

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Меркулов Евгений Сергеевич Должность: И.о. ректора Дата подписания: 12.04.2021 07:20:43 Уникальный программный ключ: 39428e82d614a3cd984f9170018f0f2c0f162daabc77ab085ab2d16570bbe7c	ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент			

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»**

Рассмотрено и утверждено на заседании  
кафедры (УМКС) \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г., протокол № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой (председатель УМКС)  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Мищенко

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.В.ДВ.2.2 «СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ»**

**Направление подготовки (специальность): 38.04.02 «Менеджмент»**

**Профиль подготовки: «Кадровый менеджмент»**

**Квалификация выпускника: Магистр**

**Форма обучения: очно-заочная**

**Курс 2          Семестр 3**

**Экзамен: 3 семестр**

Петропавловск-Камчатский 2018 г.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.0402 «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 года № 322.

Разработчик:

доцент кафедры экономики и сервиса

(должность, кафедра)

Е.В. Этингоф

(подпись)

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО .....	4
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
5. ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ.....	7
6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА.....	9
7. ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ РАБОТ .....	11
8. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ .....	13
9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ .....	14
10. ФОРМЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА.	15
11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА .....	19

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

*Цели освоения дисциплины* – сформировать у студентов теоретические знания и навыки анализа социально значимых явлений и процессов в рамках экономической и организационно-управленческой деятельности; формирование у будущего специалиста комплекса знаний, умений и навыков в социальной сфере, которые дадут будущему специалисту необходимые компетенции для регулирования социально-трудовых отношений на современных предприятиях и выстраивания взаимоотношений с институтами социальной политики.

*Задачи освоения дисциплины:*

- формирование системы теоретических знаний в области управления социальной ответственности и проведения социального аудита и их актуализация;
- приобретение практических умений и навыков по разработке социальной отчетности, их использование в деятельности и формировании имиджа организации;
- приобретение практических умений и навыков по созданию в организации систем менеджмента, их сертификации и организации внешнего и внутреннего аудита;
- формирование мировоззрения, основанного на понимании общечеловеческих ценностей, социальной ответственности, устойчивого развития;
- развитие практических навыков по составлению и представлению социальной отчетности организации в соответствии с требованиями и рекомендациями международных организаций;
- формирование умения проводить внутренний и внешний аудит.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

*Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры.* **Б.В.ДВ.2.2** (вариативная часть, дисциплина по выбору). Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные при изучении дисциплин «микроэкономика», «рынок труда и занятость», «экономика труда».

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки:

Код компетенции	Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива;</li> <li>• этические нормы общения с коллегами и партнерами.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.</li> </ul>
ПК-2	способность разрабатывать корпоративную стратегию,	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные современные концепции управления персоналом;</li> </ul>

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

	программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	<p>- принципы разработки корпоративной кадровой стратегии, программ организационного развития.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- разрабатывать стратегии управления персоналом;</p> <p>- делать прогноз и осуществлять планирование потребности в персонале для организации в соответствии с ее стратегическими планами;</p> <p>- определять эффективные пути реализации стратегических планов работы с кадрами.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- навыками разработки кадровой политики организации;</p> <p>- навыками реализации стратегии привлечения персонала.</p>
ПК-4	способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные технологии кадрового менеджмента.</li> </ul> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• готовить аналитические материалы для кадрового менеджмента в бизнес-процессах проводить оценку эффективности персонала.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами количественной и качественной оценки персонала;</li> <li>• навыками предоставления отчетов по результатам аудита персонала.</li> </ul>
ПСК-1	разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<p><i>Знать:</i></p> <p>- методы, способы и инструменты управления персоналом.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- навыками разработки предложений по обеспечению персоналом.</p>
ПСК-2	реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<p><i>Знать:</i></p> <p>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации;</p> <p>- применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- навыками разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале.</p>

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

#### **4. Содержание дисциплины**

##### **ТЕМА 1. АУДИТ КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Социально-экономический контекст социального аудита. Роль аудита в управлении обществом и концепция конкурентоспособности. Социальные институты и социальный аудит. Понятие устойчивого развития и развитие социального аудита как фундаментального элемента устойчивого развития. Понятие и история формирования концепции устойчивого развития. Основные элементы концепции устойчивого развития и элементы социального аудита. Фундаментальные принципы аудита социальной ответственности бизнеса в системе управления обществом.

