

Л. Ю. Кримчак

**СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ ТА ІНСПЕКТУВАННЯ:
НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК**

2020

**Міністерство освіти і науки України
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара**

Л. Ю. Кримчак

**СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ ТА ІНСПЕКТУВАННЯ:
НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК**

**Дніпро
РВВ ДНУ
2020**

УДК 657.6(075.8)
К82

Рецензенти: д-р філософ. наук, проф. О. О. Осетрова
д-р пед. наук, проф. Н. П. Волкова

К82 Кримчак, Л. Ю. Соціальний аудит та інспектування: навч. посіб. [Текст] / Л. Ю. Кримчак. – Д.: РВВ ДНУ, 2020. – 80 с.

Уміщено інформацію відносно цільового об'єднання ресурсів для ефективної роботи із соціального аудиту та інспектування в закладах державного і приватного типу. Матеріали орієнтовано на вирішення практичних питань, пов'язаних із затребуваністю на ринку праці фахівців соціальної сфери. Навчальний посібник призначено для початкової підготовки майбутніх професійних соціальних аудиторів.

Темплан 2020, поз.

Навчальне видання

Людмила Юріївна Кримчак

**Соціальний аудит та інспектування:
навчальний посібник**

Редактор Д. І. Вергазова
Техредактор Т. І. Севост'янова
Коректор О. В. Бец

Підписано до друку 2019. Формат 60х84/16. Папір друкарський.
Друк плоский. Ум. друк. арк. 4,7. Ум. фарбовідб. 4,7. Обл.-вид. арк. 5,8.
Тираж 20 пр. Зам. №

РВВ ДНУ, просп. Гагаріна, 72, м. Дніпро, 49010.
ПП «Ліра ЛТД», вул. Наукова, 5, м. Дніпро, 49107.
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
серія ДК № 6042 від 26.02.2018 р.

© Кримчак Л. Ю., 2020

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	5
МЕТА ВИВЧЕННЯ І ЗАВДАННЯ У МЕЖАХ КУРСУ	6
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ	7
Тема 1. Історична еволюція теорії і практики соціального аудиту	7
Тема 2. Ретроспективний аналіз становлення аудиту	18
Тема 3. Особливості соціального аудиту: закордонний досвід	25
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. АУДИТОРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ	34
Тема 1. Аудит системи керування людськими ресурсами	34
Тема 2. Механізми реалізації соціального аудиту	43
Тема 3. Методика проведення соціального аудиту	52
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III. СОЦІАЛЬНЕ ІНСПЕКТУВАННЯ ЯК СКЛАДНИК СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І ЗАХИСТУ	59
Тема 1. Соціальне інспектування в Україні: основні поняття і загальна характеристика	59
Тема 2. Характеристика діяльності головного державного соціального інспектора і державного соціального інспектора II категорії	65
Тема 3. Специфіка діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді у напрямі виявлення сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах	73
ВІДПОВІДІ ДО ТЕСТІВ	81

ПЕРЕДМОВА

Соціальний аудит та інспектування в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України являють собою дієві інструменти вирішення багатьох державних проблем. Такі інструменти здатні надати соціальним партнерам, органам влади, професійним об'єднанням об'єктивну інформацію, сформовану в результаті вивчення реального стану справ та перевірену компетентними й незалежними фахівцями. Ця інформація живитиме соціальний діалог і допомагатиме відповідальним особам приймати більш вивірені рішення, стежити за їх реалізацією, прогнозувати можливі труднощі, вчасно вживати необхідних заходів. Крім того, соціальний аудит дозволить зміцнити довірчі відносини між підприємствами та інвесторами, що становить необхідну умову для сталого розвитку партнерських відносин.

Навчальні плани спеціальності «Соціальна робота» більшості українських університетів уже не перший рік включають дисципліни соціально-економічного та соціально-правового напрямку. Така потреба зумовлена сучасними тенденціями наукового розвитку початку XXI століття, про що, зокрема, свідчить зростання кількості дисертацій, інших наукових праць, присвячених дослідженню соціального аудиту та інспектуванню.

Соціальний аудит та інспектування – нове явище в сучасних суспільних науках і соціальній практиці світового ринкового господарства. У теоретико-методологічному плані соціальний аудит ґрунтується на концепції соціоекономіки – міждисциплінарної наукової дисципліни, що вивчає процес відтворення людських ресурсів.

Посібник спрямовано на розгляд найбільш значущих досягнень соціального аудиту та проблем розвитку інспектування соціальної сфери держави. Виклад матеріалу побудовано за принципом сходження пізнання від універсального, більш загального, до конкретного. Такий метод багато в чому вплинув на побудову посібника, де подано структурований огляд змістових модулів, які розкривають теоретичні основи соціального аудиту, особливості аудиторської діяльності та соціальне інспектування як складову частину соціального супроводу в системі соціального забезпечення населення.

Зміст кожного модуля являє собою програмне забезпечення соціального аудиту та інспектування за певною тематикою. Методичні рекомендації для самостійного опрацювання лекційного матеріалу, надані в посібнику, спрямовані на формування у студентів умінь працювати з науковою і спеціальною літературою, аналізувати прочитане, робити логічні висновки, відмічати незрозумілі положення для їх подальшого з'ясування на практичному занятті.

Окрім теоретичного підґрунтя виникнення та проведення соціального аудиту й інспектування, посібник містить низку завдань для практичних занять, спрямованих на поглиблення й розширення знань, здобутих на лекціях, а також опанування методики роботи з науковим матеріалом і набуття найтипівіших

для дисципліни практичних навичок. Тематика практичних завдань відповідає робочій програмі дисципліни «Соціальний аудит та інспектування». У цьому ракурсі в посібнику надано завдання для самостійного опрацювання як спланованої, пізнавальної, організаційно й методично спрямованої діяльності, що сприяє активізації розумової діяльності та розвитку творчих здібностей у майбутніх працівників соціальної сфери з питань соціального аудиту та інспектування.

Посібник також містить тестові завдання до кожної теми змістового розділу, виконання яких, по-перше, сприятиме правильному оцінюванню студентською молоддю власних сил, кращій організації знань та вмінню застосовувати їх на практиці; по-друге, допоможе викладачу вчасно визначити й оцінити рівень знань студентів; по-третє, сприятиме формуванню в молоді звички навчатися регулярно.

Усвідомленню та осмисленню навчального матеріалу сприяють списки рекомендованої літератури, запропоновані до кожної теми змістових модулів. Вони дозволяють підвищити у майбутніх соціальних працівників рівень здатності до самостійної читацької, комунікативної, творчої діяльності, рівень інтелектуального розвитку, а також потреби у систематичному читанні.

Навчальний посібник призначений для студентів і слухачів, які вивчають соціальну роботу, соціологію, публічне керування та адміністрування, соціальний менеджмент. Виданням також можна скористатися у межах системи навчання за програмами МБА та в роботі агентств соціального аудиту, які прагнуть освоїти сучасні методи регулювання людських ресурсів на всіх рівнях: суб'єкта господарювання, муніципальної освіти, регіону, галузі, народного господарства.

МЕТА ВИВЧЕННЯ І ЗАВДАННЯ У МЕЖАХ КУРСУ

Вивчення курсу «Соціальний аудит та інспектування» ґрунтується на принципах кредитно-модульної системи, яка сприяє систематичній та динамічній роботі студентів над засвоєнням теоретичної частини курсу, зокрема на застосуванні модульної технології навчання та рейтингового оцінювання якості засвоєння навчального матеріалу. Зміст посібника визначає обсяги знань, які має опанувати студент відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики, алгоритму вивчення навчального матеріалу курсу, а також необхідне методичне забезпечення.

Курс «Соціальний аудит та інспектування» становить складову частину дисциплін професійної та практичної підготовки.

Мета вивчення курсу: сформулювати систему знань відносно основ і тенденцій соціального аудиту та інспектування як в Україні, так і в країнах Європи, СНГ та США.

Завдання у межах курсу: отримати базові знання про сутність, особливості, проблеми й тенденції розвитку соціального аудиту та інспектування як науки, навчальної дисципліни та практичної діяльності у світі та в Україні; набути

первинних практичних навичок щодо застосування одержаних теоретичних знань для аналізу соціального аудиту та інспектування в Україні; сформулювати свідоме ставлення до місця й ролі соціального аудиту та інспектування у практичній діяльності закладів соціальної сфери.

Відповідно до загальної спрямованості курсу в результаті вивчення дисципліни студент:

- має опанувати головні підходи до визначення понять «соціальний аудит» та «інспектування», етапи їх становлення у світі та в Україні;
- вільно оперувати термінологією з курсу;
- знати сутність основних положень та проблеми розвитку сучасного соціального аудиту у світі та в Україні;
- уміти диференціювати явища й об'єкти соціальної дійсності;
- застосовувати знання про способи побудови конструктивного спілкування (взаємодії) з представниками різних соціальних груп;
- уміти аналізувати стан здійснення соціального аудиту та інспектування;
- застосовувати знання з соціального аудиту та інспектування під час вивчення інших дисциплін циклу професійної та практичної підготовки.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

Тема 1. Історична еволюція теорії і практики соціального аудиту

Гносеологічне коріння аудиту. Лука Пачолі – автор «Трактату про рахунки й записи». Асоціація аудиторів Америки. Единбурзький інститут аудиторів. Місце соціального аудиту в системі соціально-економічних наук.

Соціальний аудит та інспектування як наука, практична діяльність та навчальна дисципліна.

Методичні матеріали для самостійного опрацювання лекційного матеріалу

Під час самостійного опанування лекційного матеріалу доцільно звернути увагу на наведені нижче аспекти, занотувавши їх до конспекту.

1. Визначення понять «аудит» та «соціальний аудит»

Аудит – спеціалізована форма фінансового контролю за діяльністю підприємств, фірм, організацій у формі незалежної ревізії бухгалтерської звітності, проводжуваного за бажанням клієнта.

Аудит – це системний процес об'єктивного збору й оцінки свідочств про економічні дії та події для визначення ступеня відповідності цих тверджень встановленим критеріям і представлення результатів перевірки зацікавленим користувачам.

Аудит – це підприємницька діяльність, яка передбачає незалежність аудитора та добровільність його вибору клієнтом, рівноправність у взаємовідносинах із клієнтом, звіт перед ним.

Аудит – це послуга, оплачувана клієнтом і виконувана на основі цивільного права та господарських договорів. Вона спрямована на поліпшення фінансового стану клієнта, залучення пасивів (інвесторів, кредиторів), а також на надання клієнту консультаційної допомоги.

Відповідно до Закону України «Про аудиторську діяльність» аудит – це перевірка публічної бухгалтерської звітності, обліку, первинних документів та іншої інформації щодо фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання для визначення відповідності їх звітності обліку, його повноти та відповідності чинному законодавству і встановленим нормативам.

У європейських країнах поняття «соціальний аудит» фігурує переважно у працях, присвячених застосуванню аудиту в трудовій сфері.

Автор ідеї соціального аудиту у Франції, президент міжнародного Інституту соціального аудиту Р. Ватьє вважає, що соціальний аудит – це інструмент керівництва і способу спостереження, який (за аналогією з фінансовою або бухгалтерською ревізією) дає можливість оцінити здатність підприємства або організації керувати соціальними проблемами, спричиненими його професійною діяльністю.

А. Куре та Ж. Ігаленс стверджують, що метою проведення соціального аудиту є аналіз певних чинників соціальних ризиків у діяльності підприємства (наприклад, ризик порушення закону і внутрішніх правил, ризик непристосованості кадрової політики організації до очікувань персоналу, ризик неадекватності потреб у людських ресурсах, ризик неувagi до соціальних проблем) та надання рекомендацій з їх скорочення.

У енциклопедичному словнику поняття «соціальний аудит підприємства (організації)» визначено як специфічну форму аналізу, ревізії умов соціальної сфери організації для виявлення факторів соціальних ризиків і вироблення пропозицій із їх зниження. Це трактування, як зазначає О. Шулус, не може задовольнити тих, хто вважає теорію соціоекономіки методологічною основою соціального аудиту.

Відомий російський учений, доктор економічних наук, професор Ю. Попов вважає соціальний аудит соціоекономічною категорією та розглядає його як ефективний інструмент регулювання соціоекономічних відносин. На його думку, цей інструмент виходить далеко за межі окремої організації та охоплює різні рівні соціальної сфери – він передбачає не тільки виявлення соціальних ризиків, але й активний вплив на весь комплекс відтворення та розвитку людських ресурсів. У спільних наукових працях Ю. Попова і О. Шулус зазначено, що соціальний аудит – це спосіб всебічної та об'єктивної оцінки стану соціальних відносин на різних рівнях (корпоративному, муніципальному, галузевому, регіональному, національному), який дозволяє виявити потенційні загрози погіршення соціального клімату, розкрити резерви розвитку людських ресурсів.

У широкому розумінні соціальний аудит – це аналіз ефективності соціальних програм компанії й перевірка їх відповідності загальнодержавним стандартам, це інструмент соціального керування, що дозволяє виявити ступінь соціальної відповідальності на державному, галузевому, регіональному, корпоративному та особистісному рівнях.

У вузькому розумінні – це верифікація соціальної звітності, тобто перевірка соціальних аспектів діяльності компанії, оцінка рівня дотримання організацією соціальних норм у процесі її діяльності, визначення ступеня виконання організацією договорів між керівниками й рядовими співробітниками і т. д. або дослідження, проводжуване соціальними службами у сфері соціальних проблем, захисту довкілля тощо.

2. Місце соціального аудиту в системі соціально-економічних наук

Соціальний аудит займає важливе місце у процесах розвитку соціальної економіки держави – він являє собою оптимальну й універсальну технологію дослідження соціальних процесів і керування ними та перебуває сьогодні на етапі становлення.

Підвищення ролі соціального набуло відображення в одному з напрямів менеджменту – «школі людських відносин». Основоположники цієї школи розглядали психологічні фактори як ефективні інструменти, що визначають поведінку людини у процесі праці. Ще більшу взаємозалежність між економічним і соціальним можна простежити в еволюції ролі прибутку і конкурентної здатності.

Для соціальної економіки характерний цивілізаційний підхід, а не суспільно-формаційний. Це означає, що соціально-економічні відносини розглядають не через призму несумісних один з одним капіталістичного та соціалістичного способів виробництва, а як суперечливу сукупність суспільних відносин, успадкованих від історичного минулого, стійкої структури сьогодення і елементів майбутнього.

Однією з перших робіт, пов'язаних із розвитком та становленням соціального аудиту в Україні, можна вважати проект Концепції формування національної моделі соціального аудиту. Цю концепцію було розроблено у Державній установі «Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин» (м. Луганськ) у 2008 році. Окремим аспектам формування соціального аудиту в нашій державі присвячено роботи О. Мазурик, Л. Полякової, Н. Демківа, О. Руденок. А втім об'єктивна необхідність розвитку соціального аудиту, що становить одну з умов для членства України в ЄС, визначає актуальність продовження наукових досліджень у цьому напрямі.

Сьогодні набирає обертів процес створення організаційної структури соціального аудиту – формують його нормативно-правове забезпечення, розробляють форми соціальних звітів, приймають і впроваджують етичні кодекси ведення бізнесу та корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

У теоретико-методологічному плані соціальний аудит ґрунтується на концепції соціоекономіки – міждисциплінарної наукової дисципліни, що вивчає процес відтворення людських ресурсів.

Практичне значення соціального аудиту полягає в тому, що він може слугувати ефективним інструментом регулювання соціоекономічних відносин і тим самим значно підвищити рівень керування людськими ресурсами – вирішальним фактором виробництва в умовах сучасного ринкового господарства.

За охопленням об'єктів обстеження соціальний аудит більш комплексний і широкий порівняно з іншими видами аудиту: фінансовим, логістичним, управлінським та ін.

Водночас соціальний аудит як метод обстеження соціоекономічних відносин являє собою складну процедуру, оскільки має оцінювати соціальний клімат на різних рівнях (мікро, мезо та макро), аналізувати не тільки економічні, фінансові й інші матеріальні чинники, але і відповідність наявного стану справ нематеріальним (неекономічним) стандартам відтворення людських ресурсів (правовим та етичним нормам, критеріям ділових відносин, соціальної відповідальності перед суспільством і т. ін).

Запровадження соціального аудиту в нашій країні, на думку вчених, актуальне у зв'язку з інтеграцією українських компаній до міжнародних корпорацій, появою представництв, дочірніх підприємств транснаціональних компаній в Україні, поширенням досвіду соціальної відповідальності бізнесу та прозорості соціальних програм. Необхідність дієвої системи соціального аудиту в Україні зумовлена зацікавленістю власників, профспілок, держави у досягненні домовленості в соціально-трудових відносинах.

3. Сутність змісту «Трактату про рахунки й записи» (Лука Пачолі)

На території міста-республіки Флоренції 570 років тому, у 1445 році, в містечку Борго Сан-Сеполько в сім'ї поважного міщанина Бартоломео Пачолі народився син Лука. Згодом батько віддає його навчатися до знаменитого італійського художника і математика П'єтро делла Франческа. До дев'ятнадцяти років Л. Пачолі працює та навчається у майстерні вчителя, а потім переїжджає в одну зі столиць тогочасного культурного світу – Венецію, де стає вихователем трьох синів багатого купця Антоніо де Ромпіазі. Виховуючи дітей, Л. Пачолі навчає їх тому, що знає і розуміє сам, а також допомагає батькові учнів у веденні конторських книг, набуває перших навиків у справі, яку йому судилося зробити наукою. У 1470 р. він закінчив свою першу книгу-підручник комерційної арифметики.

У 1475 р. в 30-річному віці Л. Пачолі вирішує стати монахом. Чернецтво надавало йому чимало переваг: вводило його в культурне середовище, відкривало можливість для наукової роботи, продовження освіти й самоосвіти, забезпечувало матеріально, підпорядковувало церковній, а не світській юрисдикції, забезпечувало необхідну підтримку для здобуття професорського звання.

У жовтні 1477 р. Л. Пачолі стає професором університету Перуджі. За час, проведений в освітньому закладі, науковець написав розгорнутий конспект лекцій, оформивши його окремою книгою-рукописом. Книгу наразі зберігають

у бібліотеці Ватикану. Пізніше основи цієї роботи увійдуть до складу його першої великої праці.

У 1487 р. Л. Пачолі включають до штату єпископа П. Валлетарі та переводять до Риму. За підтримки претора республіки Св. Марка, мецената Марко Сануто, 10 листопада 1494 р. у світ виходить праця «Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalita» – «Сума арифметики, геометрії, вчення про пропорції та відношення». Структура книги є дещо складна. Весь матеріал поділено на дві частини: першу присвячено арифметиці та алгебрі, другу – геометрії. Кожну частину, у свою чергу, поділено на розділи, трактати та глави. Включаючи до складу математики прикладні методи, автор у першій частині виділяє спеціальний розділ IX, присвячений питанням застосування математики в комерційній справі. До цього розділу входять дванадцять трактатів:

I – про товариства;

II – оренду;

III – обмін і обмінні операції;

IV – векселі та вексельні операції;

V – процентні обчислення;

XI – рахунки й записи;

XII – міри, ваги й монети, торгові звичаї та міста, з якими Італія підтримує торгові відносини.

У 1504 році у Венеції виходить окреме видання «Трактату про рахунки і записи» під назвою «Досконала школа торгівлі».

«Трактат про рахунки й записи» – це перший щабель у формуванні бухгалтерського обліку як прикладної науки. Заслуга Л. Пачолі полягає в тому, що він один із перших описав організаційно-методичні аспекти ведення бухгалтерського обліку, а також подав першу форму його ведення – староіталійську (венетіанську). У праці він навів замкнуту систему рахунків і надав центральне місце рахунку капіталу, тим самим обґрунтувавши формування нових капіталістичних відносин в умовах розкладу феодального суспільства. Бухгалтерський облік Л. Пачолі трактував як прикладну математичну дисципліну. Завдяки Гутенбергу, який майже в той самий період винайшов книгодрукування, праця Л. Пачолі набула широкої публікації в країнах Європи – її було перевидано в 1534, 1539 і 1558 роках.

Першим прототипом підручника була «Книга рахунку» («Liber Abaci», 1202 р.) Леонардо Фібоначчі. Згодом широкого застосування набули трактати Джованні де Антоніо да Удзано «Книга про товари» («Libro di mercantie»), італійського купця Франческо Бальдуччі Пеголотті «Мистецтво торгівлі» («La practica della mercatura», 1338–1342 pp.). Головним попередником Л. Пачолі був Паоло Дагомарі ду Прато (XIV ст.).

У книзі «Трактат про рахунки й записи» Л. Пачолі дає цілу низку цікавих пропозицій щодо порядку ведення документів, книг, записів на рахунках тощо. Її зміст поділено на дві частини: «Інвентар» та «Диспозиція».

У першій частині Л. Пачолі зазначає, що спочатку купець має детально описати майно та інвентар на окремих листках або в окремій книжці. До опису слід вносити як рухоме, так і нерухоме майно, записуючи його до інвентарю на один певний день (дату). У книзі надано зразок інвентарю з усіма належними процедурними формальностями, де описано майно не тільки для торгівлі, а й особисте майно купця.

