації.
10. Стратегічний аудит (планування) винагород персоналу організації.
11. Аудит охорони праці організації.
12. Аудит інтелектуального капіталу організації.
13. Аудит роботи служб управління персоналом організації.
14. Проаналізувати й оцінити плинність персоналу та абсентеїзм організації.

При оформленні даного індивідуального завданнярекомендується такий зміст:

1. Значення, цілі та завдання обраної теми дослідження.
2. Аудит (аналіз, планування) практичних даних організації.
3. Аудиторський висновок.
4. Пропозиції та рекомендації.

Рекомендований обсяг завдання 10-12 сторінок друкованого тексту.

**4.1.4. Аналітичний звіт результатів досліджень щодо практики використання сучасних програмних рішень та технологій/інструментів для автоматизації соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики).**

Для виконання даного завдання потрібно: проаналізувати практику використання сучасних програмних рішень та технологій/інструментів (наприклад, Big Data) для автоматизації соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики); проаналізувати їхні можливості в дескриптивній (описовій), прогнозній та предиктивній (та, що передбачає) HR-аналітиці. Рекомендовано використовувати сучасні науково-прикладні публікації (в обсязі не менше 3-х) та дослідження консалтингових компаній в даній сфері.

Аналітичний звіт має включати:

* Результати аналізу наукових та науково-прикладних публікації щодо практики використання сучасних програмних рішень та технологій/інструментів (наприклад, Big Data) для автоматизації соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики).
* Результати аналізу наукових та науково-прикладних публікації щодо можливостей використання сучасних програмних рішень та технологій/інструментів (наприклад, Big Data) в дескриптивній (описовій), прогнозній та предиктивній (та, що передбачає) HR-аналітиці.
* Аналіз практики використання сучасних програмних рішень та технологій/інструментів (наприклад, Big Data) для автоматизації соціального аудиту (HR-аудиту, HR-аналітики) на прикладі однієї з українських/зарубіжних компаній.

Результати подаються у формі звіту обсягом не більше 10 сторінок з обов’язковим посиланням на джерела інформації та захищаються у формі презентації.

**4.1.5. Аналітичний звіт власних наукових досліджень (соціологічного дослідження) за тематикою дисципліни (бонусні бали)**

Для виконання даного завдання студент самостійно за тематикою дисципліниготує, проводить та обробляє результатисоціологічного опитування за таким алгоритмом:

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

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

## *4.2. Критерії оцінювання результатів виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи*

Перелік індивідуальних завдань для студентів *усіх форм навчання* подано у відповідних картах самостійної роботи. Максимальна кількість балів за виконання індивідуальних завдань для студентів *усіх форм навчання* – *10 балів.* Кожне завдання оцінюється максимально в 10 балів. Критерії оцінювання індивідуальних завдань наведено в табл.

Таблиця

**Шкала оцінювання виконання індивідуальних завдань**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Можлива максимальна оцінка виконання індивідуального завдання, балів | Рівень виконання | | | |
| Відмінний | Добрий | Задовільний | Незадовільний |
| 10 | 10 | 8 | 6 | 0 |

Граничний термін подання робіт з виконаними індивідуальними завданнями на кафедру управління персоналом та економіки праці – за 2 тижні до останнього практичного заняття за розкладом. Роботи, що надійдуть на кафедру пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються.

Одержані кафедрою завдання студентів оцінюються викладачем у семиденний термін. Про одержану оцінку студент може дізнатись у викладача під час щотижневої консультації на кафедрі або під час практичних занять.

# 5. ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ (форма підсумкового контролю – залік)

Формою підсумкового контролю знань студентів з дисципліни «Тренінг-курс «Соціальний аудит» є **залік** на основі результатів поточного контролю.