##### **ТЕМА 2. СУЩНОСТЬ И ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА**

Понятие социального аудита. Западноевропейская и североамериканская трактовки содержания социального аудита. Роль социального аудита в управлении компанией. Компетенции социального аудитора. Основные подходы к организации социального аудита в компаниях. Субъекты социального аудита. Предмет социального аудита и области контроля. Кадровый аудит (аудит социально-трудовых отношений).

##### **ТЕМА 3. ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА**

Принципы проведения социального аудита. Цели и задачи социального аудита в компаниях. Задачи социально-трудового и кадрового; социально-экологического, социально-потребительского аудита. Показатели аудиторской проверки и организация социального аудита. Механизмы и процедуры социального аудита. Основные этапы социального аудита. Профессиональные и личностные компетенции социального аудитора.

##### **ТЕМА 4. СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ И ПРИНЯТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СУБЪЕКТОВ**

Аудит как инструмент стратегических решений компании. Социальный аудит как фактор конкурентоспособности. Оценка рыночной конкурентоспособности компании. Социальная ответственность и аудит в модели конкурентных преимуществ М. Портера. Прочтение социального аудита внешними участниками организационного процесса. Внутренние участники организационного процесса и значение результатов социального аудита. Социальный аудит и социальный маркетинг.

##### **ТЕМА 5. СУЩНОСТЬ И ВИДЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ**

Документ как форма регистрации и инструмент социального контроля. Принципы прозрачности и открытости в социальной ответственности. Методология и феноменология социальной отчетности. Динамика развития социальной отчетности. Основные тенденции развития социальной отчетности. Виды социальных отчетов. Информационная сопоставимость отчетов. Темы социальных отчетов. Содержание социальных отчетов. Социальный баланс. Социальная отчетность как отражение намерений и их реализации.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

## 5. Тематическое планирование

### Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Лабораторные	Сам. работа	Всего, часов
1	Социальный аудит	4	10		92	108
	<b>Всего</b>	<b>4</b>	<b>10</b>		<b>92</b>	<b>108</b>

### Тематический план

#### Модуль 1

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	<b>Лекции</b>		
2	Сущность и предмет социального аудита	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
3	Принципы, цели, задачи и примеры проведения социального аудита	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
	<b>Практические занятия (семинары)</b>		
2	Сущность и предмет социального аудита	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
3	Принципы, цели, задачи и примеры проведения социального аудита	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
4	Социальный аудит и принятие стратегических решений социально-экономических субъектов	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
5	Стандарты социальной отчетности	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
5	Сущность и виды социальной отчетности	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
	<b>Самостоятельная работа</b>		
1	Аудит как форма социального управления	9	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
2	Выполнение самостоятельного задания по разделу «Компетенции социального аудитора»	9	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
3	Выполнение самостоятельного задания по разделу «Основные подходы к организации социального аудита в компаниях»	9	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
4	Выполнение самостоятельного задания по разделу «Кадровый аудит (аудит социально-трудовых отношений)».	9	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
5	Выполнение самостоятельного задания по разделу «Задачи социально-трудового и кадрового; социально-экологического, социально-потребительского аудита»	9	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
6	Выполнение самостоятельного задания по разделу «Основные этапы социального аудита»	9	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

7	Выполнение самостоятельного задания по разделу «Оценка рыночной конкурентоспособности компании»	10	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
8	Выполнение самостоятельного задания по разделу «Методология социальной отчетности»	9	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
5	Сущность и виды социальной отчетности	10	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
9	Выполнение самостоятельного задания по разделу «Социальная отчетность как отражение намерений и их реализации»	9	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2



ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

## 6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий (*при наличии*).

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- решение задач;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

### 6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

#### ТЕМА 1. АУДИТ КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Социально-экономический контекст социального аудита. Роль аудита в управлении обществом и концепция конкурентоспособности. Социальные институты и социальный аудит. Понятие устойчивого развития и развитие социального аудита как фундаментального элемента устойчивого развития. Понятие и история формирования концепции устойчивого развития. Основные элементы концепции устойчивого развития и элементы социального аудита. Фундаментальные принципы аудита социальной ответственности бизнеса в системе управления обществом.