У другій частині книги («Диспозиція») розкрито спосіб здійснення рахункових записів усіх операцій. Описаним інвентарем визначено об'єкт бухгалтерського обліку – все, що належить купцю. Л. Пачолі розширяє цей об'єкт, додаючи, що купець записує всі свої справи, великі та малі, у хронологічному порядку. У «Диспозиції» подано опис трьох книг – меморіалу, журналу та зошита (головної книги).

Меморіал – книга для попередніх записів у хронологічному порядку, до якої купець записує детально все, що стосується купівлі, продажу, інших торговельних операцій.

Журнал – секретна книга, що уміщує статті із зазначенням дебетованого або кредитованого рахунка. У «Трактаті» надано приклади таких статей.

Зошит – узагальнення всіх окремих рахунків, куди слід переносити записи з журналу. Тут купець веде рахунок прибутків і збитків, закриваючи його наприкінці року перенесенням у рахунок капіталу. На той час Л. Пачолі ще не здійснює класифікації рахунків, але наводить повне їх групування. Передусім він створює групу рахунків для обліку грошей, речей, товарів і розрахунків, а також капіталу – тобто всього, що відображено в інвентарі.

Далі подано групу результативних рахунків, до якої належать і витрати на товари, і грошові витрати купця, і рахунок прибутків та витрат. Звідси й впливає поділ рахунків на інвентарні та результативні.

Крім того, Л. Пачолі прогнозує подальший розвиток системи рахунків. Зокрема, він пропонує окремий рахунок «Подорожі», до якого купець має записувати процес торгівлі під час поїздок. На дебет цього рахунка він вноситиме витрати під час подорожей (гроші, товари, харчі), а на кредит – все, що буде одержано після поїздки. Такий порядок свідчить про початок застосування операційно-результативних рахунків.

Л. Пачолі описує бухгалтерський облік переважно у межах торговельної справи, поширеної на той час. Італійські послідовники поширили його працю й на інші сфери економіки. Так, Альвізе Казанова (1558) описав побудову обліку в суднобудуванні, А. ді Піетро (1586) – у монастирському господарстві та банках; Д. Москетті (1610) – у промисловості; Людовіко Флорі (1636) – у лікарнях, державних установах і навіть домашньому господарстві; Бастіамо Вентурі (1655) – у сільському господарстві.

Слід відзначити основні заслуги Л. Пачолі у сфері бухгалтерського обліку:

- першим спробував пояснити питання дебету і кредиту;
- створив усі умови для виокремлення бухгалтерського обліку в нову науку;

– розглядав бухгалтерський облік як самостійний метод, заснований на застосуванні подвійного запису;

– першим звернув увагу на принцип тотожного відображення господарчих операцій на рахунках, що забезпечує рівність оборотів за дебетом і кредитом відповідних рахунків;

– уперше ввів у бухгалтерський облік моделювання, засноване на комбінаториці: такий підхід дозволив побудувати загальну модель, у межах якої будь-яке облікове завдання трактували як окремий випадок.

4. Порівняльний аналіз економічної теорії як науки Адама Сміта та економічної теорії криз Карла Маркса

А. Сміт – засновник класичної політичної економії (1723–1790). Завдяки його працям політична економія виділилась з гуманітарних наук як самостійна галузь знань, стала академічною дисципліною та обов'язковою складовою частиною економічної освіти.

Теорія А. Сміта об'єктивно ґрунтувалась на аналізі економічного розвитку Великої Британії, для якого були характерні високий рівень мануфактуризації, переважання промислового капіталу над торговельним, початок промислового перевороту, негативні впливи протекціоністської політики.

Значний вплив на формування економічного світогляду А. Сміта мало вчення фізіократів, філософів Т. Гобсона і К. Гельвеція, які визнавали егоїстичний інтерес людини фактором суспільного прогресу. Початок побудови теоретичної системи розпочинається із з'ясування спонукальних мотивів людини до економічної діяльності. Для цього А. Сміт вводить поняття «економічної людини», виокремлюючи лише господарський аспект діяльності реальної людини й абстрагуючись від будь-яких інших мотивів її поведінки. Сміт виділив здатність «економічної людини» до обміну, водночас характеризуючи її як закінченого егоїста, який прагне лише до особистого збагачення. Із цих позицій А. Сміт розглядав людське суспільство як сукупність «економічних людей», які утворюють «міновий союз», обмінюючись між собою життєвими благами. Вкладаючи капітал для створення продукту та обмінюючи його на інший, людина думає насамперед про власну вигоду, а не про суспільні інтереси. На думку А. Сміта, завдяки «невидимій руці» людина ревно служить інтересам суспільства, дбаючи про свої власні інтереси. Під «невидимою рукою» А. Сміт розумів стихійні об'єктивні ринкові закони, які діють незалежно від волі та бажань «економічних людей», спрямовуючи їхню діяльність у необхідному напрямі.

Умови, за яких виявляється дія «невидимої руки», А. Сміт називав «природним порядком», розуміючи під ним теоретичну модель економіки вільного підприємництва, що ґрунтується на принципах вільної гри ринкових сил і конкуренції, тобто економічних законів. Неодмінною умовою дії економічних законів, на переконання Сміта, є вільна конкуренція – тільки вона може позбавити учасників ринку влади над ціною, і чим більше на ньому буде продавців, тим менш імовірним стає монополізм. Адже монополісти, за словами дослідника, штучно підтримують нестачу товарів на ринку, щоб

підвищити ціни і збільшити власний прибуток, а тому ніколи не задовольняють повністю дійсний попит.

«Невидимій руці» економічних законів А. Сміт протиставляв «видиму руку» державного керування. Він проповідував економічний лібералізм, невтручання держави у господарське життя, вимагав вільної торгівлі землею, свободи переміщення робочої сили і товарів, заміни політики протекціонізму політикою вільної торгівлі, скасування державної регламентації промисловості та торгівлі.

Розглядаючи політичну економію як науку про об'єктивні економічні закони виробництва та накопичення багатства, А. Сміт визначив її позитивний та нормативний бік. Позитивний полягає в теоретичному дослідженні умов виробництва і накопичення, а нормативний – у розробці підґрунтя господарської поведінки «економічної людини».

А. Сміт значно збагатив арсенал методів економічних досліджень, розробивши метод логічної абстракції. Його суть полягає у виділенні головного, найсуттєвішого в досліджуваному явищі та абстрагуванні від другорядного, несуттєвого, що дає змогу виділити і дослідити найважливіші аспекти явища, визначити його суть.

Заслуга А. Сміта полягає в тому, що він уперше в історії економічних досліджень перейшов від аналізу окремих проблем до теоретичних узагальнень та систематизації економічних знань.

Карл Генрі Маркс – німецький філософ-матеріаліст, теоретик-суспільствознавець, політик, політичний журналіст-публіцист; протагоніст робітничого соціалістичного руху та один із засновників Першого Інтернаціоналу.

Економічні погляди К. Маркса (1818–1883) формувалися впродовж 40-80-х років XIX ст. Ідейно-теоретичними і методологічними джерелами вчення К. Маркса були англійська класична політична економія, зокрема вчення Д. Рікардо; німецька філософія (діалектика Г. Гегеля і матеріалізм Л. Фейєрбаха); французький утопічний соціалізм. На їх основі К. Маркс створив власну теоретичну систему, що ґрунтується на дослідженні внутрішніх суперечностей капіталізму як рушійної сили його еволюції.

Предметом дослідження економічної теорії К. Маркса були сфера виробництва та сукупність економічних відносин, які він називав виробничими, а також економічні закони, що визначають їх еволюцію.

К. Маркс визначив природу криз у капіталістичному суспільстві та довів не випадковість й закономірну періодичність криз у буржуазному суспільстві. Капіталіст (власник фабрики, корпорація) намагається збільшувати свої прибутки, для чого збільшує норми виробітку та систематично зменшує витрати на оплату найманої праці, тобто заробітну плату працівників. Однак оскільки працівники є члени суспільства, яке споживає вироблену продукцію, відповідно зменшується попит та виникає криза перевиробництва, коли вироблену продукцію немає кому купувати.

Як економіст Маркс не розробляє проект майбутніх соціалістичних форм суспільства, тобто його система є не нормативна, а позитивна (він пояснює й аналізує, а не надає рекомендації). Соціалістичні утопії, на його думку, обмежують революційне мислення, оскільки потребують підтримки вищих верств населення, які добровільно ніколи не підтримуватимуть такі ідеї. Робочий клас може лише через соціалістичні перетворення реалізувати свою свободу, яка для Маркса становить економічну проблему. Тому він ретельно аналізує капіталістичну систему, не просто критикуючи вчення англійських класиків, а по-своєму інтерпретуючи та доповнюючи їх.

Завдання до практичного заняття

1. Розкрити зміст понять «аудит» та «соціальний аудит».
2. Визначити місце соціального аудиту в системі соціально-економічних наук.
3. Охарактеризувати зміст «Трактату про рахунки й записи» (Лука Пачолі).
4. Здійснити порівняльний аналіз економічної теорії як науки Адама Сміта та економічної теорії криз Карла Маркса.

Завдання для самостійного опрацювання

Завдання 1. Скласти хронологічну таблицю розвитку аудиту в Україні, користуючись нормативними документами держави та громадських організацій: Аудиторської палати України (АПУ) та Співки аудиторів України (САУ).

Завдання 2. Визначити відмінності аудиту від ревізії та оформити їх за наведеною таблицею.

Ознаки	Аудит	Ревізія
1. Мета проведення		
2. Завдання		
3. Суб'єкт		
4. Об'єкт		
5. Правове регулювання		
6. Ініціатори перевірки		
7. Час здійснення		
8. Принцип оплати праці		
9. Можливість відмови від перевірки		
10. Визначення обсягу перевірки		
11. Виправлення виявлених під час перевірки недоліків		
12. Поведінка у разі виявлення зловживань		
13. Документальне оформлення результатів перевірки		
14. Користувачі інформації		

Тести

1. *Поняття «аудит» походить:*

- а) від грецького «audit»;
- б) латинського «audio»;
- в) боснійського «revizije»;
- г) іспанського «auditoria».

2. *Автор «Трактату про рахунки й записи»:*

- а) Лука Пачолі;
- б) Карл Маркс;
- в) Чжоу;
- г) Адам Сміт.

3. *Аудиторська діяльність:*

а) підприємницька діяльність, що передбачає організаційне і методичне забезпечення аудиту, практичне виконання аудиторських перевірок (аудит) та надання інших аудиторських послуг;

б) форма фінансового контролю;

в) вирішальний вплив або можливість його здійснення на господарську діяльність суб'єкта господарювання;

г) складова частина управлінських процесів, що полягає в узгодженні, упорядкуванні дій різних частин керованої системи.

4. *Методологічна основа соціального аудиту:*

- а) теорія цивілізаційного підходу;
- б) теорія демократичного підходу;
- в) теорія соціоекономіки та соціоекономічних відносин;
- г) теорія фінансово-економічних відносин.

5. *Об'єктивна необхідність відповідати за порушення соціальних норм – це:*

- а) соціальний контроль;
- б) соціальна відповідальність;
- в) соціальне спостереження;
- г) соціальне врегулювання.

6. *Розробник теорії соціоекономіки:*

- а) А. Сміт;
- б) О. Шулус;
- в) К. Маркс;
- г) Л. Пачолі.

7. *Політика державної влади, яка активно впливає на промислову політику, бізнес, домагаючись забезпечення максимальної зайнятості, стимулює економічне зростання, створює умови для підвищення життєвого рівня населення, його соціального забезпечення, розвиває системи охорони здоров'я, освіти, соціального страхування тощо:*

- а) політика «загального добробуту»;

- б) «ринкової орієнтації»;
- в) «вбудованого лібералізму»;
- г) неолібералізму.

8. *Відповідальність, пов'язана зі збільшенням прибутку і така, що сприяє процвітанню акціонерів:*

- а) соціальна відповідальність бізнесу;
- б) соціальна відповідальність держави;
- в) соціальна відповідальність профспілок;
- г) соціальна відповідальність неурядових організацій.

9. *Бізнес, який дозволяє компанії зберігати конкурентоспроможність у жорстких умовах глобалізації:*

- а) фінансовий;
- б) холістичний;
- в) комерційний;
- г) виробничий.

10. *Терміном «аудитор» уперше стали послуговуватися для позначення людей, які перевіряють облікові записи:*

- а) у ХХІ ст.;
- б) ХХ ст.;
- в) ХІХ ст.;
- г) ХVІІІ ст.

Список рекомендованої літератури

Гончарук, Я. А. Аудит [Текст]: навч. посіб. / Я. А. Гончарук, В. С. Рудницький; 2-ге вид., перероб. та доп. – Л.: Оріяна-Нова, 2004. – 292 с.

Ільїна, С. Б. Основи аудиту [Текст]: навч. посіб. / С. Б. Ільїна. – К.: Кондор, 2009. – 378 с.

Калінеску, Т. В. Соціальний аудит та інспектування [Текст] / Т. В. Калінеску, Т. С. Шаповалова, Т. С. Ліхоносова. – Луганськ: Східноукраїн. нац. ун-т ім. В. Даля, 2012. – 312 с.

Кулаковська, Л. П. Організація і методика аудиту [Текст]: навч. посіб. / Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча; 2-ге вид. – К.: Каравела, 2005. – 560 с.

Концепція формування національної моделі соціального аудиту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lir.lg.ua/docs/Konzer_naz_model.doc. – Заголовок з екрана.

Мазурик, О. В. Соціальний аудит у системі соціального партнерства: механізми оптимізації взаємодії в управлінській практиці [Текст] / О. В. Мазурик // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Випуск 15. – Х.: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2009. – С. 258-262.

Основи аудиту [Текст]: навч. посіб. / С. І. Деревянко, С. О. Олійник, Н. П. Кузик, О. М. Ганяйло. – К.: Центр учб. л-ри, 2008. – 328 с.

Пачоли, Л. Трактат о счетах и записях [Текст] / Л. Пачоли; под ред. Я. В. Соколова. – М.: Финансы и статистика, 1994. – 320 с.

Полякова, Л. М. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні [Текст] / Л. М. Полякова, Н. І. Демків // Вісн. нац. ун-ту «Львівська політехніка». – 2009. – № 639. – С. 159–162.

Руденок, О. Ю. Фінансові аспекти фінансового аудиту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2012_34/Rudenok.pdf – Заголовок з екрана.

Социальный аудит [Текст]: учеб. пособ. / под общ. ред. А. А. Шулуца, Ю. Н. Попова. – М.: Издат. дом «АТИСО», 2008. – 620 с.

Шеремет, А. Д. Аудит [Текст]: учеб. пособ. / А. Д. Шеремет, В. П. Шуйц. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 448 с.

Тема 2. Ретроспективний аналіз становлення аудиту

Соціоекономіка та соціоекономічні відносини як методологічна основа соціального аудиту. Інтеграція економічних та соціальних відносин у разі переходу від індустріального суспільства до постіндустріального. Критерії ефективності діяльності підприємства. Роль соціокультурних факторів в еволюції керування соціальними відносинами. Предмет соціального аудиту, його об'єкт та цілі.

Передумови виникнення соціального аудиту в Україні. Спілка аудиторів України. Національні нормативи аудиту Аудиторської палати України. Етапи становлення соціального аудиту.

Методичні матеріали для самостійного опрацювання лекційного матеріалу

Під час самостійного опанування лекційного матеріалу доцільно звернути увагу на наведені нижче аспекти, занотувавши їх до конспекту.

1. Інтеграція економічних та соціальних відносин у разі переходу від індустріального суспільства до постіндустріального

Розвиток світових відносин зумовив зміни між економічною і соціальною сферами. На межі ХХ–ХХІ ст. вплив людського фактора на процес виробництва став головним чинником, який підвищив соціальну відповідальність у сфері бізнесу та держави. Вплив громадськості, недержавних громадських організацій змусив керівництво та уряд приділяти значну увагу розвитку саме соціальної сфери. Поєднання соціальної та економічної функцій керування зумовлюють стабільність підприємства і конкурентоспроможність продукції.

Перехід від індустріального до постіндустріального (або постеконічного) суспільства означав докорінні зміни в усій системі суспільних відносин. Відбулося підвищення ролі «соціального» та його інтеграція в «економічне».

Підприємець на перших етапах індустріального суспільства домагався своєї економічної вигоди через економію на оплаті праці, збільшення робочого часу, інтенсифікацію трудових операцій, використання різних форм примусової праці і т. д. Іншими словами, економічні інтереси підприємства (отримання прибутку) протистояли соціальному стану робітника (його заробітній платі, умовам праці, житлово-побутовим умовам і т. ін.).

Соціальна функція підприємництва в епоху індустріального суспільства мала «залишковий характер», тобто була другорядною щодо функції економічної.

На початку ХХ століття в теорії наукового керування Ф. Тейлора зростання заробітної плати працівника було зумовлено підвищенням норми виробітку та понаднормової роботи. Це створювало основу для визнання можливості соціальної злагоди через більш справедливу оплату праці.

Е. Карнегі сформулював принципи, «обов'язкові для будь-якого капіталіста, що поважає себе», які можна вважати основою соціальної відповідальності бізнесу. На думку Карнегі, багаті повинні субсидіювати бідних через благодійність і розглядати себе не як господарів, а як керівників капіталом, які працюють на благо суспільства.

Р. Вуд наголошував, що бізнесмени несуть соціальну відповідальність перед власними працівниками і перед суспільством. Він закликав домагатися рівноваги між економічними й соціальними інтересами та завданнями компанії.

В індустріальному суспільстві успіх у конкурентній боротьбі визначають переважно економічні умови і насамперед ціновий фактор. Виграє той, хто може запропонувати на ринку нижчу ціну продукту (товару, послуги), ніж його конкурент.

Експерти Світового економічного форуму в Давосі дійшли висновку, що сьогодні вирішальну роль в конкуренції відіграють не «жорсткі» фактори (ціна, питома вага компанії на ринку, податкова система), а «гнучкі»: якість продукту, інноваційний характер, рівень сервісного обслуговування, привабливий імідж підприємства в очах суспільства та інші чинники, які мають більше соціального, ніж економічного.

2. Роль соціокультурних чинників в еволюції керування соціальними відносинами

До соціокультурних чинників відносять передусім історичні та національні традиції, духовні цінності, догмати конфесійних доктрин, особливості етнічного менталітету та інші.

Під час взаємодії різних цивілізацій відбувається взаємний обмін матеріальними та духовними цінностями, але зберігаються фундаментальні основи менталітету та способу життя, властиві тій чи іншій національній спільноті.

Керування соціальними відносинами здебільшого пов'язане з поведінкою людей, яка являє собою вияв неоднакових традицій, релігійних вірувань, звичаїв, звичок.

Порівняння різних конфесійних цивілізацій набуло такого вигляду: у конфуціанстві – бюрократ, який контролює державний устрій; в індуїзмі – факір,

який володіє таємними магічними силами; у буддизмі – жебрак-чернець, який будь-де збирає милостиню; в ісламі – воїн, постійно готовий битися; в іудаїзмі – торговець, що прямує з одного місця до іншого; у християнстві – мандрівник, попередній і майбутніх шлях якого невідомий.

Для об'єктивного розгляду ролі соціокультурних факторів у системі соціального керування важливо не штучно протиставити одну цивілізацію іншій, а визнати взаємовигідний характер обміну цінностями матеріальної й духовної культури, водночас враховуючи відмінності в типах соціальної поведінки. Дійсно, цивілізаційна специфіка, особливості культури значно впливають на повсякденну поведінку людини, що, звичайно, має бути враховано у системі соціального керування.

3. Аналіз діяльності всеукраїнської громадської організації «Спілка аудиторів України» та самоврядного органу «Аудиторська палата України»

Спілка аудиторів України – всеукраїнська професійна громадська організація, яка об'єднує сертифікованих аудиторів України. Активно працюючи з 1992 року, САУ сьогодні налічує у своїх лавах понад 1500 членів і має відділення у кожному обласному центрі країни.

Місія Спілки – служіння суспільству через сприяння розвитку та поширенню професії незалежних аудиторів, підвищення значення професії аудитора в Україні для задоволення економічних інтересів суспільства.

Напрями діяльності Всеукраїнської професійної громадської організації «Спілка аудиторів України»: об'єднання аудиторів України; удосконалення професії аудитора; захист законних прав та професійних інтересів членів ВПГО «САУ»; міжнародне визнання кваліфікації українських аудиторів, членів ВПГО «САУ».

Перший напрям: «Об'єднання аудиторів України»:

- розширення участі аудиторів у сфері регулювання даного ринку, у тому числі у формуванні нормативно-правової бази з питань аудиторської діяльності;
- розвиток ВПГО «САУ» як системного інтегратора під час взаємодії з органами державної влади, органами регулювання аудиту в Україні, іншими зацікавленими сторонами (бізнесом, експертами, іншими громадськими та професійними організаціями);
- налагодження та встановлення комунікаційних зв'язків у межах аудиторської професії як між членами ВПГО «САУ», так і з іншими аудиторами.

