**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 № \_\_ від \_\_\_\_\_\_\_ 2021 р.

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

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ТРЕНІНГ-КУРС «СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ»**

|  |  |
| --- | --- |
| **рівень вищої освіти** | другий (магістерський) |
| **галузь знань** | 07 «Управління та адміністрування» |
| **спеціальність** | 073 «Менеджмент» |
| **освітня програма** | «Менеджмент персоналу» |
| **вид дисципліни** | вибіркова |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**:  Гарант освітньо-професійної програми  «Менеджмент персоналу»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.М. Маршавін  **ПОГОДЖЕНО**:  Директор Центру менеджменту  та моніторингу якості освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.О. Фролова | **РЕКОМЕНДОВАНО:**  кафедрою соціоекономіки та  управління персоналом  протокол № 1 від 30.08.2021р.  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 5](#_Toc57476719)

[1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ 5](#_Toc57476720)

[2. Зміст НАВЧАЛЬНОЇ дисципліни за темами 5](#_Toc57476721)

[Розділ 1. Теоретичні основи соціального аудиту 5](#_Toc57476722)

[Тема 1. Еволюція теорії та практики соціального аудиту 5](#_Toc57476723)

[Тема 2. Особливості соціального аудиту: зарубіжний досвід 5](#_Toc57476724)

[Тема 3. Формування української моделі соціального аудиту 5](#_Toc57476725)

[Розділ 2. Механізми реалізації соціального аудиту 5](#_Toc57476726)

[Тема 4. Методологія соціального аудиту 5](#_Toc57476727)

[Тема 5. Методичний інструментарій соціального аудиту 5](#_Toc57476728)

[Тема 6. Процедура проведення соціального аудиту 5](#_Toc57476729)

[Розділ 3. Соціальний аудит на державному рівні 5](#_Toc57476730)

[Тема 7. Аудит в соціальній сфері 5](#_Toc57476731)

[Тема 8. Аудит в системі державного управління 5](#_Toc57476732)

[Розділ 4. Практична робота соціального аудитора на рівні організації 5](#_Toc57476733)

[Тема 9. Аналіз соціально-трудових показників як основа соціального аудиту 5](#_Toc57476734)

[Тема 10. Аудит робочих місць 5](#_Toc57476735)

[Тема 11. Аудит наймання та звільнень персоналу 5](#_Toc57476736)

[Тема 12. Аудит винагород персоналу 5](#_Toc57476737)

[Тема 13. Аудит охорони праці 5](#_Toc57476738)

[3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ 5](#_Toc57476739)

[4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА 5](#_Toc57476740)

[4.1. Основна література 5](#_Toc57476741)

[4.2. Додаткова література 5](#_Toc57476742)

[4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси 5](#_Toc57476743)

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.** «Тренінг-курс **«**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. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**«тРЕНІНГ-КУРС «СоціальнИЙ АУДИТ»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Назва теми | Кількість годин | | | | Кількість годин | | |
| Денна форма | | | | Заочна форма | | |
| **Л\*** | **П(С)З** | **ІЗ** | **СРС** | **К\*** | **ІЗ** | **СРС** |
| **Розділ 1. Теоретичні основи соціального аудиту** |  |  |  |  |  |  |  |
| Тема 1. Еволюція теорії та практики соціального аудиту | 1 | 2 | - | 5 | 1 | - | 6 |
| Тема 2. Особливості соціального аудиту: зарубіжний досвід | - | 2 | 1 | 5 | - | 1 | 7 |
| Тема 3. Формування української моделі соціального аудиту | - | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 7 |
| **Розділ 2. Механізми реалізації соціального аудиту** |  |  |  |  |  |  |  |
| Тема 4. Методологія соціального аудиту | 1 | 2 | 1 | 6 | - | 1 | 7 |
| Тема 5. Методичний інструментарій соціального аудиту | - | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 7 |
| Тема 6. Процедура проведення соціального аудиту | - | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 7 |
| **Розділ 3. Соціальний аудит на державному рівні** |  |  |  |  |  |  |  |
| Тема 7. Аудит в соціальній сфері | - | 2 | 1 | 6 | 2 | 1 | 7 |
| Тема 8. Аудит в системі державного управління | - | 2 | 1 | 6 | 2 | 1 | 7 |
| **Розділ 4. Практична робота соціального аудитора на рівні організації** |  |  |  |  |  |  |  |
| Тема 9. Аналіз соціально-трудових показників як основа соціального аудиту | - | 4 | 1 | 6 | 2 | 1 | 7 |
| Тема 10. Аудит робочих місць | - | 4 | 1 | 6 | 2 | 1 | 7 |
| Тема 11. Аудит наймання та звільнень персоналу | - | 2 | 1 | 6 | 2 | 1 | 7 |
| Тема 12. Аудит винагород персоналу | - | 2 | 1 | 6 | 2 | 1 | 7 |
| Тема 13. Аудит охорони праці | - | 2 | 1 | 6 | 2 | 1 | 7 |
| **Усього:** | **2** | **30** | **12** | **76** | **18** | **12** | **90** |
| **Разом: годин** | **120** | | | | **120** | | |
| **кредитів** | **4** | | | | **4** | | |