#### ТЕМА 2. СУЩНОСТЬ И ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА

Понятие социального аудита. Западноевропейская и североамериканская трактовки содержания социального аудита. Роль социального аудита в управлении компанией. Компетенции социального аудитора. Основные подходы к организации социального аудита в компаниях. Субъекты социального аудита. Предмет социального аудита и области контроля. Кадровый аудит (аудит социально-трудовых отношений).

#### ТЕМА 3. ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА

Принципы проведения социального аудита. Цели и задачи социального аудита в компаниях. Задачи социально-трудового и кадрового; социально-экологического, социально-потребительского аудита. Показатели аудиторской проверки и организация социального аудита. Механизмы и процедуры социального аудита. Основные этапы социального аудита. Профессиональные и личностные компетенции социального аудитора.

#### ТЕМА 4. СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ И ПРИНЯТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СУБЪЕКТОВ

Аудит как инструмент стратегических решений компании. Социальный аудит как фактор конкурентоспособности. Оценка рыночной конкурентоспособности компании. Социальная ответственность и аудит в модели конкурентных преимуществ М. Портера. Прочтение социального аудита внешними участниками организационного процесса. Внутренние участники организационного процесса и значение результатов социального аудита. Социальный аудит и социальный маркетинг.

#### ТЕМА 5. СУЩНОСТЬ И ВИДЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Документ как форма регистрации и инструмент социального контроля. Принципы прозрачности и открытости в социальной ответственности. Методология и феноменология

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

социальной отчетности. Динамика развития социальной отчетности. Основные тенденции развития социальной отчетности. Виды социальных отчетов. Информационная сопоставимость отчетов. Темы социальных отчетов. Содержание социальных отчетов. Социальный баланс. Социальная отчетность как отражение намерений и их реализации.

## 6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

Самостоятельная работа – логическое продолжение аудиторных занятий по заданию преподавателя с установленными сроками исполнения. Основные цели: закрепление, углубление, расширение и систематизация знаний; формирование умений и навыков; самостоятельное овладение новым программным материалом; развитие самостоятельности мышления. Самостоятельная работа должна носить системный характер, быть интересной, привлекательной для студента; подразумевает работу под руководством преподавателя (консультации и помощь при выполнении заданий) и индивидуальную работу студента в компьютерном классе, библиотеке.

Организуя работу, обучающийся должен учитывать, что результаты подлежат особому контролю со стороны преподавателя, и могут быть учтены при аттестации по итогам изучения дисциплины.

Выполнению определённого вида работ и заданий самостоятельно студенту могут помочь консультации преподавателя. Консультация предполагает вторичный разбор учебного материала, слабо усвоенного, либо совсем не усвоенного студентами. Основные цели: ликвидация пробелов в знаниях студентов, оказание помощи в самостоятельной работе, расширение и углубление знаний. Задача преподавателя – показать причинно-следственные связи, раскрыть закономерности в содержании программного материала. Консультации могут быть индивидуальные и групповые. Иная форма понимания материала, его глубокое осмысление студентами - собеседование как процесс обсуждения проблемных вопросов.

Практические занятия по теории организации и организационному поведению – важная форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно в рамках практического занятия каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов в области теории организации и организационного поведения, и уметь их применить для аргументированной и доказательной оценки процессов, происходящих на современных предприятиях. Участие в практическом занятии позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач и моделей в области теории организации и организационного поведения, проанализировать свои успехи, достижения, сравнить себя с другими студентами.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

Для выполнения письменных домашних заданий студентам необходимо внимательно прочитать соответствующую литературу и проработать аналогичные задания, рассматриваемые преподавателем на практических занятиях.

Вопросы для контроля и самоконтроля

1. Как возникла концепция устойчивого развития?