Другий напрям: «Удосконалення професії аудитора»:

- участь у розробці стратегічних концептуальних документів, стандартів (у тому числі добровільного застосування) і нормативно-правових актів з питань, що стосуються розвитку аудиту в Україні;
- розробка та реалізація всеукраїнських й міжрегіональних проектів, спрямованих на підвищення рівня компетентності й обізнаності споживачів аудиторських послуг;
- розробка та надання пропозицій щодо вдосконалення форм і методів аудиторської діяльності;
- запровадження власної сертифікації;

- підвищення ролі САУ у сертифікаційному процесі аудиторів України;
- організація системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації членів ВПГО «САУ».

Третій напрям: «Захист законних прав та професійних інтересів членів ВПГО «САУ»:

- представлення інтересів членів ВПГО «САУ» в органах законодавчої, виконавчої та судової влади;
- розробка внутрішніх стандартів (положень) ВПГО «САУ»;
- кадрове, методичне та технологічне забезпечення членів ВПГО «САУ»: підготовка фахівців (стажування, міжрегіональні семінари), формування у межах ВПГО «САУ» центрів технологій аудиту для рівного доступу всіх членів ВПГО «САУ»;
- сприяння впровадженню сучасних методів роботи у практичну діяльність членів ВПГО «САУ»;
- розвиток спільного потенціалу членів ВПГО «САУ»;
- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з потенційними Замовниками та державними органами для розширення сфери участі ВПГО «САУ» у виробленні політики на ринку і формуванні умов діяльності;
- розвиток взаємодії між членами ВПГО «САУ», включаючи застосування єдиних принципів цінової політики у сфері аудиторських послуг;
- розвиток спільної діяльності з суміжними за цілями громадськими та професійними організаціями.

Четвертий напрям: «Міжнародне визнання кваліфікації українських аудиторів, членів ВПГО «САУ»:

- інтеграція ВПГО «САУ» у міжнародний економічний простір через членство в міжнародних об'єднаннях професійних бухгалтерів, аудиторів та інших працівників бухгалтерської та фінансової сфери, а саме Міжнародної федерації бухгалтерів (МФБ) (International Federation of Accountants (IFAC));
- розвиток системної взаємодії з міжнародними структурами, що проводять діяльність у сфері стратегічних інтересів ВПГО «САУ».

Аудиторська палата України – самоврядний орган, що здійснює сертифікацію суб'єктів, які мають намір займатися аудиторською діяльністю, затверджує програми підготовки аудиторів, норми та стандарти аудиту, веде облік аудиторських організацій та аудиторів.

Функції Аудиторської палати визначені ч. 3 ст. 14 Закону «Про аудиторську діяльність»:

- сертифікація суб'єктів, що мають намір займатися аудиторською діяльністю;
- затвердження програм підготовки аудиторів, норм і стандартів аудиту;
- ведення Реєстру аудиторських фірм та аудиторів, які одноособово надають аудиторські послуги;
- проведення заходів із забезпечення незалежності аудиторів під час аудиторських перевірок та організації контролю за якістю аудиторських послуг.

Для забезпечення соціального захисту своїх членів Спілка аудиторів України може створювати відповідні фонди, у тому числі фонд соціального страхування.

Спілка аудиторів України має право: делегувати своїх представників до Аудиторської палати України та достроково відкликати їх; порушувати клопотання про припинення повноважень членів Аудиторської палати України, делегованих Рахунковою палатою, Міністерством фінансів України, Головним контрольно-ревізійним управлінням України, Державною податковою адміністрацією України, Національним банком України, Державним комітетом статистики України, Міністерством юстиції України, державними органами, уповноваженими законами України на здійснення державного фінансового контролю; вносити на розгляд Аудиторської палати України проекти норм і стандартів аудиту.

Завдання до практичного заняття

1. Пояснити інтеграцію економічних та соціальних відносин у разі переходу від індустріального суспільства до постіндустріального.
2. Розкрити роль соціокультурних факторів в еволюції керування соціальними відносинами.
3. Порівняти діяльність всеукраїнської громадської організації «Спілка аудиторів України» та самоврядного органу «Аудиторська палата України».

Завдання для самостійного опрацювання

Завдання 1. Різноманітні теорії по-різному пояснюють джерело прибутку. Заповнити таблицю і порівняти тлумачення поняття «прибуток» дослідниками XVIII–XX ст.

Дослідники	Визначення поняття «прибуток»
Річард Кантільон	
Адам Сміт	
Жан-Батіст Сей	
Йозеф Шумпетер	
Карл Маркс	

Завдання 2. Нове розуміння соціоекономічних відносин визначає велике коло зацікавлених сторін (суб'єктів) в аудиторському обстеженні економічних і соціальних сфер. Назвати суб'єктів соціального аудиту та заповнити таблицю.

Суб'єкти соціального аудиту	Користувачі результатів обстеження

Завдання 3. У період становлення бізнесу, його глибокої реорганізації, освоєння нової продукції та ринків змінюються критерії ефективності діяльності підприємства. Заповнити таблицю та порівняти критерії визначення ефективності діяльності підприємства за традиційними і сучасними показниками.

Традиційні показники (керування фінансовим потенціалом)	Сучасні показники (керування людськими ресурсами)

Тести

1. Методологічна основа соціального аудиту:

- а) теорія цивілізаційного підходу;
- б) демократичного підходу;
- в) соціоекономіки та соціоекономічних відносин;
- г) фінансово-економічних відносин.

2. Об'єктивна необхідність відповідати за порушення соціальних норм – це:

- а) соціальний контроль;
- б) соціальна відповідальність;
- в) соціальне спостереження;
- г) соціальне врегулювання.

3. Умови, за яких настає соціальна відповідальність:

- а) свобода волі індивіда, можливість вибору варіанта поведінки;
- б) наявність матеріального добробуту, сформованість стандартів поведінки;
- в) досягнення повноліття, бажання адаптуватися до соціуму;
- г) усвідомлене ставлення до соціальних ситуацій, здобуття вищої освіти.

4. Ініціатор проведення соціального аудиту:

- а) замовник;
- б) соціальний аудитор;
- в) агентство соціального аудиту;
- г) об'єкт соціального аудиту.

5. «Батьківщина» фінансового аудиту:

- а) Японія;
- б) Шотландія;
- в) Великобританія;
- г) Росія.

6. Предмет вивчення навчальної дисципліни «Соціальний аудит та інспектування»:

- а) соціоекономічний контроль;
- б) фінансово-економічний контроль;
- в) соціоекономічні відносини;

г) соціоекономічна взаємодія.

7. Розробник теорії соціоекономіки:

а) А. Сміт;

б) О. Шулус;

в) К. Маркс;

г) Л. Пачолі.

8. Поняття «робоча аристократія» з'явилося:

а) у другій половині XIX ст.;

б) у першій половині XX ст.;

в) у другій половині XX ст.;

г) на початку XXI ст.

9. Політика державної влади, яка активно впливає на промислову політику, бізнес, домагаючись забезпечення максимальної зайнятості, стимулює економічне зростання, створює умови для підвищення життєвого рівня населення, його соціального забезпечення, розвиває системи охорони здоров'я, освіти, соціального страхування тощо:

а) політика «загального добробуту»;

б) «ринкової орієнтації»;

в) «вбудованого лібералізму»;

г) неолібералізму.

10. Відповідальність, пов'язана зі збільшенням прибутку і така, що сприяє процвітанню акціонерів:

а) соціальна відповідальність бізнесу;

б) держави;

в) профспілок;

г) неурядових організацій.

Список рекомендованої літератури

Гончарук, Я. А. Аудит [Текст]: навч. посіб. / Я. А. Гончарук, В. С. Рудницький; 2-ге вид., перероб. та доп. – Л.: Оріяна-Нова, 2004. – 292 с.

Калінеску, Т. В. Соціальний аудит та інспектування [Текст] / Т. В. Калінеску, Т. С. Шаповалова, Т. С. Ліхоносова. – Луганськ: Східноукраїн. нац. ун-т ім. В. Даля, 2012. – 312 с.

Кулаковська, Л. П. Організація і методика аудиту [Текст]: навч. посіб. / Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча; 2-ге вид. – К.: Каравела, 2005. – 560 с.

Купріна, Н. М. Особливості визначення аудиторських послуг в сучасних умовах [Текст] / Н. М. Купріна, К. О. Васьковська // Наук. пр. Нац. ун-ту харч. технологій. – 2010. – № 34. – С. 48–49.

Марікян, С. В. Методологічні основи соціального аудиту [Текст] / С. В. Марікян // Соц. технології: акт. пробл. теорії та практики. – 2013. – Вип. 57. – С. 13–18.

Печенюк, Н. В. Проблеми та перспективи розвитку аудиту в Україні / Н. В. Печенюк, В. Цебуляк // Наук. конф.: Соціум. Наука. Культура. Економіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org> – Заголовок з екрана.

Полякова, Л. М. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні [Текст] / Л. М. Полякова, Н. І. Демків // Вісн. нац. ун-ту «Львівська політехніка». – 2009. – № 639. – С. 159–162.

Попов, Ю. Н. Социальный аудит в системе регулирования социально-трудовых отношений [Текст] / Ю. Н. Попов // Соц. аудит: пробл. развития: сб. – М.: Изд. дом «АтиСо», 2008. – 91 с.

Проект Концепції формування національної моделі соціального аудиту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.lir.lg.ua/Konzer_naz_model.htm – Заголовок з екрана.

Про аудиторську діяльність: Закон України від 22.04.1993 р. № 3125-ХІІ. – зі змінами та доповненнями (13.06.2012) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3125-12> – Заголовок з екрана.

Светуных, М. Г. Человеческий капитал как источник развития и успешности современного предпринимателя [Электронный ресурс] / М. Г. Светуных, Е. В. Ямбарцев // Теория и практика обществ. развития. – 2010. – № 2. – Режим доступа: <http://www.teoria-practica.ru/index.php/2010-2>. – Заголовок с экрана.

Тема 3. Особливості соціального аудиту: закордонний досвід

Соціальна відповідальність як теоретична основа соціального аудиту. Правова основа соціального аудиту.

Вплив особливостей американської цивілізації на соціальний аудит. Характерні риси французької моделі соціального аудиту. Основа моделі соціального аудиту в Німеччині. Вплив міжнародних, європейських актів на регулювання застосування соціального аудиту. Національна специфіка японської моделі соціального аудиту. Особливості російської моделі соціального аудиту.

Методичні матеріали для самостійного опрацювання лекційного матеріалу

Під час самостійного опанування лекційного матеріалу доцільно звернути увагу на наведені нижче аспекти, занотувавши їх до конспекту.

1. Роль соціального аудиту в підвищенні відповідальності усіх сторін соціального партнерства

Соціальне партнерство – система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених

принципах для дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави.

До основних принципів соціального партнерства відносять: дотримання норм законодавства; повноваження представників сторін; рівноправ'я сторін у свободі вибору та обговоренні питань, які становлять зміст колективних договорів та відносин; добровільність сторін у прийнятті на себе зобов'язань; систематичність контролю та відповідальність за виконання зобов'язань.

Соціальна відповідальність – це об'єктивна необхідність відповідати за порушення соціальних норм, що виражає характер відносин особистості з суспільством, державою, колективом, іншими соціальними групами й утвореннями – оточенням.

Соціальна відповідальність – складна, збірна морально-правова, філософська й етико-психологічна категорія, яку вивчали у межах багатьох наук, але з різних поглядів.

Види відповідальності, які в сукупності складають родове поняття – «соціальна відповідальність» – моральна, політична, юридична, суспільна, громадянська, професійна та інші.

Соціальна відповідальність передбачає об'єктивно зумовлену необхідність дотримання індивідом основних правил, вимог, принципів, засад спільної взаємодії. Така поведінка – неодмінна умова нормального функціонування суспільства, колективного життя.

Соціальна відповідальність може настати лише за наявності двох умов: свободи волі індивіда та можливості вибору варіанта поведінки. Перша умова означає, що відповідальність може нести тільки дієздатна особа, тобто та, яка усвідомлює власні дії, здатна керувати ними. Друга умова передбачає, що суб'єкт не може і не повинен нести відповідальність за єдино можливу в даній конкретній ситуації дію, оскільки він не міг вчинити інакше, у нього не було іншого вибору. За це його не можна ні засуджувати, ні карати.

Поведінка людини може бути соціально корисною, соціально шкідливою або соціально байдужою (індиферентною).

Соціальна відповідальність у широкому розумінні – це певні вимоги, які ставить суспільство до тих чи інших соціальних інститутів, організацій, груп громадян або індивідів, а також усвідомлення ними своєї соціальної місії та необхідності відповідати цим вимогам.

Соціальна відповідальність у вузькому розумінні – те, як зазначені вище суб'єкти суспільних відносин виконують свої прямі обов'язки з реалізації конкретних заходів економічного, правового й організаційного характеру, спрямованих на задоволення необхідних потреб різних груп населення.

Необхідною умовою реалізації концепції соціальної відповідальності є наявність громадського суспільства, у якому громадяни реально наділені широкими демократичними правами, користуються ними та несуть обов'язки один перед одним, перед суспільством та державою. У свою чергу в громадському суспільстві й держава, і бізнес-структури, і неурядові

організації, до яких належать профспілки, відповідають за результати своєї діяльності перед громадянами та суспільством загалом.

Реалізувати дану концепцію значною мірою дозволяє соціальний аудит, за допомогою якого можна виявити реальні загрози, потенційні ризики, загострення соціальних відносин, порушення правових норм у соціально-трудовій сфері, а також невідповідність соціальної ситуації науково обґрунтованим або світовим стандартам та етичним нормам.

2. Сутність соціальної відповідальності державної влади, бізнес-структур та профспілок

Соціальна відповідальність державної влади – ефективне функціонування системи соціальних гарантій для представників різноманітних груп та прошарків суспільства, забезпечення умов для вільного розвитку, максимального розкриття творчого потенціалу кожного індивіда, забезпечення особистісної безпеки громадян, підтримка здорового середовища перебування.

Щодо соціальної відповідальності бізнесу існує три основні думки:

1) соціальна відповідальність бізнесу передбачає виключно збільшення прибутків, що сприятиме процвітанню акціонерів (Мілтон Фрідман);

2) корпорації мають робити суттєвий внесок у підвищення суспільного благополуччя;

3) згідно з «теорією розумного егоїзму» соціальна відповідальність виявляється у розумних витратах на соціальні потреби, що, хоча і відображається на прибутку, але у довгостроковій перспективі приносить суттєві вигоди компанії. Такі умови сприяють формуванню позитивного соціального клімату, зумовлюють зростання виробничої праці, підвищують конкурентоспроможність продукції, покращують імідж компанії в очах партнерів і громадськості, що зрештою веде до збільшення прибутку.

Соціальна відповідальність профспілок у вузькому розумінні полягає у консолідованому захисті працівників-членів профспілок у їх взаємовідносинах з роботодавцями та державою із застосуванням певних механізмів, форм та методів діяльності. Відповідальність профспілок реалізується у партнерстві з владою та бізнес-спілками за допомогою колективних переговорів, взаємних консультацій із різних питань, участі працівників в керуванні організацією, у вирішенні трудових спорів.

Послуговуючись результатами соціального аудиту, профспілки можуть більш кваліфіковано вести переговори з адміністрацією підприємства, домагатися включення до колективних договорів та угод зобов'язань, які ґрунтуються на об'єктивних показниках, отриманих у процесі аудиторського аналізу.

3. Соціальний аудит як складник сфери міжнародно-правового регулювання

Соціальний аудит як комплексний інститут обстеження соціальної сфери підприємств не має конкретного закріплення в міжнародних актах. Однак його можна віднести до об'єктів міжнародно-правового регулювання, що є компонент сфери захисту прав і свобод людини, оскільки однією

з основних цілей соціального аудиту є сприяння в запобіганні соціальних конфліктів, спричинюваних передусім порушенням соціальних прав громадян.

На соціальний аудит поширюють свою дію численні договори та угоди як універсального, так і регіонального характеру, а також міжнародна судова практика. В окремих випадках соціальний аудит може бути складовим елементом системи міжнародного контролю.

Міжнародні договори та угоди можуть містити норми рекомендаційного або обов'язкового характеру. Рекомендаційні норми пропонують державам діяти у відповідний спосіб та враховувати певні положення у своєму національному законодавстві. Норми обов'язкового характеру вимагають чітко дотримуватися встановлених правил під загрозою застосування міжнародних санкцій.

Для прийняття на себе зобов'язань державі потрібен час на зміну законодавства та формування нових правових інститутів. Тому на початку співробітництва з певних питань, у тому числі в галузі забезпечення прав та свобод людини, на перше місце виходять здебільшого міжнародні угоди рекомендаційного характеру, відтак обов'язкового.

Не всі міжнародні угоди потребують обов'язкової ратифікації, однак договори в галузі захисту прав та свобод людини, підписані державою, підлягають ратифікації.

Слід зауважити, що має місце вплив на розвиток діяльності соціального аудиту з боку Європейського союзу (ЄС). Однією з основних цілей ЄС є сприяння досягненню високого рівня зайнятості та соціального захисту, рівності прав між чоловіками та жінками, підвищенню життєвого рівня та якості життя.

У соціальній сфері ЄС та держави-члени підтримують і розвивають сумісні дії за такими напрямками: покращення умов праці на виробництві; інформування та консультування працівників; інтеграція осіб, виключених з ринку праці; досягнення рівності чоловіків та жінок щодо можливостей на ринку праці. Крім того, пріоритетними для ЄС галузями є: соціальне забезпечення та соціальний захист працівників; захист працівників після припинення дії трудових контрактів із ними; представництво та колективний захист інтересів робітників і підприємців; боротьба зі злиденністю; модернізація систем соціального захисту.

Соціальну політику ЄС відрізняє широкий арсенал інструментів та механізмів, за допомогою яких інститути Спільнот здійснюють «гармонізацію соціальної сфери». Одним із таких механізмів гармонізації виступає система соціального аудиту, чинна в багатьох європейських країнах (Великобританія, Франція, Німеччина та ін.) і всіляко заохочувана ЄС.

4. Міжнародно-правові акти, які можна віднести до сфери регулювання соціального аудиту

До універсальних міжнародних договорів, які регулюють окремі аспекти соціального аудиту, слід віднести: Статут Організації Об'єднаних Націй 1945 р., Загальну декларацію прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про

економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Конвенцію про статус біженців 1951 р., кінцевий акт Ради з безпеки і співробітництва в Європі 1975 р. та ін.

На соціальний аудит поширюються окремі положення інших міжнародних угод, таких як: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р.; Конвенція про права дитини 1989 р.; Конвенція ООН про захист прав трудівників-мігрантів і членів їх сімей.

Особливу роль у забезпеченні соціально-трудових прав відведено конвенціям та рекомендаціям Міжнародної організації праці (МОП), яка розробляє нормативні положення, що не тільки регулюють трудові відносини, а й захищають права працівників.

Станом на 01 листопада 2015 р. Україна ратифікувала 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, 4 з 4 директивних і 57 із 177 технічних – загалом 69 конвенцій, із яких 61 чинна, а 8 – денонсовані. Серед чинних:

- Конвенція МОП №2 про безробіття 1919 р. (ратифікована 04.02.1994);
- Конвенція №14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах 1923 р. (ратифікована 19.06.1968);
- Конвенція №29 про примусову працю 1930 р. (ратифікована 10.08.1956);
- Конвенція №47 про сорокагодинний робочий тиждень 1935 р. (ратифікована 10.08.1956);
- Конвенція №81 про інспекцію праці 1947 р. (ратифікована 10.11.2004);
- Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. (ратифікована 14.09.1956);
- Конвенція №95 про захист заробітної плати 1949 р. (ратифікована 04.08.1961);
- Конвенція №100 про рівну винагороду 1951 р. (ратифікована 10.08.1956);
- Конвенція №103 про охорону материнства (переглянута) 1952 р. (ратифікована 14.09.1956);
- Конвенція №105 про скасування примусової праці 1957 р. (ратифікована 14.12.2000);
- Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. (ратифікована 04.08.1961);
- Конвенція №115 про захист від радіації 1960 р. (ратифікована 19.06.1968);
- Конвенція №117 про основні цілі та норми соціальної політики 1962 р. (ратифікована 16.09.2015);
- Конвенція №122 про політику в галузі зайнятості 1964 р. (ратифікована 19.06.1968);
- Конвенція №131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р. (ратифікована 01.03.2006);
- Конвенція №132 про оплачувані відпустки (переглянута) 1970 р. (ратифікована 25.10.2001);
- Конвенція №140 про оплачувані навчальні відпустки 1974 р. (ратифікована 07.03.2003);

- Конвенція №142 про розвиток людських ресурсів 1975 р. (ратифікована 03.05.1979);
- Конвенція №150 про регулювання питань праці 1978 р. (ратифікована 10.11.2004);
- Конвенція №156 про працівників із сімейними обов'язками 1981 р. (ратифікована 11.04.2000);
- Конвенція №158 про припинення трудових відносин 1982 р. (ратифікована 16.05.1994);
- Конвенція №159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів 1983 р. (ратифікована 15.05.2003);
- Конвенція №173 про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності їх підприємця 1992 р. (ратифікована 01.03.2006);
- Конвенція №182 про найгірші форми дитячої праці 1999 р. (ратифікована 14.12.2000) та інші.