## *5.1. Критерії оцінювання залікової роботи студента*

Об’єктом оцінювання знань студентів є програмний матеріал різного характеру і рівня складності, засвоєння якого перевіряється під час поточного контролю і виконання комплексного індивідуального завдання. Оцінювання рівня засвоєння теоретичних знань та набутих практичних навичок відбувається за відповідною кількістю видів контролю і його формами в межах заняття, які розподілені так, щоб присутній на занятті студент мав реальну можливість заробити бали (за всіма видами контролю) на кожному занятті за умови належної підготовки.

Бали, які студенти отримують за виконання самостійного завдання додаються до балів, які студенти отримують за контрольні роботи і разом складають підсумкову оцінку у формі заліку за вивчення навчальної дисципліни «ТК «Соціальний аудит» за шкалою від 0 до 100 балів включно. Якщо за результатами поточного контролю студент набрав менше 60 балів, він отримує оцінку «незадовільно».Після належної підготовки мають право повторно скласти залік у вигляді індивідуальної контрольної роботи.

Студентам заочної форми навчання індивідуальні завдання видаються під час контактних занять. За місяць до початку сесії студенти здають (корп. 1, кім. 319) або пересилають поштою на кафедру управління персоналом виконані індивідуальні завдання. Роботи студентів перевіряються викладачем у семиденний термін, і в разі недопущення їх до захисту, повертаються студентам для доопрацювання. Під час сесії студенти публічно захищають свої індивідуальні завдання.

Залік на денній формі навчання магістерського рівня підготовки оформлюється під час останнього практичного заняття у відповідному семестрі, на заочній формі магістерського рівня — за розкладом сесії.

З навчальної дисципліни «ТК «Соціальний аудит» поточна успішність оцінюється у формі заліку за шкалою від 0 до 100 балів включно.

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в 4-х бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шкала КНЕУ, балів | Оцінка за 4-бальною шкалою | Шкала ECTS |
| 90-100 | відмінно | A |
| 80-89 | добре | B |
| 70-79 | C |
| 66-69 | задовільно | D |
| 60-65 | E |
| 21-59 | незадовільно з можливістю повторного складання заліку | FX |
| 0-20 | незадовільно з можливістю вивчення дисципліни за індивідуальним графіком у формі додаткової індивідуально-консультативної роботи | F |

Оцінка за 4-х бальною шкалою та за шкалою ECTS виставляється у відомості обліку поточної і підсумкової успішності поряд із загальною підсумковою оцінкою за 100-бальною шкалою.

## *5.2. Приклади типових завдань, що виносяться на залік*

* проаналізувати ефективність використання персоналу та дати оцінку впливу факторів на зміну рентабельності персоналу;
* проаналізувати та дати оцінку зміні HR показників ефективності використання робочого часу;
* виявити ступінь впливу зміни чисельності працівників та зміни середньорічного виробітку на приріст обсягу виробництва продукції на підприємстві;
* розрахувати HR показники ефективності використання фонду заробітної плати;
* розрахувати вплив зміни чисельності працівників та середньої заробітної плати на відхилення фактичного фонду оплати праці від планового у звітному періоді;
* провести аналіз рівня та динаміки середньої номінальної та реальної заробітної плати;
* порівняти номінальну заробітну плату працівників з соціальними індикаторами, встановленими державою у відповідні періоди;
* порівняти рівень середньої заробітної плати, що склався на підприємстві, з аналогічними показниками по економіці в цілому, галузі, підгалузі та рівнем оплати праці на підприємстві–аналогу;
* здійснити діагностику ефективності матеріального стимулювання персоналу підприємства, розрахувавши коефіцієнти ефективності матеріального стимулювання;
* здійснити діагностику фінансових можливостей підприємства з формування фонду заробітної плати, розрахувавши систему показників оцінки фінансових можливостей підприємства з формування фонду заробітної плати.

6. 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. Оцінка може відповідати результатам навчальної діяльності студентів на одному або декількох заняттях [↑](#footnote-ref-1)
2. Оцінка може відповідати результатам навчальної діяльності студентів на одному або декількох заняттях [↑](#footnote-ref-2)