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

2. Для чего сформулирована концепция устойчивого развития и как она звучит сегодня?
3. Концепция устойчивого развития распадается на 3 основных элемента, как они связаны между собой?
4. В чем состоят экономический и социальный компоненты концепции устойчивого развития?
5. Какие основные принципы устойчивого развития и социальной ответственности можно выделить?
6. В чем состоит принцип открытости в корпоративном поведении?
7. Объясните смысл и сущность концепции социальной роли бизнеса в обществе.
8. Объясните смысл и сущность концепции «Устойчивое развитие». Проведите сопоставление с понятиями «социальный аудит» и «социальная ответственность».
9. Как оценивается социальная ответственность предприятия с точки зрения воздействия на окружающую среду и природный мир?
10. Как оценивается социальная ответственность предприятия с точки зрения управления человеческими ресурсами и социального взаимодействия?
11. Чем социальная ответственность компаний отличается от возмещения ущерба?
12. Чем отличается западноевропейский и североамериканский подходы к интерпретации содержания социального аудита?
13. В чем смысл социального аудита, наряду с финансовым, управленческим, инспекционной деятельностью государственных органов?
14. В чем состоят цели, задачи и функции социального аудита?
15. Какие принципы социального аудита можно выделить?
16. Каким образом в социальном аудите отражаются элементы корпоративной социальной ответственности?
17. Каковы основные процедуры социально-трудового аудита?
18. Какими профессиональными и личными качествами должен обладать профессиональный специалист социального аудита?
19. Почему компания заинтересована в социальном аудите?
20. Каковы основные способы давления на предприятие для общественности, НГО, СМИ?
21. Каким образом региональные и локальные структуры власти могут использовать социальный аудит?
22. В чем заключается смысл социального аудита предприятия во взаимодействии с работниками?
23. Что такое социально ответственное инвестирование и каковы его мотивы?
24. Каковы функции социальной отчетности?
25. В чем смысл прозрачности политики корпоративной социальной ответственности?
26. Как изменялись основные черты социальной отчетности?
27. Какие виды социальных отчетов существуют и по каким критериям их можно сопоставлять?
28. Что включает в себя социальный баланс?

## **7. Тематика контрольных работ, курсовых работ**

Контрольная и курсовая работы учебным планом не предусмотрены.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

## 8. Перечень вопросов к экзамену

1. Социально-управленческие технологии, социальный контроль и социальный аудит.
2. Социокультурная динамика и дифференциация социальных функций.  
Институционализация социального контроля в аудите.
3. Культура и социальные институты как социально-регуляционная система.
4. Компетенции как прикладная форма социально-регуляционной модели культуры в хозяйственной подсистеме общества.
5. Соотношение ответственности и собственности как формы закрепления отношений между людьми по поводу распределения благ.
6. Подходы к интерпретации сущности и содержания социального аудита.
7. Субъекты аудита и компетенции аудитора.
8. Предмет социального аудита.
9. Предмет и содержание социально-трудового (кадрового) аудита.
10. Предмет и содержание социально-экологического аудита.
11. Основные цели и задачи проведения социального аудита.
12. Основные цели и задачи проведения социально-трудового аудита.
13. Основные задачи проведения социально-экологического аудита.
14. Содержание и цели социально-потребительского аудита.
15. Процедуры и этапы социального аудита.
16. Социальная отчетность: основные требования и функции.
17. Понятие и социальный смысл документа.
18. Позитивистская и социально-конструктивистская парадигмы как основа формирования социальной отчетности.
19. Эволюция социальной отчетности в мире и в России.
20. Социальный баланс.
21. Смысл и функции международных стандартов социальной отчетности и социальной ответственности бизнеса.
22. Международная стандартизация ИСО.
23. Международные стандарты по вопросам охраны труда.
24. Российская специфика социальной отчетности.
25. Российские стандарты социальной отчетности и ответственности.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

### 9.1. Основная литература

1. Абакумова, Н. Н. Социально-экономический аудит персонала : учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 176 с. — ISBN 978-5-7014-0760-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87163.html> (дата обращения: 26.02.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
2. Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слободчиков. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. — 296 с. — ISBN 978-5-6041536-1-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80644.html> (дата обращения: 11.01.2021).
3. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79298..html> (дата обращения: 27.02.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
4. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности: учебник и практикум для вузов / Г. Л. Тульчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03469-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450209> (дата обращения: 11.01.2021).