Завдання до практичного заняття

1. Обґрунтувати роль соціального аудиту в підвищенні відповідальності усіх сторін соціального партнерства.
2. Пояснити сутність соціальної відповідальності державної влади, бізнес-структур та профспілок.
3. Схарактеризувати сферу міжнародно-правового регулювання, до якої належить соціальний аудит.
4. Назвати міжнародно-правові акти, які можна віднести до сфери регулювання соціального аудиту.

Завдання для самостійного опрацювання

Завдання 1. Оформити таблицю та пояснити відмінності між системою соціальних відносин на Заході (США, Європа) та в Японії.

Критерії	США	Європа	Японія
Етнічні особливості			
Релігійний фактор			
Виховання цивілізаційних цінностей			
Індивідуальні цінності			
Загальні цінності			
Характерні національні риси			
Ставлення до праці			
Філософія фірми			
Ключові принципи організації			
Основні вимоги до менеджменту			
Процес прийняття рішень			
Стиль керування			

Відносини між працівниками			
Метод найму та кадрова політика			
Спосіб вирішення конфліктів			

Завдання 2. Російська модель соціального аудиту дещо відрізняється від її закордонного аналогу. Зробити порівняльний аналіз, відповідь оформити у вигляді таблиці.

Характерні риси	Західна модель	Російська модель
Цивілізаційні основи		
Мета проведення соціального аудиту		
Основні замовники соціального аудиту		
Рівні аудиторського обстеження		
Об'єкти обстеження		
Роль органів влади		
Участь профспілок		
Етична основа соціального аудиту		
Співвідношення правової та етичної основи		
Ступінь відкритості результатів соціального аудиту		
Організаційна структура соціального аудиту		

Тести

1. Терміном «аудитор» вперше стали послуговуватися для позначення людей, які займаються перевіркою облікових записів:

- а) у XXI ст.;
- б) XX ст.;
- в) XIX ст.;
- г) XVIII.

2. Введення у західному світі сучасного поняття незалежності аудитора пов'язане:

а) із прийняттям Англією у 1844 році пакету законів про компанії, згідно з якими акціонерні товариства мали доручати незалежним бухгалтерам перевірку бухгалтерських рахунків компаній із подальшим звітуванням перед акціонерами;

б) прийняттям наприкінці XVII століття в Шотландії першого закону про заборону певним посадовим особам займати посаду міського аудитора;

в) офіційним заснуванням у столиці Шотландії (1853) Единбурзького інституту;

г) виходом у 1494 р. книги Л. Пачолі «Трактат про розрахунки та записи».

3. Рівні здійснення соціального аудиту:

- а) корпоративний, локальний, галузевий, територіальний, національний;

- б) етнічний, галузевий, територіальний, моральний;
- в) високий, середній, низький;
- г) психологічний, політичний, економічний.

4. *Результати соціального аудиту, що являють собою основу прогнозу відносно майбутніх фінансових вигод або втрат і соціальних ризиків, важливі:*

- а) для власників різних фірм;
- б) менеджерів;
- в) найманих робітників;
- г) інвесторів.

5. *Інструмент регулювання ділових і трудових відносин у системі соціального партнерства – це:*

- а) корпоративна етика;
- б) професійна етика;
- в) етика ділових взаємовідносин;
- г) підприємницька етика.

6. *Бізнес, який дозволяє компанії зберігати конкурентоспроможність у жорстких умовах глобалізації:*

- а) фінансовий бізнес;
- б) холістичний;
- в) комерційний;
- г) виробничий.

7. *Статут громадського об'єднання «Спілка аудиторів України» було прийнято:*

- а) у 1991 р.;
- б) 1992 р.;
- в) 1993 р.;
- г) 1996 р.

8. *Незалежну Аудиторську палату України було створено:*

- а) у 1991 р.;
- б) 1993 р.;
- в) 1995 р.;
- г) 1999 р.

9. *Соціальна звітність стає поширеною формою соціального аудиту в США поряд із рейтингом:*

- а) у середині 70-х років ХХ ст.;
- б) на початку 80-х років ХХ ст.;
- в) у кінці 90-х років ХХ ст.;
- г) на початку 2000-х років ХХІ ст.

10. *Ознакою наукової організації праці є спрямованість на вирішення:*

- а) матеріальних, фінансових та психофізіологічних завдань;
- б) економічних, психофізіологічних та соціальних;
- в) фінансових, економічних та матеріальних;
- г) економічних, соціологічних та політичних.

Список рекомендованої літератури

Давидов, Г. М. Аудит: збірник задач та практичних ситуацій [Текст]: навч. посіб. / Г. М. Давидов, І. К. Дрозд, І. Г. Давидов; за ред. Г. М. Давидова; 3-тє вид. – К.: Знання, КОО. – 2002. – 170 с.

Каптерев, А. И. Англо-саксонская модель социального аудита [Электронный ресурс] / А. И. Каптерев // Глоб. экон., соц. и информ. пробл. современности. – 2007. – Режим доступа: <http://www.globecsi.ru/Articles/2007/Anglosaks.pdf> – Заголовок с экрана.

Каптерев, А. И. Японская модель социального аудита [Электронный ресурс] / А. И. Каптерев // Глобэкси. – 2007. – Режим доступа: <http://www.globecsi.ru/Articles/2007/Kaptere1.pdf> – Заголовок с экрана.

Колісник, Г. М. Аудит [Текст]: навч. посіб. / Г. М. Колісник, В. Є. Слюсаренко. – Ужгород: ДВНЗ, 2015. – 296 с.

Кязимов, К. Г. Социальное партнерство [Текст]: учеб. пособ. / К. Г. Кязимов. – М.: Гардарики, 2008. – 271 с.

Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour> – Заголовок з екрана.

ДСТУ ISO 19011:2011, IDT. Видання. Настанови щодо здійснення аудитів систем управління. [Чинний від 2013_07-01] [Текст]; Вид офіц.– К., 2013.– 39 с.

Международные стандарты социального аудита [Текст]; сост. О. В. Мазурик, Ю. С. Билоног, Е. Г. Ярышева. – Донецк: ЦСА, 2011. – 508 с.

Немченко, В. В. Аудит (Основи державного, незалежного професійного та внутрішнього аудиту) [Текст] / В. В. Немченко, О. Ю. Редько; за ред. В. В. Немченко. – К.: Центр учб. л-ри, 2012. – 540 с.

Петик, О. Аудиторська діяльність в Україні: законодавчо-нормативне регулювання, сучасний стан [Текст]/ О. Петик, В. Зотов// Бух. облік і аудит. – 2007. – №11. – С. 59-66.

Социальный аудит [Текст]: учеб. пособ. / под общ. ред. А. А. Шулуся, Ю. Н. Попова. – М.: Издат. дом «АТИСО», 2008. – 620 с.

Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanih-ukrajinoju-stanom-na-1-listopada-2015-r-ta-inshikh-mizhnarodnikh-aktiv> – Заголовок з екрана.

Усач, Б. Ф. Організація та методика аудиту [Текст]: підручник / Б. Ф. Усач, З. О. Душко, М. М. Колос. – К.: Знання, 2006. – 295 с.

Федоров, С. М. Французский опыт социального аудита [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.csrjournal.com/lib/analiticarticle/1089-francuzskijj-opyt-socialnogo-audita.html> – Заголовок с экрана.

Чумакова, І. Аудит ефективності: зарубіжний досвід та українські реалії [Текст] / І. Чумакова // Бух. облік і аудит. – 2009. – №1. – С. 55–62.

United Nations Global Compact [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.unglobalcompact.org/> – Title from the screen.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. АУДИТОРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

Тема 1. Аудит системи керування людськими ресурсами

Визначення поняття «аудит системи керування людськими ресурсами». Основні завдання та напрями.

Аудит формування персоналу. Методика розрахунку абсолютного та відносного відхилення фактичної чисельності персоналу від планової. Оцінка якості планування персоналу в організації. Критерії оцінки соціальної та економічної ефективності керування найманням персоналу. Критерії оцінки адаптації нових співробітників організації.

Аудит організації та нормування праці. Показники і критерії аудиторського обстеження організації та нормативу праці. Методи та значення встановлення величини і структури плинності персоналу в межах соціально-трудового аудиту. Соціологічні показники в галузі організації та нормування праці в системі соціально-трудового аудиту.

Аудит системи керування розвитком персоналу. Критерії соціальної ефективності системи керування людськими ресурсами. Критерії економічної ефективності системи керування людськими ресурсами

Методичні матеріали для самостійного опрацювання лекційного матеріалу

Під час самостійного опанування лекційного матеріалу доцільно звернути увагу на наведені нижче аспекти, занотувавши їх до конспекту.

1. Визначення понять «аудит системи керування людськими ресурсами» та «аудит керування персоналом»

На початку ХХІ століття провідні світові компанії стали розглядати персонал як стратегічний ресурс, збільшувати капіталовкладення в залучення найбільш кваліфікованих співробітників та забезпечення їх безперервного навчання. Зміни, що відбуваються в кадровому менеджменті, приводять до поступового переходу від керування персоналом компанії до керування людськими ресурсами.

Керування людськими ресурсами – це проектування формальних систем організації, які забезпечують ефективне використання людських знань, навичок і талантів для досягнення організаційних цілей. Людські ресурси являють собою сукупність знань, досвіду, навичок, здібностей, контактів та мудрості людей, що працюють в організації.

Аудит системи керування людськими ресурсами – це системний процес отримання й узагальнення об'єктивних даних щодо залучення, використання та розвитку персоналу в організації, оцінці їх відповідності правовим нормам, критеріям соціальної та економічної ефективності, стратегії розвитку організації. За результатами аудиту визначають напрями вдосконалення

системи керування людськими ресурсами. Аудит проводять як на рівні організації, так і на рівні структурних підрозділів, аналізуючи систему соціально-трудова показників, оцінюючи діяльність кадрової служби та менеджерів з керування людськими ресурсами.

Керування персоналом (англ. Human resources management, HRM, HR-менеджмент) – галузь знань і практичної діяльності, спрямована на забезпечення організації якісним персоналом, здатним виконувати покладені на нього трудові функції, та оптимальне його використання.

Аудит керування персоналом – це система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи кадрового потенціалу підприємства, яка поряд із фінансово-господарським аудитом дозволяє виявити відповідність кадрового потенціалу організації її цілям та стратегії розвитку; відповідність діяльності персоналу та структур керування організації чинної нормативно-правової бази; ефективність кадрової роботи щодо вирішення завдань, які стоять перед персоналом організації, її керівництвом, окремими структурними підрозділами; причини виникнення соціальних проблем і можливі способи їх вирішення або зниження їх негативного впливу.

Аудит персоналу – це, по-перше, спосіб спостереження (подібно фінансовому або бухгалтерському аудиту), по-друге – інструмент керування, який дозволяє вирішити ту чи іншу проблему, що виникає у сфері трудових відносин.

2. Особливості аудиту керування людськими ресурсами та аудиту керування персоналом

Аудит системи керування людськими ресурсами (СКЛР) займає важливе місце у межах соціального аудиту, оскільки саме людина перебуває у центрі аналізу й оцінки соціально-трудова відносин в організації.

Мета аудиту СКЛР – діагностика соціальної та економічної ефективності системи керування персоналом, оцінка її відповідності міжнародним вимогам, законодавству України й корпоративним стандартам, обґрунтування способів її вдосконалення.

Соціальну ефективність СКЛР визначають через співвідношення результатів у вигляді досягнень максимального задоволення потреб та очікувань персоналу, до витрат, пов'язаних із використанням ресурсів. Економічну ефективність визначають як відношення показників, що характеризують результати діяльності компанії, до витрат роботодавця на утримання персоналу.

Під час аудиту СКЛР організації аналізують дотримання законодавчих норм, міжнародних стандартів та національних стандартів України, що орієнтують роботодавців і підприємців на соціально відповідальний бізнес.

Законодавчо встановлені стандарти – це гарантії, які мають переважно обов'язковий характер. Корпоративні ж стандарти встановлюють на найвищому порівняно з державними стандартами рівні, тому вони передбачають високі гарантії працівникам організацій.

Основні завдання аудиту СКЛР:

- оцінка соціальної спрямованості кадрової політики, її узгодження з цілями, задачами та стратегією розвитку підприємства;
- оцінка відповідності планової чисельності персоналу програмі виробництва, кількісного та якісного складу працівників – тактичним і стратегічним цілям організації;
- аналіз стабільності зайнятості персоналу, у тому числі жінок, осіб передпенсійного віку та осіб групи ризику;
- оцінка відповідності застосування методів підбору персоналу вимогам законодавства, соціальної та економічної ефективності;
- аналіз застосування методів адаптації персоналу, їх відповідність інтересам працівників та стратегії розвитку організації;
- аналіз стану організації та нормування праці;
- діагностика застосовної системи атестації та ділової оцінки персоналу на предмет відповідності вимогам соціальної та економічної ефективності, вирішення стратегічних завдань підприємства;
- аналіз організації оплати праці персоналу, реалізації її виробничої, соціальної та заохочувальної функцій;
- оцінка системи мотивації персоналу, що враховує задоволення потреб вищого порядку;
- аналіз форм навчання, застосованих для підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу, їх відповідності поточним і стратегічним цілям підприємства та інтересам;
- оцінка системи обліку управлінського кадрового потенціалу та його використання в системі просування персоналу за кар'єрними сходами;
- аналіз системи керування соціально-трудовами відносинами, формуванням сприятливого морально-психологічного клімату в колективі;
- виявлення наявних проблем за усіма напрямками аналізу та визначення способів їх вирішення.

Основні напрями аудиторської перевірки –

1. Оцінка відповідності системи керування персоналом вимогам законодавства України, міжнародним нормам та корпоративним стандартам.
2. Оцінка соціальної та економічної ефективності системи керування персоналом.

Мета аудиту керування персоналом (АКП) – оцінка ефективності керування діяльністю персоналу як одного з найважливіших чинників, що забезпечують прибутковість організації.

Принципи АКП: професіоналізм, незалежність, достовірність, чесність і об'єктивність, сумісність із міжнародним правом.

Об'єкт АКП – трудовий колектив організації, різні аспекти його виробничої діяльності, принципи й методи керування персоналом в організації.

Напрями АКП: оцінка кадрового потенціалу організації, якісних і кількісних характеристик персоналу; діагностика кадрових процесів і процедур керування, оцінка їх ефективності.

Організаційно-кадровий аудит – це оцінка відповідності структурного та кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку для підготовки та прийняття стратегічних рішень.

Планування персоналу (ПП) – це визначення потреби організації в необхідних для неї за чисельністю та професійній підготовці кадрах з урахуванням виробничої програми та стратегії розвитку.

Соціальні аспекти аудиту планування чисельності, спрямовані на виявлення можливих недоліків та ступеня завантаженості на робочому місці, наявності й обсягу понаднормової роботи, динаміки звільнень за власним бажанням.

Організаційно-економічні аспекти аудиту ПП полягають в оцінці методики планування, відповідності планування кадрів програмі виробництва, необґрунтованих витрат у разі неякісного планування, відповідності внеску в розвиток персоналу досягнутим результатам роботи, ступеня виконання плану укомплектованості організації кількісним і якісним складом персоналу.

3. Методика розрахунку абсолютного та відносного відхилення фактичної чисельності персоналу від планової

Забезпеченість робочою силою визначають як відхилення фактичної чисельності працівників від планової. Цей показник вимірюють як стосовно всього персоналу, так і стосовно основних його груп і категорій.

Для оцінки забезпеченості підприємства робочою силою визначають як абсолютні, так і відносні відхилення від планової потреби в ній.

Абсолютне відхилення (*Аабс*) визначають як різницю між фактичною чисельністю за звітний період (*Чфакт*) і плановою (*Чплан*), послуговуючись формулою

$$A_{абс} = Ч_{факт} - Ч_{план}$$

Оцінюючи виконання плану щодо чисельності працівників з урахуванням зміни обсягу виробництва, визначають відносне відхилення (*Авідн*). Цей показник, у свою чергу, визначають як різницю між фактичною чисельністю робітників та плановою, скорегованою на процент виконання плану з обсягу випуску продукції (за потреби у вартісному або трудовому вимірнику):

$$A_{відн} = Ч_{факт} - Ч_{план} \times K,$$

де *K* – коефіцієнт перерахунку планової чисельності працівників, який визначають за формулою

$$K = Q_{факт} / Q_{план},$$

де *Qфакт* – фактичний обсяг виробництва, млн грн; *Qплан* – плановий обсяг виробництва, млн грн.

У разі визначення коефіцієнта перерахунку планової чисельності робітників необхідно враховувати, що пропорційно зростанню обсягів виробництва збільшується лише чисельність основних робітників. Тоді відносно економію чисельності можна розрахувати у такий спосіб:

$$A_{\text{відн.}} = C_{\text{факт}} - (C_{\text{план.осн.}} \times K + C_{\text{план.допом.}}),$$

де $C_{\text{план.осн}}$ – планова чисельність основних робітників – тих, хто безпосередньо впливає на обсяг виробництва; $C_{\text{план.допом.}}$ – планова чисельність управлінських та допоміжних робітників.

Розрахунок відносного відхилення дозволяє зробити висновки щодо забезпеченості підприємства робочою силою відповідно до виконання плану з обсягу випуску продукції та зміни її структури за трудомісткістю.

4. Критерії оцінки соціальної й економічної ефективності керування найманням персоналу та оцінки адаптації нових співробітників організації

Наймання на роботу – це система управлінських дій, що забезпечують залучення на вакантні посади претендентів, які відповідають за своїми професійними знаннями й навичками вимогам робочих місць та здатні виконувати тактичні та стратегічні завдання підприємства.

Завдання найму персоналу – задовольнити планову потребу в кількісному та якісному складі персоналу з урахуванням інтересів як компанії, так і співробітників.

Мета аудиту найму персоналу – моніторинг відповідності процесу керування набором персоналу законодавству й корпоративним стандартам, а також оцінка його соціальної та економічної ефективності.

Оцінюючи рівень ефективності керування системою найму персоналу, аудитор аналізує такі чинники:

- зміст документів, що визначають перелік вимог до майбутніх працівників;
- час існування вакансії;
- відношення числа тих, хто відгукнувся на оголошення про вакансії, до числа тих, хто отримав запрошення на участь у конкурсі на неї;
- відношення кількості тих, хто отримав запрошення на співбесіду, до кількості прийнятих на роботу;
- відношення числа тих, хто закріпився на робочому місці, до кількості прийнятих;
- відношення числа тих, хто задовольнив свої домагання з колишніх претендентів, до кількості прийнятих на роботу;
- кількість заповнених вакансій у результаті переміщення вже зайнятих на підприємстві в загальній кількості вакансій;
- відповідність рівня професійної підготовки та ділових якостей найнятих працівників як вимогам робочих місць і посадових інструкцій, так і стратегічним цілям підприємства;
- наявність запасу професійних знань та навичок, необхідних для участі у виконанні стратегічних завдань підприємства, готовність до безперервного підвищення кваліфікації;
- відношення вартості заходів, пов'язаних з оголошенням про вакансії, прийняття та відбір, до числа тих, хто приступив до роботи;
- число звільнених протягом року після прийняття на роботу;

– статистика порушень правил, норм і режиму праці серед прийнятих на роботу протягом останнього року;

– результати діяльності новоприйнятих працівників за рік роботи.

Підтримка конкурентоспроможності будь-якої компанії, реалізація стратегічних цілей залежать від припливу нових ідей. Тому у процесі аудиту зазвичай аналізують, наскільки політика набору та відбору кадрів пов'язана зі стратегією компанії. З цією метою аналізують такі чинники:

– відповідність технології відбору кадрів стратегії компанії;

– відповідність структури кадрів стратегічному розвитку компанії;

– зміна морально-психологічного клімату у зв'язку з найманням нових працівників;

– умови із генерування та реалізації нових ідей, створені для знову найнятих працівників.

Результативність процесу адаптації знову найнятого персоналу оцінюють за такими показниками:

– зміст програми адаптації персоналу;

– облік у програмі адаптації особистісних і професійних якостей знову найнятого персоналу;

– наявність у програмі адаптації інформації про особливості виробництва, корпоративної етики, соціально-психологічний клімат, правила поведінки в організації;

– участь профспілок у реалізації програми адаптації;

– терміни адаптації робочих, фахівців та керівників.

Завдання до практичного заняття

1. Пояснити різницю між поняттями «керування людськими ресурсами» та «керування персоналом».

2. Порівняти діяльність аудиту керування людськими ресурсами та аудиту керування персоналом.

3. Пояснити методика розрахунку абсолютного та відносного відхилення фактичної чисельності персоналу від планової.

4. Назвати критерії оцінки соціальної та економічної ефективності керування наймами персоналу й оцінки адаптації нових співробітників організації.

Завдання для самостійного опрацювання

Завдання 1. Оформити таблицю та пояснити відмінності між зовнішнім (незалежним) і внутрішнім аудитом за наведеними ознаками.

Ознака	Зовнішній аудит	Внутрішній аудит
Постановка мети і завдання		
Організація роботи та обов'язки		
Суб'єкти		
Оплата праці		
Відповідальність		
Звітність		

Завдання 2. Зміни в кадровому менеджменті привели до того, що від керування персоналом компанії стали переходити до керування людськими ресурсами. Заповнити таблицю і порівняти особливості зазначених систем.