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

# 2. 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.

3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ

Курс складається з 13-ти тем. Заняття проводяться у вигляді лекцій, практичних (семінарських, контактних) занять. Упродовж семестру, після завершення відповідних тем, проводиться модульна контрольна робота. Для визначення рівня досягнення результатів навчання передбачено виконання індивідуальної роботи, після якої студенти презентують результати своєї дослідницько-аналітичні роботи та демонструють набуті навички. Завершується дисципліна – заліком.

**Форми контролю результатів навчальної діяльності студентів та їх оцінювання**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форми контролю** | | **Максимальна кількість балів за формами навчання** | | |
| **Денна** | **Заочна** | |
| Робота в аудиторії (практичні, семінарські, контактні заняття) | | 15 занять х 4 бали = 60 балів | 9 занять х 7 балів = 60 балів | |
| Контрольна (модульна) робота | Теми 1 – 13 | 2 х 10 балів =  20 балів | 1 х 20 балів =  20 балів | |
| Презентація та захист індивідуальних (дослідницько-аналітичних) робіт. *Оцінюється: 1. Змістовна частина. 2. Мультимедійна складова та 3. Демонстрація* | | 2 х 10 б. =  20 балів | 2 х 10 б. =  20 балів | |
| Представлення результатів науково-дослідних робіт на студентських конкурсах, конференціях, олімпіадах тощо | | + Бонусні бали  (до 10) | + Бонусні бали  (до 10) | |
| Всього | | 100 | 100 | |
| *«0,5» / «4» - мінімальна/максимальна оцінка, яку може отримати студент.*  *1 – мінімальна/максимальна залікова кількість робіт чи завдань.* | | | |

**Організація оцінювання студентів** *денної форми навчання* здійснюється впродовж семестру з усіх видів робіт, включаючи самостійну роботу та виконання індивідуальної (дослідницько-аналітичної) роботи. Індивідуальна робота представляється у вигляді аналітичного звіту з власних досліджень за заданою тематикою та доповіді / демонстраційної презентації, захищається на контактному занятті та оцінюється до 20 балів. Контрольна (модульна) робота проводиться 2 рази на семестр за всіма темами дисципліни, оцінюється від 0 до 10 балів; завдання для її проведення включають у себе вирішення п’яти практичних та/або тестових завдань, кейсів, практичних ситуацій.

Для студентів *заочної форми навчання* передбачено: контактні заняття в аудиторії; контрольна (модульна) робота*,* яка оцінюється від 0 до 20 балів (завдання для проведення контрольної (модульної) роботи включають у себе вирішення п’яти практичних та/або тестових завдань, кейсів, практичних ситуацій; індивідуальна (контрольна) робота.

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

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

**Шкала оцінювання: КНЕУ та ECTS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оцінка ECTS** | **Оцінка за шкалою КНЕУ** | **Оцінка за 4-бальною шкалою** |
| А | 90-100 | 5 (відмінно) |
| В | 89-80 | 4 (добре) |
| С | 70-79 |
| D | 69-66 | 3 (задовільно) |
| Е | 65-60 |
| FX | 59-21 | 2 (незадовільно) з можливістю повторного складання |
| F | 20-0 | 2 незадовільно) з обов’язковим повторним вивчення науки |

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. 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/>