### 9.2. Дополнительная литература

1. Гаврилова, С. В. Организация труда персонала : учебное пособие / С. В. Гаврилова, Л. Н. Иванова-Швец. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 224 с. — ISBN 978-5-374-00397-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10740.html> (дата обращения: 02.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
2. Шоба, В. А. Корпоративная социальная ответственность : учебно-методическое пособие / В. А. Шоба. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 108 с. — ISBN 978-5-7782-2397-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/44949.html> (дата обращения: 11.01.2021).

### 9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

<i>Название электронного ресурса</i>	<i>Используемый для работы адрес</i>
eLibrary – Научная электронная библиотека	<a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>
Электронно-библиотечная система IPR BOOKS	<a href="http://www.iprbookshop.ru">http://www.iprbookshop.ru</a>
Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ»	<a href="http://www.Biblio-online.ru">www. Biblio-online.ru</a>

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

### 10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

#### Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося Текущий контроль

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения модулей дисциплины (оценка)	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся				
		устный опрос	индивидуальные устные опросы	решение заданий в тестовой форме	выполнение практических заданий	дискуссия по вопросам обсуждения, выносимым практические (семинарские) занятия
Высокий	отлично	ответы на поставленные вопросы излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	Оценка «отлично» - 85–100% правильных ответов;	выставляет ся обучающ ем уся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним, чье решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов решений;	вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики в соответствии с нормативными и правовыми актами и теоретическим материалом.
Базовый	хорошо	ответы на поставленные вопросы излагаются	ответы на поставленные вопросы по разделу	Оценка «хорошо» - 70–84% правильных	выставляется обучающ ем уся,	вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	(модулю) излагаются систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	х ответов;	использовал методике или инструмент анализа с незначительными нарушениями, чей расчет имеет незначительные погрешности;	необходимых элементов.
Пороговые	удовлетворительно	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные по разделу (модулю) вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопросов, изученных в данном разделе (модуле), имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	Оценка «удовлетворительно» - 55–69% правильных ответов;	выставляется каждому обучающемуся, чей расчет имеет нарушения, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушением методики его проведения;	вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не	Оценка «неудовлетворительно» - 54% и менее	выставляется каждому обучающемуся, если анализ	ответ на вопрос отсутствует или в целом неверен.



ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		представляет определенной системы знаний по дисциплине, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	представляет определенной системы знаний по разделу (модулю) дисциплины, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	правильных ответов;	проведен в нарушение методики его проведения, результаты не обоснованы, не сделаны выводы, расчет произведен с грубыми нарушениями и не соответствует поставленной задаче.	
--	--	--	---	---------------------	--	--

### Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)
		Экзамен
Высокий	отлично	расширенное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; использование новых ресурсов (технологий, средств) в решении профессиональных задач; увеличение доли собственного участия в профессиональных практических видах деятельности, не предусмотренных образовательной программой; расширение среды профессиональной деятельности, не предусмотренной образовательной программой; наличие навыков системной оценки качества своей профессиональной деятельности
Базовый	хорошо	полное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; достаточная сформированность практических умений, продемонстрированная в ходе осуществления профессиональной деятельности как в учебной, так и реальной практик; наличие навыков оценивания собственных достижений, определения проблем и потребностей в конкретной области профессиональной деятельности
Пороговый	удовлетворительно	понимание теоретического содержания дисциплины с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, наличие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	отсутствует понимание теоретического содержания дисциплины, несформированность практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, отсутствие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.2 «Социальный аудит» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

## **11. Материально-техническая база**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная учебной мебелью, а также техническими средствами, служащими для представления учебной информации большой аудитории (проектор, экран).

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное учебной мебелью, компьютерами с подключением к сети Интернет, ПО СПС Consultant+, обеспеченным доступом в ЭИОС вуза, ЭБС eLIBRARY, ЭБС Юрайт. Библиотека.