Особливості	
Керування персоналом	Керування людськими ресурсами

Завдання 3. Порівняти мету й завдання аудиту системи керування людськими ресурсами та системи керування персоналом. Оформити у вигляді таблиці.

Аудит системи керування людськими ресурсами		Аудит системи керування персоналом	
Мета	Завдання	Мета	Завдання

Тести

1. Системний процес отримання та узагальнення об'єктивних даних щодо залучення, використання та розвитку персоналу в організації, оцінці їх відповідності правовим нормам, критеріям соціальної та економічної ефективності, стратегії розвитку організації – це:

- а) аудит системи керування персоналом;
- б) системи найму персоналу;
- в) системи керування людськими ресурсами;
- г) системи оцінювання керування персоналом.

2. Діагностика соціальної та економічної ефективності системи керування персоналом, оцінка її відповідності міжнародним вимогам, українському законодавству і корпоративним стандартам, обґрунтування способів її вдосконалення – це:

- а) мета аудиту системи керування людськими ресурсами;
- б) системи керування персоналом;
- в) системи найму персоналу;

г) системи оцінювання керування персоналом.

3. Внутрішній соціальний аудит може бути:

а) горизонтальним та вертикальним;

б) простим та складним;

в) первинним та повторним;

г) одноразовим та багаторазовим.

4. Підсумкові показники забезпечення конкурентоспроможності підприємства, стабільності зайнятості персоналу, його задоволеності рівнем заробітної плати та соціальних виплат, умовами роботи – це критерії успішності:

а) керування персоналом;

б) наймами персоналу;

в) людськими ресурсами;

г) планування персоналу.

5. Визначення потреби організації в необхідних для неї за чисельністю і професійною підготовкою кадрах з урахуванням виробничої програми та стратегії розвитку – це:

а) формування персоналу;

б) планування персоналу;

в) керування персоналом;

г) оцінка персоналу.

6. Оцінка відповідності планової чисельності персоналу у виробничій програмі, кількісного та якісного складу працівників цілям і завданням організації, інтересам співробітників – це:

а) мета аудиту планування потреб у персоналі;

б) аудиту формування персоналу;

в) аудиту оцінювання персоналу;

г) аудиту керування персоналом.

7. Регламентовані величини витрат праці, що централізовано розраховують для типових або стандартних умов праці – це:

а) нормативи часу;

б) єдині норми праці;

в) трудові нормативи;

г) типові норми праці.

8. Гуманізація праці, створення таких умов на виробництві, які б відповідали найнагальнішим запитам людини сучасного демократичного суспільства, репрезентує:

а) економічну спрямованість наукової організації праці;

б) політичну спрямованість наукової організації праці;

в) соціологічну спрямованість наукової організації праці;

г) соціальну спрямованість наукової організації праці.

9. Офіційне видання Аудиторської палати України та Співки аудиторів України – це:

а) газета «Аудиторські відомості»;

- б) «Фінансова газета»;
- в) ЗУ «Про аудиторську діяльність»;
- г) журнал «Аудитор України».

10. Завдання аудиту, що належать до макрорівня:

- а) вивчення бізнесу клієнта;
- б) складання загального плану аудиту;
- в) система підготовки аудиторів;
- г) система контролю підприємства;

Список рекомендованої літератури

Армстронг, М. Практика управління людськими ресурсами [Текст]: учебник / М. Армстронг; пер. с англ. Е. Бугаевой; под общ. ред. С. К. Мордовина. 10-е изд. – СПб.: Литер, 2009. – 832 с.

Баева, В. Д. Управление человеческими ресурсами в системе согласования целей менеджмента организаций [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. / В. Д. Баева. – Ростов н/Д, 2011. – 195 с.

Ефремов, А. В. Технология отбора и адаптации работников компании с учетом требований кадровой безопасности [Текст] / А. В. Ефремов // Кадры предприятия. – 2010. – №7. – С. 40–41.

Кулаковська, Л. П. Організація і методика аудиту [Текст]: навч. посіб. / Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча; 2-ге вид. – К.: Каравела, 2005. – 560 с.

Кульков, С. В. Модернизация системы управления персоналом организации: оценка эффективности, инструменты совершенствования [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. / С. В. Кульков. – Ростов н/Д, 2011. – 172 с.

Одегов, Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности [Текст]: учеб. пособ. для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Каргашова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 256 с.

Одегов, Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход [Текст] / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.

Пилипенко, О. І. Аудит системи управління людськими ресурсами як запорука реалізації концепції економічної безпеки підприємства [Текст] / О. І. Пилипенко // Удосконалення обліку та звітності. Статистика України. – 2017. – №4. – С. 21–30.

Сахарцева, І. І. Теоретико-методологічні аспекти формування програм аудиту [Текст]: монографія / І. І. Сахарцева. – К.: Кондор, 2005. – 374 с.

Социальный аудит [Текст]: учеб. пособ. / под общ. ред. А. А. Шулуся, Ю. Н. Попова. – М.: Издат. дом «АТИСО», 2008. – 620 с.

Шведина, С. А. Оценка эффективности системы управления персоналом [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. / С. А. Шведина. – Иркутск, 2006. – 279 с.

Тема 2. Механізми реалізації соціального аудиту

Процедура проведення соціального аудиту. Основні документи. Формування команди. Права та обов'язки соціальних аудиторів. Аудиторський ризик та методи його оцінки. Кодекс соціального аудитора. Планування, програма та графік проведення соціального аудиту.

Збір інформації про об'єкт соціального аудиту, його аналіз та обробка. Підготовка кінцевого звіту за результатами. Вимоги до змісту звіту.

Методичні матеріали для самостійного опрацювання лекційного матеріалу

За самостійного опанування лекційного матеріалу доцільно звернути увагу на наведені нижче аспекти, занотувавши їх до конспекту.

1. Поняття «аудиторський процес» та основні етапи соціального аудиту

Аудиторський процес – це сукупність заходів та дій, що впливають на процес його організації.

Процес проведення соціального аудиту передбачає ряд послідовних етапів:

- переговори з замовником соціального аудиту про його проведення;
- підготовчі організаційні роботи;
- підготовка документів для проведення соціального аудиту;
- підбір персоналу до складу команди соціальних аудиторів;
- планування проведення соціального аудиту;
- збір інформації;
- збір аудиторських доказів;
- аналіз та обробка інформації;
- підготовка висновку за підсумками соціального аудиту;
- кінцеві переговори із замовниками соціального аудиту.

2. Значення листа-зобов'язання та договору для проведення соціального аудиту

Лист-зобов'язання агентства соціального аудиту – документ, який регламентує зобов'язання та відповідальність замовника, з одного боку, та агентства, з іншого, на етапі до та під час укладення договору про проведення соціального аудиту.

Лист-зобов'язання направляють замовнику до укладення договору на проведення соціального аудиту. Це необхідно, по-перше, щоб уникнути неправильного розуміння замовником умов договору, цілей та масштабів соціального аудиту; по-друге, для документального зображення та підтвердження того, що агентство бере на себе зобов'язання, погоджується з цілями та обсягом соціального аудиту, обсягом зобов'язань агентства перед замовником і формою звітів. Керівник замовника має письмово підтвердити згоду з умовами соціального аудиту, які запропонувало йому агентство.

Форму та зміст листа-зобов'язання агентства соціального аудиту визначає необхідність включення в нього ряду обов'язкових вказівок та додаткових

відомостей відповідно до особливостей майбутньої аудиторської перевірки, а також побажання замовника із надання будь-яких додаткових послуг, супутніх соціальному аудиту.

Договір про проведення соціального аудиту – документ із надання послуг на проведення соціального аудиту, який агентство укладає із замовником. Це документальне підтвердження того, що агентство погоджується з цілями й обсягом соціального аудиту, обсягом зобов'язань агентства перед замовником, а також формою аудиторського звіту та інших висновків.

Існує дві основні форми договорів:

- разовий договір на проведення соціального аудиту;
- договір на надання постійних послуг у галузі соціального аудиту.

Головна відмінність договору на проведення соціального аудиту від інших договорів, застосованих у підприємницькій діяльності, полягає у негласному врахуванні інтересів третьої сторони – споживачів інформації соціоекономічної звітності та результатів соціального аудиту.

Форма та зміст договору про проведення соціального аудиту в кожному конкретному випадку може мати свої особливості, але обов'язковими у ньому мають бути такі розділи:

- мета проведення соціального аудиту;
- відповідальність керівництва замовника за підготовку соціоекономічної та іншої звітності;
- обсяг робіт із проведення соціального аудиту, включаючи посилання на чинне законодавство, стандарти аудиторської діяльності та методичні матеріали агентства соціального аудиту;
- форма аудиторського висновку та будь-яких інших звітів, передбачених результатами соціального аудиту;
- неминучий ризик невиявлення деяких спотворень соціоекономічної та іншої звітності під час соціального аудиту вибіркового методу тестування;
- вимога вільного доступу до всіх документів, записів та іншої інформації, яку запитували в ході проведення соціального аудиту;
- координація роботи у процесі соціального аудиту зі співробітниками замовника;
- сприяння з боку керівництва замовника щодо запитів у партнерські організації замовника для отримання необхідної інформації;
- вартість виконання робіт із соціального аудиту, у тому числі оплата фактично виконаної роботи у разі одностороннього розірвання договору замовником;
- процедура визнання виконаної роботи та відпрацювання взаємозаліків;
- залучення до роботи з будь-яких питань інших аудиторів та експертів, внутрішніх аудиторів, інших співробітників замовника;
- умови передоплати агентству.

Агентство соціального аудиту має також зафіксувати в договорі обмеження відповідальності своїх соціальних аудиторів, передбачити для них можливість відмовитися від висловлення власної думки за певних обставин.

Договір на постійне проведення соціального аудиту передбачає можливість співпраці агентства та замовника на постійній основі. У цьому разі соціоекономічну звітність замовника перевірятимуть регулярно, у певний час – наприклад, на початку кожного року. За такої форми відносин в агентства з'являється більше можливостей проводити консультаційну роботу, своєчасно виявляти проблемні місця замовника та формулювати відповідні рекомендації.

3. Формування команди для проведення соціального аудиту. Кодекс соціального аудитора

Після укладення договору агентство має направити замовнику команду співробітників – професійних аудиторів – для виконання практичних робіт із соціального аудиту. Від того, наскільки вдало сформовано склад цієї команди, залежить якість проведення роботи, правильність та дієвість звітності, сам сенс соціального аудиту.

Команду очолює головний соціальний аудитор. Крім нього до команди входять рядові соціальні аудитори, інші фахівці, технічні співробітники. Чисельність команди залежить від обсягу майбутніх робіт, термінів роботи, цілей, поставлених замовником перед групою. Склад не повинен бути завеликим – оптимальна чисельність становить від 2 до 5 осіб.

Головний соціальний аудитор несе відповідальність за соціальний аудит, тому він повинен мати відповідну професійну освіту, досвід роботи в даній галузі, володіти технічними стандартами із проведення соціального аудиту, бути професійно компетентним.

Усі члени команди мають володіти професійними знаннями, сукупність яких дає можливість отримати всебічне уявлення про цілі, предмет і об'єкти соціального аудиту. Крім того, вони повинні мати професійну кваліфікацію та досвід роботи, необхідні для проведення перевірки відповідно до чинних вимог, а також знати галузеві та регіональні особливості. Якщо в ході соціального аудиту передбачено вивчення певних специфічних аспектів, що потребують вузькопрофесійних знань, то до роботи команди можуть залучити фахівців іншого профілю. Агентство залишає за собою право консультувати фахівців, що володіють відповідними знаннями.

Усі соціальні аудитори, а також фахівці, залучені до соціального аудиту на тимчасовій основі, зобов'язані дотримуватися кодексу соціального аудитора, який діє в агентстві. Відповідно до кодексу соціальні аудитори мають право:

- самостійно визначати форми та методи аудиторської перевірки, виходячи з вимог нормативних актів країни, а також конкретних умов договору із замовником;

- у повному обсязі перевіряти в замовника документацію з соціоекономічної діяльності, отримувати роз'яснення з проблемних питань та додаткову інформацію, необхідну для перевірки;

- отримувати за письмовим запитом необхідну інформацію від третіх осіб завдяки сприянню державних органів, які доручили перевірку;

– на основі договору залучати до участі в перевірці соціальних аудиторів, що працюють самостійно або в інших аудиторських фірмах, а також інших фахівців;

– відмовитися від перевірки у разі неподання замовником виконавцю необхідної документації.

Зобов'язання агентства соціального аудиту та соціальних аудиторів, передбачені Кодексом:

– неухильно дотримуватися вимог законодавства країни;

– негайно повідомляти замовника, а також державний орган або орган профспілки, який доручив перевірку, про неможливість брати участь у соціальному аудиті внаслідок обставин, що перешкоджають його проведенню; про необхідність залучення додаткових соціальних аудиторів (фахівців) у зв'язку зі значним обсягом робіт або іншими обставинами, що виникли після укладання договору;

– кваліфіковано проводити перевірки в галузі соціального аудиту, а також надавати інші супутні послуги;

– забезпечувати збереження отриманих та складених у ході перевірки документів і не розголошувати їх зміст без згоди керівництва замовника.

Соціальний аудит не можуть проводити:

– соціальні аудитори, які є засновники або посадові особи замовника або його близькі чи родичі;

– агентства соціального аудиту щодо замовників, які є їх засновники, акціонери, кредитори та страхувальники, а також щодо яких ці агентства є засновники чи акціонери.

Відповідальність соціальних аудиторів за якість наданих ними аудиторських послуг умовно розділено на кілька напрямів:

– відповідальність перед об'єктом, який перевіряють;

– відповідальність перед третіми особами;

– кримінальна відповідальність;

– відповідальність, пов'язана з дотриманням конфіденційності.

Соціальний аудитор завжди повинен бути незалежним. Це означає, що йому слід відмовитися від надання професійних послуг, якщо він або його агентство перебувають у таких відносинах із замовником, які можуть вплинути на результати перевірки (фінансова, споріднена або особиста залежність, участь в органах керування або спільних проектах, попереднє виконання послуг щодо проведення нефінансової звітності).

4. Зміст звіту за висновками соціального аудиту

У звіті за висновками соціального аудиту аналізують принципи соціальної спрямованості, визначають відповідальність окремих груп персоналу об'єкта соціального аудиту та пропонують заходи стимулювання.

Звіт – це підсумок роботи команди соціальних аудиторів, де відбито всі стадії проведення соціального аудиту: попередня робота з документами, збір аналітичних доказів та ін.

Під час роботи з документами необхідно:

- записати всі перевірені сторінки або розділи документів (довідників, методологічних і робочих інструкцій);
- записати результати перевірки документів;
- чітко зафіксувати відхилення, за необхідності процитувавши витяг із тексту;
- скласти звіт із відхилень;
- за необхідності записати пропозиції щодо заходів для поліпшення справи.

У звіті можуть бути розглянуті різні шляхи вдосконалення соціальної роботи як об'єкта соціального аудиту, керування персоналом, включаючи впровадження нових технологій (інформаційної, офісної, телекомунікаційної), реальних процедур, удосконалення документації, уточнення.

Для успішного проведення соціальної політики як об'єкта соціального аудиту звіт повинен містити конкретні рекомендації та сформульовані пропозиції до дій.

В аудиторському висновку вказують об'єкт соціального аудиту: найменування замовника, усі форми соціоекономічної та іншої звітності, усі соціальні аспекти проведення аудиту, звітний період і звітну дату.

У висновку необхідно враховувати всі суттєві обставини, що впливають на відповідність звітності отриманій інформації. Аудиторський висновок має бути складений державною мовою, містити вартісні показники, виражені у гривні, а якісні показники – у відповідних одиницях виміру – їх мають підписати керівник агентства та соціальні аудитори, які брали участь у соціальному аудиті. Виправлення в аудиторському висновку недопустимі.

За результатами перевірок на місці слід:

- чітко зафіксувати відхилення, за необхідності процитувати протокол соціального аудиту;
- оцінити відхилення;
- за необхідності записати пропозиції щодо поліпшення роботи.

Аудиторський висновок включає в себе вступну, аналітичну та підсумкову частини.

1. У вступній частині зазначають назву документа – «Аудиторський висновок агентства», наводять загальні відомості про агентство (юридична адреса, номер, дата видачі та строк дії ліцензії, найменування органу, що її видав, номер і дата видачі свідоцтва про державну реєстрацію, банківські реквізити, П.І.Б. аудиторів, що брали участь у соціальному аудиті, дані їх кваліфікаційних атестатів).

2. Аналітична частина являє собою звіт агентства замовнику про основні результати перевірки стану внутрішнього контролю, нефінансового обліку та звітності, дійсних досягнень за окремими соціоекономічними показниками, їх ефективного або неефективного співвідношення, співвідношення соціальних і фінансових показників, а також дотримання об'єктом соціального аудиту чинного законодавства під час здійснення соціальної політики.

3. Підсумкова частина соціоекономічної звітності являє собою думку агентства про відповідність об'єкта соціального аудиту наявним вимогам. Вона включає: назву цієї частини, адресата; назву замовника; об'єкт соціального аудиту, розподіл відповідальності між замовником та агентством за підготовку соціоекономічної звітності; вказівку на нормативний акт, відповідно до якого проводили соціальний аудит; виклад обставин, що призвели до складання аудиторського висновку, відмінного від безумовно позитивного; думку агентства про відповідність соціоекономічної звітності; дату аудиторського висновку (встановлюють не раніше дати підписання соціальної звітності).

Якщо в ході соціального аудиту виявлено або суттєве спотворення в перевірній звітності, або невідповідність у досягненнях окремих соціоекономічних показників, то замовник має внести в додану до аудиторського висновку звітність поправки, запропоновані соціальними аудиторами.

Завдання до практичного заняття

1. Розкрити зміст поняття «аудиторський процес».
2. Назвати основні етапи соціального аудиту.
3. Пояснити значення листа-зобов'язання та договору для проведення соціального аудиту.
4. Схарактеризувати процес формування команди для проведення соціального аудиту.
5. Описати зміст звіту за висновками соціального аудиту.

Завдання для самостійного опрацювання

Завдання 1. Під час оцінювання процедури найму персоналу аудитор перевіряє її відповідність вимогам законодавчих актів України. Назвати інформаційну базу, аналізовану під час аудиту найму персоналу, та оформити її у вигляді таблиці.

№ з/п	Законодавчі акти
1	
2	
3	

Завдання 2. Аудит планування персоналу має свою специфіку, зумовлену завданнями, пов'язаними із соціальними та організаційно-економічними аспектами планування чисельності персоналу.

До вашої уваги – перелік завдань, поставлених перед групою аудиторів для оцінки укомплектованості організації персоналом:

– виявити можливі недоліки планування персоналу і ступінь завантаженості на робочому місці;

- виявити наявність та обсяг понаднормової роботи, динаміку звільнення за власним бажанням;
- оцінити методику планування;
- визначити можливий надлишок чисельності внаслідок незадовільної організації праці;
- оцінити відповідність плану за кадрами програмі виробництва;
- виявити необґрунтовані витрати у разі неякісного планування;
- оцінити обґрунтованість скорочення чисельності, здійснюваного за розпорядженням підприємців (власників) без вживання заходів із технічного переозброєння та вдосконалення організації виробництва на підприємствах;
- оцінити відповідність внеску в розвиток персоналу досягнутим результатам роботи;
- оцінити ступінь виконання плану укомплектованості організації кількісним та якісним складом персоналу.

Проаналізувати описані завдання та визначити, які з них пов'язані з соціальним аспектом аудиту, а які з організаційно-економічним. Відповідь оформити у вигляді таблиці.

Завдання	
Соціальний аспект	Організаційно-економічний аспект

Завдання 3. Порівняти мету та завдання аудиту системи організації й нормування праці та аудиту системи керування розвитком персоналу. Оформити у вигляді таблиці.

Аудит системи організації й нормування праці		Аудит системи керування розвитком персоналу	
Мета	Завдання	Мета	Завдання

Тести

1. Автор робіт, присвячених використанню «соціальної енергії» в межах підприємства:

- а) А. Рыбу;
- б) Ж. Делор;
- в) П. Сюдро;
- г) А. Шевальє.

2. Країна, для якої характерне прагнення вийти за межі окремого суб'єкта (підприємства), що господарює, та перенести соціальний аудит на рівень регіонів і національного господарства:

- а) Франція;
- б) США;
- в) Японія;
- г) Німеччина.

3. *Урахування людського фактора – це:*

- а) гуманізація праці;
- б) демократизація праці;
- в) автоматизація праці;
- г) лібералізація праці.

4. *Локальний правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини і укладається профспілковим комітетом від імені працівників підприємства з роботодавцем:*

- а) індивідуальний договір;
- б) договір на проведення соціального аудиту;
- в) колективний договір;
- г) контракт.

5. *Певний порядок і послідовність дій соціального аудиту для отримання необхідних аудиторських доказів на конкретній ділянці соціального аудиту – це:*

- а) аналітична процедура;
- б) процедура сканування;
- в) звірка розрахунків;
- г) аудиторська процедура.

6. *Модель соціального аудиту, концептуальною основою якої є традиційні ідеї соціал-демократії, християнського соціального вчення, теорії держави добробуту, – це:*

- а) російська модель СА;
- б) німецька;
- в) японська;
- г) французька.

7. *Цілеспрямовано організований, планомірно і систематично здійснюваний процес отримання та розвитку знань, умінь і навичок, що відповідають перспективним і поточним потребам організації – це:*

- а) перепідготовка персоналу;
- б) підвищення кваліфікації персоналу;
- в) підготовка персоналу;
- г) навчання персоналу.

8. *Оцінка соціальної та економічної ефективності заходів, що забезпечують опанування працівниками знань, умінь і навичок, необхідних для підвищення конкурентоспроможності підприємства і персоналу – це:*

- а) мета аудиту керування навчанням персоналу;
- б) аудиту керування діловою кар'єрою;
- в) аудиту перепідготовки персоналу;
- г) аудиту підвищення кваліфікації персоналу.

9. У кінцевому звіті за результатами соціального аудиту необхідно зобразити:

- а) попередню роботу з документами, збір аналітичних доказів;
- б) копії аудиторського висновку для зацікавлених користувачів;
- в) спеціальні дослідження та роботи відносно виявлення та аналізу подій, що відбулися після дати підписання аудиторського висновку;
- г) виправлення, наявні у звіті.

10. Для соціальних аудиторів не допустимо:

- а) чітко формулювати питання контрольного переліку;
- б) узагальнювати висновки, додатково вносити особистісні або передбачувані вимоги;
- в) проводити оцінку відхилень;
- г) перевіряти однотипні соціоекономічні показники в інших аналогічних умовах.

Список рекомендованої літератури

Аудит: методика і організація [Текст]: навч. посіб. / Н. І. Гордієнко, О. В. Харламова, Ю. І. Мізік, О. О. Конопліна. 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова. – 2017. – 319 с.

Баришнікова, О. М. Особливості організації системи верифікації звітності сталого розвитку [Текст] / О. М. Баришнікова // Економіка та держава. – 2016. – №8. – С. 131–140.

Голубева, Н. А. Аудит: система верифікації корпоративної соціальної отчетности [Текст]: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.12. / Н. А. Голубева. – М., 2012. – 30 с.

Етапи аудиту та їх характеристика. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/15931106/buhgalterskiy_oblik_ta_audit/etapi_auditu_harakteristika – Заголовок з екрана.

Ільїна, С. Б. Основи аудиту [Текст]: навч.-практич. посіб. / С. Б. Ільїна. – К.: Кондор, 2009. – 378 с.

Король, С. Я. Практичні аспекти аудиту нефінансової звітності [Текст] / С. Я. Король // Економіка: реалії часу. – 2017. – №3(31). – С. 21–32.

Костирко, Р. Інтегрована модель звітності компанії: передумови, принципи, складові [Текст] / Р. Костирко // Економіка України. – 2013. – №2(615). – С. 27.

Кримчак, Л. Ю. Посібник до навчальної дисципліни «Соціальний аудит та інспектування» [Текст] / Л. Ю. Кримчак. – Д.: ПП Кондрашкіна, 2014. – 128 с.

Мазурик, О. В. Соціальний аудит: потенційні можливості та перспективи застосування в українському суспільстві [Текст] / О. В. Мазурик // Укр. соціум. – 2010. – №1. – С. 137–143.

Мултанівська, Т. В. Організація і методика аудиту [Текст]: практикум / Т. В. Мултанівська, Т. С. Воїнова. – Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 284 с.

Социальный аудит [Текст]: учеб. пособ. / под общ. ред. А. А. Шулуца, Ю. Н. Попова. – М.: Издат. дом «АТИСО», 2008. – 620 с.

Тема 3. Методика проведення соціального аудиту

Визначення поняття «технологія проведення соціального аудиту». Документи для проведення соціального аудиту. Вимоги до технологій. Методи соціального аудиту: загальна характеристика. Методи збору інформації: кількісні та якісні. Напівстандартизовані інтерв'ю, експертне інтерв'ю, бенчмаркінг, асесмент-центр та ін. Фокус-група, глибинне інтерв'ю, спостереження, експертні оцінки. Методи аналізу інформації. SWOT-аналіз, GAP-, STEP-аналіз.

Методичні матеріали для самостійного опрацювання лекційного матеріалу

За самостійного опанування лекційного матеріалу доцільно звернути увагу на наведені нижче аспекти, занотувавши їх до конспекту.

1. Поняття «технологія проведення соціального аудиту». Документи, які оформляють під час проведення соціального аудиту

Останнім часом сформувалися знання про конкретні елементи процесів технологізації у соціоекономічних системах; діагностику соціальних явищ; принципи обробки й аналізу соціоекономічної інформації; прогнозування та планування розвитку соціоекономічних явищ та процесів. Цими знаннями повною мірою можна послуговуватися в технології проведення соціального аудиту.

Технологія проведення соціального аудиту – це сукупність методів збору, вивчення, аналізу, обробки соціоекономічної інформації та практичних дій в їх логічній послідовності, спрямованих на досягнення таких цілей:

- діагностування причин виникнення проблем в об'єкта соціального аудиту, оцінка їх важливості та можливості вирішення;

- формулювання конкретних рекомендацій для керівництва об'єкта соціального аудиту, аналіз факторів соціальних ризиків і вироблення пропозицій щодо зниження їх впливу;

- оцінка здатності об'єкта соціального аудиту вирішувати соціальні проблеми, які виникають всередині нього та за його межами, керувати тими з них, які безпосередньо впливають на трудову діяльність працівників;

- експертиза роботи органів керування об'єкта соціального аудиту в напрямку підвищення ефективності трудової діяльності, зниження плинності кадрів, підвищення задоволеності працею у працівників і т. ін.

Розробка та конструювання технології соціального аудиту передбачає кілька етапів:

- теоретичний: визначення мети і об'єкта технологізації; розщеплення соціального об'єкта на складники та виявлення соціальних зв'язків;

– методологічний: вибір методів і засобів отримання інформації, її обробки, аналізу, принципів її трансформації в конкретні висновки й рекомендації;

– процедурний: організація практичної діяльності з розробки соціальних технологій.

Документи, які оформляють під час проведення соціального аудиту:

– робочі документи – це записи (форми, таблиці), за допомогою яких соціальний аудитор фіксує застосовані способи та процедури внутрішнього аудиту, тести, отриману інформацію та відповідні висновки, здійснювані під час його проведення;

– офіційний документ – аудиторський звіт, складений за результатами внутрішнього аудиту, який містить відомості про його процес, стан системи внутрішнього контролю, аудиторський висновок. До аудиторського звіту додають рекомендації щодо удосконалення діяльності установи залежно від характеру виявлених проблем.

2. Основні вимоги, які дозволяють впроваджувати технологію проведення соціального аудиту

Технологія проведення соціального аудиту передбачає дотримання певного порядку, правил, виконання яких дозволяє врахувати всі можливі аспекти цієї багатогранної, важкої роботи, що потребує високої кваліфікації.

Серед основних вимог до технології проведення соціального аудиту слід виокремити такі:

– дотримання певних умов командою соціальних аудиторів;

– обов'язковість взаємодії з керівництвом об'єкта соціального аудиту;

– правильне оформлення документів під час проведення соціального аудиту;

– дотримання правил оформлення робочих документів;

– ретельна підготовка звіту;

– дотримання агентством порядку дії у процесі організації та проведення соціального аудиту.

3. Система і послідовність аналітичних процедур під час соціально-економічного аналізу

Аудиторські процедури – певний порядок дій аудитора для отримання необхідних доказів на конкретній ділянці аудиту.

Соціальні технології, застосовні під час проведення соціального аудиту, являють собою засіб переведення абстрактної мови цифр на конкретну мову практики керування. Цей перехід стає можливим завдяки формалізації соціоекономічного явища та його розчленування на складові елементи (показники) за допомогою процедур (набору дій для керування процесом) та операцій (безпосередніх дій, способів вирішення певного соціоекономічного завдання у межах даної процедури). Виділяють також тимчасові основи розчленування соціоекономічного процесу – фази, етапи, періоди, операції.

Суть соціального аудиту можна звести до такого: на основі зібраної інформації та подальшого порівняння, зіставлення соціоекономічних

показників конкретного підприємства (галузі або регіону) з певними еталонами, проаналізувати фактичний стан цих показників, виявити їх динаміку (позитивну або негативну), визначити ступінь впливу на результати всієї діяльності об'єкта соціального аудиту, сформулювати висновки та рекомендації.

Залежно від цілей соціального аудиту, які можуть відрізнятися в різні моменти часу, обирають ті чи інші зразки для соціоекономічних показників конкретного підприємства (галузі, регіону). Тому еталонами можуть слугувати:

- кращі результати, досягнуті самим об'єктом соціального аудиту в минулі періоди часу;

- планові (рекомендовані) рівні досягнень, закріплені у відповідних документах (колективний договір, угода щодо тарифів, план соціального розвитку підприємства або галузі та ін.);

- нормативні рівні показників;

- середні або кращі результати: для підприємства – в аналогічних підприємствах певної галузі, регіону, країни; для галузі – в інших галузях та в країні; для регіону – в інших регіонах і в країні;

- оптимальні величини досягнень інших об'єктів, аналогічних об'єкту соціального аудиту, тобто межі, під час досягнення яких на цих об'єктах було отримано найбільшу ефективність;

- відповідні норми Міжнародної організації праці;

- відповідні величини, закріплені законодавством України.

Подібне порівняння з певним еталонам здійснюють для того, щоб простежити динаміку того чи іншого соціоекономічного показника, виявити та схарактеризувати його взаємозв'язок з усією системою соціоекономічних показників, визначити вплив на ті чи інші соціоекономічні процеси, що відбуваються на об'єкті соціального аудиту, оцінити його з позиції впливу на всю діяльність об'єкта соціального аудиту.

Така оцінка є базова в системі подальших аналітичних процедур соціального аудиту:

- розгляд кожного соціоекономічного показника, отриманого в результаті аналізу з погляду відповідності його рівня параметрам, нормальним для даного підприємства, галузі, регіону;

- виявлення чинників, що вплинули на величини конкретних соціоекономічних показників, і розрахунки можливих змін цих показників у разі модифікації того чи іншого фактора;

- прогнозування необхідних у перспективі величин соціоекономічних показників та встановлення способів досягнення цих величин;

- виявлення взаємозалежності показників соціоекономічного стану та забезпечення цілеспрямованого впливу на підвищення ефективності діяльності загалом (на підприємстві, у галузі, регіоні);

- обґрунтування гіпотез розвитку соціоекономічних показників і стану підприємства, галузі, регіону, національного господарства за відповідної зміни умов їх діяльності.

Завдання до практичного заняття

1. Дати визначення поняттю «технологія проведення соціального аудиту» та назвати документи, які оформляють під час проведення соціального аудиту.
2. Схарактеризувати основні вимоги, які дозволяють впроваджувати технологію проведення соціального аудиту.
3. Розкрити систему та послідовність аналітичних процедур під час соціально-економічного аналізу.

Завдання для самостійного опрацювання

Завдання 1. До критеріїв аудиторського обстеження, які виступають показниками рівня організації та нормування праці, ступеня ефективної роботи підприємства загалом та окремих підрозділів зокрема, відносять:

- рівень задоволеності змістом роботи;
- рівень організації праці;
- рівень умов праці на основі атестації робочих місць;
- величина і структура плинності персоналу;
- середні кваліфікаційні розряди робіт і робітників;
- рівень задоволеності організацією праці загалом і за окремими її елементами;
- рівень напруги норм праці, середній відсоток виконання та перевиконання норм праці;
- стан дисципліни праці;
- рівень задоволеності нормами праці;
- рівень задоволеності умовами праці загалом і за окремими факторами;
- рівень зростання ефективності діяльності;
- питома вага нормованих робіт і технічно обґрунтованих норм праці;
- середні тарифні коефіцієнти робіт і робітників;
- рівень створення сприятливого соціально-виробничого середовища завдяки організації праці.

Проаналізувати описані показники та визначити, які з них належать до економічних показників, а які до соціологічних. Відповідь оформити у вигляді таблиці.

Економічні показники	Соціологічні показники

Завдання 2. У системі соціально-трудового аудиту важливе місце займають соціологічні показники. За допомогою анонімних соціологічних опитувань можна встановити рівень задоволеності персоналу підприємства організацією праці загалом та за окремими її елементами, задоволеності нормами, змістом, умовами праці загалом та за окремими факторами тощо.

Розробити приблизний перелік питань для соціологічного опитування у межах аудиту організації та нормування праці під час соціально-трудоного аудиту підприємства.

Завдання 3. Під час аналізу системи атестації, застосовної компанією, аудиторі слід врахувати, наскільки адекватно показники оцінки тих, кого атестують, відповідають покладеним на них обов'язкам.

Оформити таблицю та визначити знаком (+) категорії службовців, яким відповідають показники, за якими оцінюють рівень їх кваліфікації (*Керівники; **Спеціалісти; ***Інші службовці).

№ з/п	Показники, що характеризують кваліфікацію службовця	Категорії службовців		
		*	**	***
1	Освіта			
2	Стаж роботи за спеціальністю			
3	Професійна компетентність			
3.1	Знання необхідних нормативних актів, що регламентують розвиток галузі			
3.2	Обізнаність у вітчизняному та закордонному досвіді			
3.3	Уміння оперативно приймати рішення відповідно до поставленої мети			
3.4	Якість закінченої роботи			
3.5	Здатність адаптуватися до нової ситуації та застосовувати нові підходи до вирішення проблем, які виникають			
3.6	Своєчасне виконання посадових обов'язків, відповідальність за результати роботи			
3.7	Інтенсивність праці (здатність за короткий проміжок часу виконувати великий обсяг робіт)			
3.8	Уміння працювати з документами			
3.9	Здатність прогнозувати та планувати, організувати, координувати, а також контролювати та аналізувати роботу підлеглих			
3.10	Здатність за короткий термін опанувати технічні засоби, які забезпечують підвищення продуктивності праці і якість роботи			
4	Виробнича етика та стиль спілкування			
5	Здатність до творчості, підприємливість			
6	Участь у комерційній діяльності			
7	Здатність до самооцінки			

Тести

1. Сукупність методів збору, вивчення, аналізу, обробки соціоекономічної інформації та практичних дій в їх логічній послідовності – це:

- а) методологія соціального аудиту;
- б) способи соціального аудиту;
- в) технології соціального аудиту;
- г) висновки соціального аудиту.

2. Експертиза роботи органів керування об'єкта соціального аудиту в галузі підвищення ефективності трудової діяльності, зниження плинності кадрів, підвищення задоволеності працею у робітників:

- а) одна із цілей технології соціального аудиту;
- б) одне із завдань технології соціального аудиту;
- в) одна із функцій технології соціального аудиту;
- г) один із етапів технології соціального аудиту.

3. Чисельність фахівців, які входять до комісії для проведення внутрішнього соціального аудиту, залежить:

- а) від чисельності працівників в організації, наявності фахівців, економічного стану організації;
- б) чисельності працівників на підприємстві, складності ситуації, фінансових можливостей замовника;
- в) фінансових можливостей служби аудиту, наявності працівників у службі аудиту;
- г) соціальної ситуації на підприємстві, чисельності кваліфікованих спеціалістів на підприємстві, наявності в аудиторній службі технічних засобів.

4. Інструмент (своєрідна пам'ятка), що дозволяє соціальному аудиту пам'ятати про інформацію, яку він має отримати, і про те, що він фактично має перевірити в ході соціального аудиту:

- а) контрольний лист;
- б) план соціального аудиту;
- в) програма проведення аудиту;
- г) договір проведення соціального аудиту.

5. Технологія соціального аудиту передбачає такі етапи:

- а) теоретичний, методичний, аналітичний;
- б) теоретичний, методичний, підсумковий;
- в) теоретичний, методологічний, процедурний;
- г) теоретичний, методичний, прикладний.

6. Організація практичної діяльності з розробки соціальних технологій – це:

- а) методологічний етап технології соціального аудиту;
- б) процедурний;
- в) теоретичний;
- г) прикладний.

7. Ризик, який бере на себе агентство соціального аудиту, роблячи висновок про рівень досягнення соціоекономічних показників, про повну вірогідність даних соціоекономічної звітності у той час, коли в ньому можливі помилки і пропуски, які не потрапили в поле зору соціального аудитора:

- а) неминучий;
- б) аудиторський;
- в) соціальний;
- г) підприємницький.

8. Метод, коли соціальні аудитори, виходячи з власного досвіду і знань, визначають аудиторський ризик на підставі соціоекономічної звітності замовника загалом (або окремих соціоекономічних показників) як високий, ймовірний і малоймовірний і користуються цією оцінкою під час планування соціального аудиту:

- а) оцінний (інтуїтивний) метод;
- б) соціоаудиторська бесіда;
- в) експертиза;
- г) збір аудиторських доказів.

9. Система безперервного спостереження і наукового аналізу найактуальніших соціально-трудовак процесів і явищ для систематичної оцінки стану трудових відносин, розробки пропозицій щодо вибору найбільш доцільних управлінських рішень у соціально-трудовак сфері, запобігання соціальним конфліктам:

- а) системний моніторинг соціально-трудовак відносин;
- б) моніторинг фінансово-економічних процесів;
- в) моніторинг фінансово-трудовак відносин;
- г) моніторинг соціально-трудовак сфери.

10. Вимога, якій має відповідати технологія соціального аудиту:

- а) ретельна підготовка звіту;
- б) обов'язкова взаємодія з керівництвом об'єкта соціального аудиту;
- в) правильне оформлення документів під час проведення соціального аудиту;
- г) дотримання агентством порядку дії у процесі організації та проведення соціального аудиту.

Список рекомендованої літератури

Аудит: методика і організація [Текст]: навч. посіб. / Н. І. Гордієнко, О. В. Харламова, Ю. І. Мізік, О. О. Конопліна. 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова. – 2017. – 319 с.

Бодюк, А. В. Методологічні та нормативно-правові аспекти аудиту підприємницької діяльності [Текст]: монографія / А. В. Бодюк. – К.: Кондор, 2005. – 356 с.

Горбунов, В. М. Управление социальным развитием трудового коллектива [Текст]: конспект лекцій / В. М. Горбунов. – К.: МАУП, 1998. – 80 с.

Добренев, В. И. Фундаментальная социология: методика и техника исследования [Текст] / В. И. Добренев, А. И. Кравченко. – Т. 3. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 932 с.

Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст]: навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко, О. С. Лебединська; за ред. Г. В. Назарової. – К.: Знання, 2012. – 573 с.

Лебединська, О. С. Особливості технології проведення аудиту персоналу на підприємствах [Текст] / О. С. Лебединська // Економіка, менеджмент і маркетинг. Бізнесінформ. – 2014. – №11. – С. 323–326.

Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг [Текст] / пер. з англ. О. Л. Ольховікова, О. В. Селезньов, О. О. Зеніна [та ін.] – К.: Міжнар. федер. бухгалтерів, Аудит. палата України, 2010. – Ч.1. – 846 с.

Полякова, С. В. Соціальний аудит як технологія управління соціальними процесами [Текст] / С. В. Полякова // Економіка розвитку. – 2011. – №1. – С. 46–49.

Социальные технологии управления обществом: региональный уровень [Текст] / под ред. Я. А. Маргуляна. – СПб.: Санкт-Петербург. акад. упр. и экономики, 2010. – 436 с.

Социальный аудит [Текст]: учеб. пособ. / под общ. ред. А. А. Шулуса, Ю. Н. Попова. – М.: Издат. дом «АТИСО», 2008. – 620 с.

Сурмин, Ю. П. Теория социальных технологий [Текст]: учеб. пособие. Ю. П. Сурмин, Н. В. Туленков. – К.: МАУП, 2004. – 608 с.

Щербина, В. В. Социолого-диагностические технологии в управлении: теоретико-методологические аспекты развития и применения [Текст] / В. В. Щербина // Социолог. исслед. – 2007. – № 3. – С. 30–42.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III. СОЦІАЛЬНЕ ІНСПЕКТУВАННЯ ЯК СКЛАДНИК СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І ЗАХИСТУ

Тема 1. Соціальне інспектування в Україні: основні поняття і загальна характеристика

Поняття «соціальне інспектування». Складна життєва ситуація як об'єктивна сукупність елементів середовища. Діагностування складних життєвих обставин. Фактори, що негативно впливають або можуть вплинути на забезпечення життєдіяльності осіб. Фактори, що негативно впливають або можуть вплинути на забезпечення життєдіяльності дитини в сім'ї. Етапи, передбачені змістом соціального інспектування.

Методичні матеріали для самостійного опрацювання лекційного матеріалу

Під час самостійного опанування лекційного матеріалу доцільно звернути увагу на наведені нижче аспекти, занотувавши їх до конспекту.

1. Теоретико-методологічні засади соціального інспектування

Соціальне інспектування – складова частина соціального супроводження для контролю за реалізацією в сім'ї прав її членів, виявлення випадків їхнього порушення та умов, що цьому сприяють.

Соціальне інспектування являє собою систему заходів, спрямованих на здійснення нагляду, аналізу, експертизи, контролю за впровадженням соціальних програм, проектів, умовами життєдіяльності, моральним, психічним та фізичним станом дітей і молоді, забезпечення захисту їх прав, свобод та законних інтересів.

Об'єктами соціального інспектування є:

– сім'ї, де дорослі члени сім'ї ведуть аморальний спосіб життя, перебувають на обліку в поліції, наркологічному диспансері, службі у справах неповнолітніх як неблагополучна сім'я;

– сім'ї, у яких дитина перебуває на обліку в службі у справах неповнолітніх, наркологічному диспансері, повернена з притулку для неповнолітніх у сім'ю, не відвідує школу, схильна до бродяжництва.

У процесі соціального інспектування реалізуються такі функції:

- діагностична;
- запобіжно-профілактична;
- інформаційна;
- наглядово-контрольна;
- охоронно-захисна;
- комунікативна.

2. Етапи проведення соціального інспектування

Алгоритм соціального інспектування сімей, дітей та молоді включає в себе такі етапи:

– підготовчий етап (виявлення сімей, дітей та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах (далі – СЖО), їх облік, аналіз та оцінка потреб у соціальних послугах, визначення рівня доступності соціальних послуг);

– етап реалізації (надання соціальних послуг або прийняття рішення щодо здійснення соціального супроводження, укладання договору, складання індивідуального плану та його реалізація);

– заключний етап (перегляд та корегування індивідуального плану, обговорення й аналіз досягнутого результату, підбиття підсумку й обговорення рівня задоволеності від отриманих соціальних послуг, постпрограмна підтримка).

Основними обліковими документами соціального інспектування є:

- акт соціальних інспектувань;
- журнал обліку групової роботи;

- журнал обліку звернень;
- журнал обліку здійснення соціальних інспектувань;
- журнал обліку справ соціального супроводу;
- журнал вхідної та вихідної документації;
- звіт про роботу;
- картки отримувачів послуг;
- плану роботи;
- справи соціального супроводження.

3) Оцінка діяльності фахівців із соціального інспектування

Оцінка діяльності фахівців із соціального інспектування включає показники індикаторів моніторингу діяльності й індикаторів ефективності діяльності. Індикатори моніторингу діяльності та джерела їхнього розрахунку наведено у таблиці.

Показники	Джерело
Кількість громадян, які звернулися за допомогою	Заяви громадян
Кількість здійснених соціальних інспектувань	Акти соціального інспектування
Кількість групових заходів	Картки отримувачів послуг
Кількість сімей, які перебувають під соціальним супроводженням	Справи соціального супроводження
Кількість сімей, для яких соціальне супроводження закінчилося негативним результатом	Справи соціального супроводження
Кількість громадян похилого віку, інвалідів, яким надано соціальні послуги з інформування, консультування, представництва в органах, організаціях, установах та закладах системи соціального захисту; – кількість осіб, яким надано допомогу в оформленні документів для призначення соціальних виплат; – кількість осіб, яким надано сприяння в оздоровленні; – кількість осіб, яким надано допомогу у відновленні документів, реєстрації за місцем проживання	Картки отримувачів послуг
Кількість осіб, направлених до закладів охорони здоров'я, закладів системи соціального захисту або мережі сервісів недержавного сектора	Листи-направлення
Кількість направлених клопотань: до центрів зайнятості щодо сприяння у працевлаштуванні, професійній підготовці та перепідготовці; органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо покращення житлово-побутових, санітарно-гігієнічних умов тощо.	Листи-клопотання

Завдання до практичного заняття

1. Розкрити теоретико-методологічні засади соціального інспектування.
2. Визначити етапи проведення соціального інспектування.
3. Схарактеризувати оцінку діяльності фахівців із соціального інспектування.

Завдання для самостійного опрацювання

Завдання 1. Згідно з чинним законодавством України соціальний інспектор має певні зобов'язання, права та несе відповідальність за свої дії.

Визначити зобов'язання, права та відповідальність соціального працівника ЦСССДМ (за професійні дії), який здійснює інспектування сім'ї, що опинилася у складній життєвій ситуації. Відповідь оформити у вигляді таблиці.

Соціальний працівник ЦСССДМ, що здійснює інспектування		
Зобов'язання	Права	Відповідальність

Тести

1. Система заходів, спрямованих на здійснення нагляду, аналізу, експертизи, контролю за реалізацією соціальних програм, проектів, умовами життєдіяльності, моральним, психічним та фізичним станом дітей та молоді, забезпечення захисту їх прав, свобод та законних інтересів:

- а) соціальне інспектування;
- б) соціальний супровід;
- в) соціальна терапія;
- г) соціальна діагностика.

2. Координація соціальної роботи між суб'єктами її діяльності та сім'ями, які опинилися в складних життєвих обставинах, пов'язана з діяльністю:

- а) реабілітаційного центру;
- б) дорадчого органу при райдержадміністрації;
- в) центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді;
- г) мобільного центру.

3. Діяльність державних соціальних інспекторів координує:

- а) головний державний соціальний інспектор відповідного управління праці та соціального захисту населення;
- б) директор центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді;
- в) керівник профспілкової організації;
- г) керівник громадської організації.

4. Сім'ї, де дорослі члени сім'ї перебувають на обліку поліції, служби у справах неповнолітніх як небезпечна сім'я, наркологічному диспансері, умовно засуджені за порушення прав людини в сім'ї:

- а) суб'єкти соціального інспектування;
- б) клієнти соціального інспектування;
- в) об'єкти соціального інспектування;
- г) замовники соціального інспектування.

5. Контроль за дотриманням державних стандартів і нормативів у сфері соціальної роботи – це:

- а) функція соціального інспектування;
- б) мета соціального інспектування;
- в) завдання соціального інспектування;
- г) засіб соціального інспектування.

6. Вирішення основних організаційних та правових засад надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків, особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах, регламентує Закон України:

- а) «Про соціальні послуги»;
- б) «Про державну службу»;
- в) «Про державну допомогу сім'ям із дітьми»;
- г) «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам».

7. Обставини, що об'єктивно порушують нормальну життєдіяльність особи, наслідки яких вона не може подолати самотійно, – це:

- а) соціальні обставини;
- б) складні матеріальні обставини;
- в) обставини тимчасової складності;
- г) складні життєві обставини.

8. Сім'я, яка втратила свої виховні можливості через виникнення умов, що порушують нормальну життєдіяльність одного або кількох членів сім'ї, наслідки яких вони не можуть подолати самотійно, – це:

- а) сім'я, що перебуває у складних життєвих обставинах;
- б) сім'я групи ризику;
- в) сім'я, членам якої притаманна асоціальна поведінка;
- г) неповноцінна сім'я.

9. Контроль за реалізацією у сім'ї прав людини; виявлення випадків їх порушення та умов, що призводять до цього:

- а) мета соціального інспектування;
- б) завдання соціального інспектування;
- в) функція соціального інспектування;
- г) право соціального інспектора.

10. Інспектування, здійснюване для надання відповідної оцінки виконаних заходів у вирішенні складних життєвих обставин та підготовки об'єктивного висновку і рекомендацій за результатами проведеної роботи:

- а) планове інспектування;
- б) оперативне інспектування;
- в) моніторингове інспектування;
- г) громадське інспектування.

Список рекомендованої літератури

Інтегровані соціальні служби: теорія, практика, інновації [Текст]: навч.-метод. комплекс; автор.-упоряд. О. В. Безпалько, І. Д. Зверева, З. П. Кияниця, В. О. Кузьмінський [та ін.]; за заг. ред. І. Д. Зверєвої, Ж. В. Петрочко. – К.: Фенікс, 2007. – 528 с.

Конвенція ООН з прав дитини: шляхи практичного застосування [Текст]: метод. рек. / упоряд. Г. М. Лактіонова [та ін.] – К.: Наук. світ, 2000. – 38 с.

Положення про головного державного соціального інспектора та державного соціального інспектора: Постанова КМУ від 21 серпня 2001 р. № 1091 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1098) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/8162260> – Заголовок з екрана.

Представництво інтересів соціально вразливих дітей та сімей [Текст]: навч. посіб. / за ред. Т. В. Семигіної. – К.: Четверта хвиля, 2004. – 216 с.

Про внесення змін до Положення про головного державного соціального інспектора та державного соціального інспектора: Постанова КМУ від 16 січня 2019 р. № 18 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> – Заголовок з екрана.

Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 (Дата оновлення: 23.11.2018) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> – Заголовок з екрана.

Про державну допомогу сім'ям із дітьми: Закон України від 21 листопада 1992 року за № 2811-ХІІ (Дата оновлення: 01.01.2019 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12> – Заголовок з екрана.

Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам: Закон України від 01.01.2017 за № 2109-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14/ed20170101> – Заголовок з екрана.

Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам: Закон України від 18.05.2004 за № 1727-ІV (Дата оновлення: 25.07.2018) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14/ed20170101> – Заголовок з екрана.

Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: Закон України від

13.01.2005 за № 2342-IV (Дата оновлення: 31.08.2018) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15> – Заголовок з екрана.

Про затвердження Загального положення про центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді: Постанова КМУ від 1 серпня 2013 р. № 573 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/573-2013-%D0%BF#n11> – Заголовок з екрана.

Про затвердження Порядку призначення та виплати тимчасової державної допомоги дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів, не мають можливості утримувати дитину або місце проживання їх невідоме: Постанова КМУ від 22.02.2006 за № 189-2006-п (Дата оновлення: 13.11.2018) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/189-2006-%D0%BF/ed20060222> – Заголовок з екрана.

Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми: Постанова КМУ від 27.12.2001 за № 1751-2001-п (Дата оновлення: 01.01.2019 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1751-2001-%D0%BF/paran308> – Заголовок з екрана.

Про затвердження Порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам і державної соціальної допомоги на догляд: Постанова КМУ від 2.04.2005 р. за № 261 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/15034538> – Заголовок з екрана.

Посадова інструкція Головного державного соціального інспектора [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.borovik.com/index_instruction.php?Gins=iili&lang_i=1 – Заголовок з екрана.

Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19> – Заголовок з екрана.

Соціальний супровід сімей, що опинились у складних життєвих обставинах [Текст]: метод. посіб. / автор-упор. І. Д. Зверєва, Ж. В. Петрочко [та ін.] – К.: ДЦССМ, 2006. – 84 с.

Тема 2. Характеристика діяльності головного державного соціального інспектора і державного соціального інспектора II категорії

Визначення понять «головний державний соціальний інспектор» та «державний соціальний інспектор II категорії». Посадова інструкція фахівців. Кваліфікаційні вимоги. Призначення на посаду та звільнення з неї. Характеристика робіт, завдання та посадові обов'язки. Права і відповідальність головного державного інспектора та державного соціального інспектора II категорії.

Методичні матеріали для самостійного опрацювання лекційного матеріалу

Під час самостійного опанування лекційного матеріалу доцільно звернути увагу на наведені нижче аспекти, занотувавши їх до конспекту.

1. Посада головного державного соціального інспектора та державного соціального інспектора II категорії

Головний державний соціальний інспектор – посадова особа управління праці та соціального захисту населення районних, районних у Києві та Севастополі державних адміністрацій, яка контролює правильність надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, державної допомоги сім'ям із дітьми, щомісячної грошової допомоги малозабезпеченій особі, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, на догляд за ним, субсидії для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, інших соціальних та компенсаційних виплат.

Посада «головний державний соціальний інспектор» належить до категорії «керівники». Працюючи у відповідному управлінні (структурному підрозділі) праці та соціального захисту населення, він координує діяльність державного соціального інспектора.

Кваліфікаційні вимоги – повна вища освіта відповідного професійного спрямування (магістр, спеціаліст). Стаж роботи в державній службі на посаді провідного державного соціального інспектора – щонайменше 3 роки або стаж за фахом в інших сферах керування – щонайменше 7 років. Післядипломна освіта в управлінській сфері : магістр державного керування за спеціалізацією «Гуманітарна та соціальна політика».

За інструкцією, посада державного соціального інспектора II категорії відповідає вимогам документу «Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, випуск 80 – соціальні послуги (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства праці та соціальної політики № 274 від 24.07.2006 р.), що затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України 14.10.2005 р., №324.

Державний соціальний інспектор II категорії належить до категорії «Професіонали». Кваліфікаційні вимоги – повна вища освіта відповідного професійного спрямування (магістр, спеціаліст). Стаж роботи у державній службі на посаді державного соціального інспектора – щонайменше 2 роки або стаж за фахом в інших сферах економіки – щонайменше 3 роки. Післядипломна освіта в управлінській сфері: магістр державного керування за відповідною спеціалізацією.

Головний державний соціальний інспектор та державний соціальний інспектор II категорії знає та застосовує у своїй діяльності:

- основні положення Конституції України;

– акти законодавства, що стосуються діяльності державної соціальної служби, інші нормативно-правові акти, що регулюють напрями роботи соціального інспектора;

– укази Президента України, постанови та розпорядження Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, інших центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

– Положення про соціального інспектора та накази керівництва;

– методичні й інструктивні матеріали з питань соціального захисту та надання допомоги населенню;

– основи економіки, бухгалтерського обліку, демографії та народонаселення;

– правила ділового етикету;

– основи психології;

– правила охорони праці та протипожежного захисту;

– основні методи роботи на комп'ютері та відповідні програмні засоби;

– державну мову.

У разі відсутності державного соціального інспектора II категорії його заміщує особа, призначена в установленому порядку, яка набуває відповідних прав і несе відповідальність за належне виконання покладених на неї обов'язків.

2. Завдання й обов'язки головного державного соціального інспектора

До завдань і обов'язків головного державного соціального інспектора належать:

– забезпечення рішень з питань надання державної соціальної допомоги та використання коштів державного бюджету;

– організація та забезпечення контролю, аналіз і оцінка стану справ з відповідного напрямку та розробка пропозицій щодо вдосконалення правового поля;

– узагальнення практики застосування законодавства та реалізація державної політики у сфері соціального забезпечення, надання пільг і соціальної допомоги;

– участь у розробленні проектів законодавчих і нормативних актів державних програм, нормативних та організаційно-методичних документів;

– експертиза документів з певного напрямку роботи та підготовка інформації про результати цієї роботи;

– аналіз та узагальнення досвіду для вирішення питань підвищення ефективності соціальної сфери;

– підготовка проектів відповідей на запити центральних органів виконавчої влади, місцевих органів державної влади, підприємств, установ, організацій та громадян;

– організація та проведення нарад, семінарів, конференцій з відповідних питань;

– робота з документами відповідно до чинного законодавства;

– знання, розуміння і застосування чинних нормативних документів, що стосуються його діяльності;

– знання і виконання вимог нормативних актів про охорону праці та навколишнього середовища, дотримання норм, методів і способів безпечного виконання робіт.

3. Завдання та обов'язки державного соціального інспектора II категорії

До завдань і обов'язків державного соціального інспектора II категорії належать:

– перевірка вірогідності та повноти інформації про доходи і майновий стан осіб, які входять до складу сім'ї, що звертається за призначенням державної соціальної допомоги;

– вибіркові перевірки особових справ одержувачів державної соціальної допомоги за рішенням керівника відповідного органу соціального захисту населення або його заступника;

– складання актів за підсумками перевірки з висновками щодо правильності призначення державної соціальної допомоги;

– перевірка достовірності та повноти інформації про фактичне місце проживання (перебування) внутрішньо переміщених осіб за рішенням керівника відповідного органу соціального захисту населення або його заступника, складання за результатами такої перевірки акта обстеження матеріально-побутових умов сім'ї;

– моніторинг призначення та виплати державної соціальної допомоги й аналіз причин порушення законодавства з питань надання державної соціальної допомоги;

– вживання заходів щодо повернення надміру виплачених коштів державної соціальної допомоги;

– підготовка пропозицій щодо припинення надання державної соціальної допомоги, позбавлення права на продовження строку її надання, зменшення розміру допомоги у випадках, передбачених законодавством;

– співпраця з міськими, районними та районними у містах центрами зайнятості, службами у справах дітей, територіальними органами Пенсійного фонду України, робочими органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України, центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, державними органами нагляду за охороною праці, профспілковими та громадськими об'єднаннями у вирішенні питань соціального захисту населення та проведення соціальних виплат внутрішньо переміщеним особам;

– інші обов'язки відповідно до законодавства.

4. Права та професійна відповідальність головного державного соціального інспектора та державного соціального інспектора II категорії

Головний державний соціальний інспектор та державний соціальний інспектор II категорії мають право:

– вживати заходів для запобігання й усунення випадків будь-яких порушень або невідповідностей;

– отримувати всі передбачені законодавством соціальні гарантії;

- вимагати сприяння виконанню своїх посадових обов'язків і здійсненню прав;
- вимагати створення організаційно-технічних умов, необхідних для виконання посадових обов'язків та надання необхідного обладнання й інвентарю;
- ознайомлюватися з проектами документів, що стосуються його діяльності;
- запитувати й отримувати документи, матеріали та інформацію, необхідні для виконання своїх посадових обов'язків і розпоряджень керівництва;
- підвищувати свою професійну кваліфікацію;
- повідомляти про виявлені у процесі своєї діяльності порушення і невідповідності та вносити пропозиції щодо їх усунення;
- ознайомлюватися з документами, що визначають права та обов'язки відповідно до займаної посади, критерії оцінки якості виконання посадових обов'язків;
- проводити обстеження умов життя заявника (за його згодою) для визначення складу сім'ї, ступеня нужденності та можливостей знаходження додаткових джерел для її існування; опитування осіб, які входять до складу сім'ї, що звертається за призначенням державної соціальної допомоги, родичів, інших осіб у разі виникнення потреби в уточненні обставин, що стосуються справи;
- відвідувати місце роботи осіб, які входять до складу сім'ї, що звертається за призначенням державної соціальної допомоги, для перевірки відомостей про їх доходи за умови пред'явлення відповідного рішення власнику або уповноваженому ним органу певного підприємства, установи, організації, фізичній особі – суб'єкту підприємницької діяльності;
- отримувати від підприємств, установ, організацій та фізичних осіб (суб'єктів підприємницької діяльності) необхідну інформацію та відомості з питань, що належать до їх компетенції;
- робити запити та безоплатно отримувати від органів державної податкової служби, органів Державтоінспекції, бюро технічної інвентаризації, органів державної контрольно-ревізійної служби, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування інформацію, необхідну для перевірки даних, отриманих від осіб, які входять до складу сім'ї, що звертається за призначенням державної соціальної допомоги;
- отримувати від осіб, які перебувають на обліку як одержувачі державної соціальної допомоги або звертаються за її призначенням, а також осіб, які входять до складу сім'ї, що отримує допомогу або звертається за її призначенням, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності і посадових осіб підприємств, установ та організацій письмові пояснення до документів про доходи та майновий стан, які враховують під час призначення державної соціальної допомоги;
- брати участь у моніторингу соціальних проблем регіону та вносити до місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування

пропозиції щодо поліпшення соціального захисту населення у відповідних регіонах, вирішення питань соціального захисту окремих категорій громадян та сімей з урахуванням регіональних особливостей;

– подавати відповідним органам пропозиції щодо вирішення питань соціального захисту окремих громадян та сімей.

Головний державний соціальний інспектор та державний соціальний інспектор II категорії несуть професійну відповідальність:

– за невиконання або несвоєчасне виконання покладених цією посадовою інструкцією обов'язків та (або) невикористання наданих прав;

– недотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та протипожежного захисту;

– розголошення інформації про організацію (підприємство/установу), що належить до комерційної таємниці;

– невиконання або неналежне виконання вимог внутрішніх нормативних документів організації (підприємства/установи) та законних розпоряджень керівництва;

– правопорушення, скоєні у процесі своєї діяльності, у межах, встановлених чинним адміністративним, кримінальним та цивільним законодавством;

– завдання матеріального збитку організації (підприємству/установі) в межах, встановлених чинним адміністративним, кримінальним та цивільним законодавством;

– неправомірне використання наданих службових повноважень, а також їх використання в особистих цілях.

Завдання до практичного заняття

1. Охарактеризувати посади головного державного соціального інспектора та державного соціального інспектора II категорії.

2. Розкрити завдання й обов'язки головного державного соціального інспектора.

3. Визначити завдання й обов'язки державного соціального інспектора II категорії.

4. Охарактеризувати права та професійну відповідальність головного державного соціального інспектора та державного соціального інспектора II категорії.

Завдання для самостійного опрацювання

Завдання 1. Для координації між суб'єктами соціальної роботи із сім'ями, які опинилися у складних життєвих обставинах, та комплексного вирішення питань такої сім'ї при райдержадміністрації створюють координаційну раду.

Пояснити склад координаційної ради з питань сімей та осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах, та взаємодії суб'єктів соціальної роботи

з такими сім'ями (особами); визначити функціональні обов'язки кожного суб'єкта. Відповідь оформити у вигляді таблиці.

№ з/п	Суб'єкти дорадчого органу	Функціональні обов'язки
1	Начальник управління соціального захисту населення, голова координаційної ради	
2	Директор районного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, заступник голови координаційної ради	
3	Головний спеціаліст відділу соціальної роботи районного центру соціальної роботи для сім'ї, дітей та молоді, секретар координаційної ради	
4	Головний державний соціальний інспектор управління соціального захисту населення райдержадміністрації	

Завдання 2. Виявити дитину, яка опинилась у складних життєвих обставинах, на думку О. Кочемировської та А. Ходоренко, неважко.

Визначити та порівняти ознаки, які вказують на зазнавання дитиною жорстокого поводження та потребують негайного реагування з боку працівників закладу освіти. Оформити таблицю.

№ з/п	Ознаки жорстокого поводження з дитиною			
	Фізичне насильство	Сексуальне насильство	Психологічне насильство	Економічне насильство (занедбання дитини)
1				
2				

Тести

1. Соціальне інспектування здійснюють у строк:

- а) до 20 робочих днів з моменту першого відвідування осіб;
- б) до 14 робочих днів з моменту першого відвідування осіб;
- в) протягом місяця з моменту першого відвідування осіб;
- г) до 10 робочих днів з моменту першого відвідування осіб.

2. Соціальне обслуговування, спрямоване на вирішення проблем осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах – це:

- а) мета соціального інспектування;
- б) завдання соціального інспектування;
- в) результат соціального інспектування;
- г) метод соціального інспектування.

3. Будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного або економічного спрямування однієї людини стосовно іншої, якщо вони порушують її конституційні права, свободи як людини та громадянина

і завдають їй моральної травми, шкоди його фізичному чи психічному здоров'ю:

- а) недбале ставлення;
- б) безвідповідальна поведінка;
- в) жорстоке поводження;
- г) хуліганські дії.

4. Відсутність або недостатність контролю за поведінкою або заняттями дітей і підлітків, виховного впливу на них з боку батьків або осіб, які їх замінюють:

- а) недбале ставлення;
- б) жорстоке поводження;
- в) безвідповідальна поведінка;
- г) бездоглядність.

5. Метод якісно-кількісного аналізу змісту документів для виявлення та вимірювання різних фактів і тенденцій, зображених у цих документах:

- а) фокус-група;
- б) бенчмаркінг;
- в) фандрейзинг;
- г) контент-аналіз.

6. Метод, який допомагає дитині заспокоїтися, перебороти страх перед спілкуванням із дорослим:

- а) гра-інтерв'ю;
- б) арт-терапія;
- в) іонотерапія;
- г) графіка.

7. Доступна спостереженню і виміру характеристика (ознака) досліджуваного або керованого соціального об'єкта – це:

- а) соціальний рейтинг;
- б) соціальний індикатор;
- в) соціальний звіт;
- г) соціальний відгук.

8. Метод набору респондентів, що відображає генеральну сукупність – це:

- а) діагностика;
- б) експертна оцінка;
- в) експертиза;
- г) «модель вибірки».

9. Спеціальні методи оцінки якості експертів розділяють на групи:

- а) евристичні, статистичні, тестові, документальні, комбіновані;
- б) статистичні, кількісні, якісні, змішані;
- в) документальні, розрахункові, комбіновані, тестові;
- г) кількісні, якісні, розрахункові, змішані.

10. *Технологія виявлення кращої бізнес-практики для підвищення ефективності керування власною компанією – це:*

- а) контент-аналіз;
- б) бенчмаркінг;
- в) соціологічний експеримент;
- г) асесмент-центр.

Список рекомендованої літератури

Балабанова, Л. В. Управління персоналом [Текст] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учб. л-ри, 2009. – 463 с.

Качан, Д. П. Управління трудовими ресурсами [Текст] / Д. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К.: Юрид. кн., 2003. – 258 с.

Механізми взаємодії органів державної влади та неурядових організацій у протидії жорстокому поводженню з дітьми [Текст]: навч.-метод. посіб. / за ред. К. В. Левченко, І. М. Трубавіної. – К.: Юрисконсульт, 2005. – 452 с.

Науковий супровід, моніторинг та оцінка ефективності соціальних проєктів [Текст] / О. О. Яременко, О. Р. Артюх, О. М. Балакірева [та ін.] – К.: ДЦССМ; ДПСМ, 2002. – 123 с.

Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями/особами, які перебувають у складних життєвих обставинах: Наказ Міністерства соціальної політики від 13.07.2018. за № 1005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE32395.html – Заголовок з екрана.

Про затвердження Інструкції щодо порядку оформлення і ведення особових справ отримувачів усіх видів соціальної допомоги: Наказ МПСПУ від 19.09.2006 за №z1098-06 (Зі змінами від 06.11.2005) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1098-06> – Заголовок з екрана.

Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21.06.2001р. за № 2558-III (Дата оновлення: 20.01.2018) [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 42. – С. 213.

Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах: Постанова КМУ від 21.11.2013 за № 895-2013-п (Дата оновлення: 16.05.2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/895-2013-%D0%BF> – Заголовок з екрана.

Тема 3. Специфіка діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді у напрямі виявлення сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах

Характеристика сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно подолати або мінімізувати негативний вплив соціально-

психолого-побутових обставин. Облік та виявлення сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Форми актів оцінки потреб у наданні соціальних послуг сім'ї, яка перебуває у складних життєвих обставинах, та обстеження її матеріально-побутових умов.

Методичні матеріали для самостійного опрацювання лекційного матеріалу

Під час самостійного опанування лекційного матеріалу доцільно звернути увагу на наведені нижче аспекти, занотувавши їх до конспекту.

1. Механізм виявлення сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах

Складні життєві обставини – обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, життєвими звичками і способом життя, унаслідок яких особа частково або повністю не має (не набула або втратила) здатності чи можливості самостійно піклуватися про особисте (сімейне) життя та брати участь у суспільному житті.

Виявлення сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах (далі – СЖО), фахівці здійснюють через відвідування, розгляд інформації, поданої суб'єктами, та звернень таких сімей для своєчасного надання соціальних послуг.

Під час відвідування сім'ї фахівці оцінюють її потреби у наданні соціальних послуг, обстежують (за згодою) матеріально-побутові умови, визначають методи соціальної роботи.

Форми актів оцінки потреб у наданні соціальних послуг сім'ї, яка перебуває у СЖО, та обстеження її матеріально-побутових умов затверджує Мінсоцполітики.

За наявності обставин, що являють собою підставу для прийняття рішення про надання сім'ї пільг, гарантій, послуг, допомоги та інших виплат, оригінал акта обстеження передають відповідному структурному підрозділу з питань соціального захисту населення, а його копію залишають у центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (далі – Центр).

За необхідності Центр залучає до оцінювання потреб сім'ї у наданні соціальних послуг та обстеження її матеріально-побутових умов спеціалістів служби у справах дітей, структурного підрозділу з питань соціального захисту населення, відповідного підрозділу органів внутрішніх справ та структурного підрозділу з питань охорони здоров'я міської, районної у містах держадміністрації, психолога.

У разі виявлення загрози життю або здоров'ю дитини в сім'ї фахівець разом з представниками підрозділів поліції громадської безпеки та служби у справах дітей відвідує сім'ю без її звернення для з'ясування обставин та прийняття Центром рішення щодо надання соціальних послуг або здійснення соціального супроводу такої сім'ї.

У разі звернення сім'ї, яка перебуває у СЖО, Центр:

- оцінює її потреби у наданні соціальних послуг та інформує про виплати;
- надає форму заяви про виплати, соціальні послуги, зразки інших документів, ознайомлює з порядком подання документів для їх отримання;
- готує пропозиції щодо надання соціальних послуг, здійснення соціального супроводу;
- надає соціальні послуги.

Якщо звернення містить інформацію про загрозу життю або здоров'ю членів сім'ї (особи), фахівець здійснює екстрене втручання протягом одного робочого дня відповідно до пункту 7 Порядку виявлення сімей, які перебувають СЖО, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводження.

Виявлену суб'єктом сім'ю, яка перебуває у СЖО, або сім'ю, яка самостійно звернулася до центру, фахівець відвідує протягом семи робочих днів за місцем проживання (перебування) для з'ясування обставин, обстеження матеріально-побутових умов. При цьому фахівець оцінює її потреби у наданні соціальних послуг і виплат, інформує суб'єкта про вжиті заходи.

У разі якщо питання, з яким сім'я звертається до Центру, не належить до його компетенції, Центр надає інформацію про суб'єктів, до повноважень яких належить вирішення відповідного питання, зокрема їх розташування та номери контактних телефонів, або повідомляє за погодженням із заявником про спрямування сім'ї до іншого суб'єкта за формою, затвердженою Мінсоцполітики.

2. Модель оцінювання потреб клієнта

Оцінювання ґрунтується на принципах і цінностях соціальної роботи, основними із яких є: доступність, добровільність, гуманність, індивідуальний підхід, конфіденційність, профілактична спрямованість, безоплатність, партнерство, системність, гарантований захист прав особистості, сім'ї, пріоритетність інтересів клієнтів, врахування їхньої думки.

Компонентами оцінювання є різні види оцінки, які одночасно постають його інструментом, тобто сукупністю методів, за допомогою яких визначають нагальні потреби індивіда, групи, громади, суспільства, та частиною циклу оцінювання.

Типи оцінки: оцінка потреб, процесу, результатів (впливу), економічна оцінка.

Оцінку потреб проводять для отримання вичерпної картини життєвих обставин дитини і сім'ї та скерування процесу втручання. Виділяють два рівні оцінки потреб: первинний (початкова оцінка) і вторинний (комплексна оцінка).

Оцінка потреб дитини і сім'ї передбачає дії зі збору, обробки, систематизації, аналізу, узагальнення та порівняння даних за певними стандартами, моделями.

Оцінка процесу – дослідження відповідності заходів, проводжуваних із клієнтом, індивідуальному плану дій, відстеження послідовності їх виконання. Фактично оцінка процесу є моніторинг (систематичний перегляд)

роботи соціальних працівників. Основним питанням оцінки процесу, наприклад, є прийнятність втручання для клієнта, групи тощо.

Оцінка результатів роботи (впливу) – визначення результатів втручання, впливу проведених заходів на якість життя клієнта, його безпосередніх здобутків, позитивних змін у поведінці клієнта, успіхів у подоланні складних життєвих обставин тощо. Такі здобутки можна класифікувати як поведінкові (зміна рівня поінформованості, позицій, знань, умінь та поведінки) та не пов'язані з поведінкою (рівень організаційних, екологічних та політичних змін).

Економічна оцінка – аналіз ефективності витрат для переконання у вмотивованому виділенні ресурсів на соціальну допомогу клієнтові.

Оцінка – обов'язковий складник соціального інспектування. Процес оцінювання є циклічний, оскільки оцінки різних типів зумовлюють одна одну. Ігнорування або уникнення будь-якого типу оцінки порушує загальний процес.

Оцінювання – це динамічний процес, чутливий до змін потреб клієнта, інновацій соціальної роботи, формування державної соціальної політики. Оцінювання постає важливим компонентом стандартів надання соціальних послуг, які розвиваються в Україні. Тому воно повинно бути систематичним і має ґрунтуватися на комплексному підході.

Оцінка потреб клієнта – це гнучкий процес збору, узагальнення й аналізу інформації щодо його стану і життєвих обставин для визначення необхідних видів та обсягів послуг, їх впливу в ході подолання складних життєвих обставин.

Оцінка передбачає повне дослідження стану здоров'я клієнта, його соціального статусу, психологічного стану, особливостей функціонування його потреб, вивчення взаємодії «клієнт – оточення», а також взаємодію і залучення до роботи тих, хто зможе здійснити вплив на життя клієнта.

3. Професійна компетентність соціального працівника та його здатність проаналізувати звернення й підготуватися до початкового оцінювання

Стадія підготовки до початкового оцінювання охоплює забезпечення відповідних ресурсів, а саме:

- особа, яка може оцінити конкретний випадок;
- терміни проведення оцінки;
- місце проведення;
- необхідні матеріали.

Етап початкової оцінки передбачає збір та аналіз первинної інформації, отриманої з різних джерел (люди, організації, установи, які працюють з дорослими та дітьми або співпрацювали з ними в минулому, а також представники громади, родичі, сусіди). Інформація може мати загальний характер (умови проживання, соціальний статус, матеріальні можливості клієнта) та такий, що стосується знань, умінь, позицій, поведінки клієнта.

До критеріїв початкової оцінки належать:

- значні позитивні або негативні події в житті клієнта;
- стосунки клієнта з найближчим оточенням;
- вияви неадекватної поведінки тощо.

Соціальний працівник з'ясовує:

- потребу дитини, сім'ї у допомозі, соціальному супроводженні;
- необхідність негайних дій;
- основні проблеми розвитку дитини, здатність батьків реагувати на них та інші фактори, що негативно впливають на дитину;
- послуги, необхідні клієнтам;
- доцільність комплексної оцінки потреб дитини та її сім'ї.

Взаємодія різних факторів у житті клієнта (потреби, здатність оточення відповідно задовольняти їх, вплив родини та довкілля на розвиток особистості тощо) потребує уважного дослідження, оскільки не завжди буває прямою і відкритою. Саме тому необхідно:

- з відповідальністю і точністю збирати інформацію та записувати її;
- перевіряти інформацію й обговорювати її з клієнтом;
- чітко фіксувати розбіжності в поглядах щодо інформації та її важливості.

Результатом початкової оцінки може бути:

- завершення роботи з клієнтом (якщо зміст його звернення не відповідає критеріям діяльності служби);
- переадресація в іншу службу/організацію;
- термінове реагування на звернення і відкриття випадку (наприклад, у разі існування загрози життю дитини);
- ініціювання комплексної оцінки (тобто рішення щодо відкриття випадку, здійснення соціального супроводження тощо).

Як свідчить досвід Великобританії та Ірландії, початкова оцінка має тривати щонайбільше 7 робочих днів. Залежно від обставин (передусім тих, що потребують термінового реагування) її можуть проводити упродовж дня.

Під час початкової оцінки соціальний працівник уважно вислуховує клієнта. Якщо він потребує лише поради, працівник надає відповідні рекомендації, чим успішно завершує відносини з клієнтом. Якщо клієнт потребує лише переадресації, соціальний працівник допомагає йому усвідомити проблему і спрямовує до іншої служби, організації, фахівця, узгоджуючи з ним конкретне місце.

У ході початкової оцінки потреб клієнта може з'ясуватися, що він уже на цьому етапі потребує представлення його інтересів. У цьому разі соціальний працівник може стати посередником між клієнтом та іншими організаціями, установами, надавачами послуг. Для сприяння клієнтові у зборі певної інформації він має провести переговори з відповідними інстанціями, службами або конкретними особами. У деяких випадках соціальні працівники самі домовляються про прийняття людини в іншій установі, допомагають налагодити перший контакт, готують супроводжувальний лист.

Для переадресації знадобиться: карта соціальної мережі (або база даних) – перелік організацій, що діють на території району або міста, із зазначенням прізвища, ім'я, по батькові конкретних осіб, до яких можна звернутися за інформацію, допомогою чи залучити їх до роботи у складі мультидисциплінарної команди, що проводитиме комплексну оцінку.

Завдання до практичного заняття

1. Пояснити механізм виявлення сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах.
2. Розкрити особливості моделі оцінювання потреб клієнта.
3. Схарактеризувати професійну компетентність соціального працівника, його здатність проаналізувати звернення й здійснити підготовку до початкового оцінювання.

Завдання для самостійного опрацювання

Завдання 1. Ви – соціальний працівник місцевого центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, який забезпечує взаємодію зі структурними підрозділами місцевих органів виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також залучає потенціал територіальної громади до проведення соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю.

Необхідно розробити план дій із соціальної профілактики, спрямований на запобігання потраплянню у складні життєві обставини сімей групи «ризик».

Завдання 2. Основними партнерами соціального працівника в оцінці потреб дитини мають стати дорослі члени родини. Ви – соціальний працівник районного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Необхідно розробити інструкцію для батьків, спираючись на такі питання:

- 1) мета проведення оцінювання потреб дитини (обґрунтувати, пояснити);
- 2) значення оцінювання потреб дитини;
- 3) процедура збору інформації;
- 4) роль батьків у зборі інформації.

Тести

1. Обставини, що об'єктивно порушують нормальну життєдіяльність особи, наслідки яких вона не може подолати самостійно:

- а) соціальні обставини;
- б) складні матеріальні обставини;
- в) обставини тимчасової складності;
- г) складні життєві обставини.

2. Вид діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, спрямований на забезпечення належної якості соціальної роботи, запобігання професійним ризикам через навчання соціальних працівників, наставництво та професійну підтримку на робочому місці:

- а) супервізія;
- б) інтервізія;
- в) діяльність тьютора;
- г) соціально-педагогічна діяльність.

3. Процес, який постійно перебуває у русі та є чутливий до змін потреб клієнта, інновацій соціальної роботи, формування державної соціальної політики:

- а) супроводження;
- б) оцінювання;
- в) інспектування;
- г) ведення випадку.

4. Дії, спрямовані на дослідження відповідності заходів, проводжуваних із клієнтом, індивідуальному плану дій, відстеження послідовності їх виконання:

- а) оцінка процесу;
- б) оцінка результатів роботи (впливу);
- в) економічна оцінка;
- г) оцінка потреб.

5. Оцінка, яка визначає аналіз ефективності витрат для переконання у вмотивованому виділенні ресурсів на соціальну допомогу клієнтові:

- а) економічна оцінка;
- б) оцінка потреб;
- в) оцінка результатів роботи (впливу);
- г) оцінка процесу.

6. Групи спеціальних методів оцінки якості експертів:

- а) евристичні, статистичні, тестові, документальні, комбіновані;
- б) статистичні, кількісні, якісні, змішані;
- в) документальні, розрахункові, комбіновані, тестові;
- г) кількісні, якісні, розрахункові, змішані.

7. Соціальне обслуговування, спрямоване на вирішення проблем осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах:

- а) мета соціального інспектування;
- б) завдання соціального інспектування;
- в) результат оцінювання;
- г) метод соціального інспектування.

8. Вид психотерапії та психологічної корекції, заснований на мистецтві та творчості:

- а) гра-інтерв'ю;
- б) арт-терапія;
- в) іонотерапія;

г) графіка.

9. Сім'я, яка втратила свої виховні можливості через виникнення умов, що порушують нормальну життєдіяльність одного або кількох членів сім'ї, наслідки яких вони не можуть подолати самотійно:

- а) сім'я, що перебуває у складних життєвих обставинах;
- б) сім'я групи ризику;
- в) сім'я, членам якої притаманна асоціальна поведінка;
- г) неповноцінна сім'я.

10. Вид соціальної роботи, спрямованої на здійснення опіки, допомоги та патронажу соціально незахищених категорій дітей та молоді для подолання життєвих труднощів, збереження, підвищення їх соціального статусу:

- а) соціальна допомога;
- б) реабілітація;
- в) супроводження;
- г) підтримка.

Список рекомендованої літератури

Представництво інтересів соціально вразливих дітей та сімей [Текст]: навч. посіб. / за ред. Т. В. Семигіної. – К.: Четверта хвиля, 2004. – 216 с.

Про державну допомогу сім'ям із дітьми: Закон України від 21 листопада 1992 року за № 2811-ХІІ (Дата оновлення: 01.01.2019 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12> – Заголовок з екрана.

Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам: Закон України від 01.01.2017 за № 2109-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14/ed20170101> – Заголовок з екрана.

Про затвердження Порядку виявлення сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводу таких сімей (осіб): Постанова КМУ від 21.11.2013 р. за 896-2013-п. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/896-2013-%D0%BF#n9> – Заголовок з екрана.

Про затвердження Загального положення про центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді: Постанова КМУ від 1 серпня 2013 р. № 573 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/573-2013-%D0%BF#n11> – Заголовок з екрана.

Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми: Постанова КМУ від 27.12.2001 за № 1751-2001-п (Дата оновлення: 01.01.2019 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1751-2001-%D0%BF/paran308> – Заголовок з екрана.

Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19> – Заголовок з екрана.

Соціальний супровід сімей, що опинились у складних життєвих обставинах [Текст]: метод. посіб. / автор-упор. І. Д. Зверєва, Ж. В. Петрочко [та ін.] – К.: ДЦССМ, 2006. – 84 с.

ВІДПОВІДІ ДО ТЕСТІВ

Змістовий модуль I. Теоретичні основи соціального аудиту

Тема 1. Історична еволюція теорії і практики соціального аудиту : 1-б, 2-а, 3-а, 4-в, 5-б, 6-б, 7-в, 8-а, 9-б, 10-а.

Тема 2. Ретроспективний аналіз становлення аудиту : 1-в, 2- б, 3-а, 4-а, 5-в, 6-в, 7-б, 8-б, 9-в, 10-а.

Тема 3. Особливості соціального аудиту: закордонний досвід : 1-а, 2-б, 3-а, 4-г, 5-а, 6-б, 7-б, 8-б, 9-б, 10-б.

Змістовий модуль II. Аудиторська діяльність

Тема 1. Аудит системи керування людськими ресурсами : 1-в, 2-а, 3-а, 4-в, 5-б, 6-а, 7-в, 8-г, 9-г, 10-в.

Тема 2. Механізми реалізації соціального аудиту : 1-г, 2-а, 3-а, 4-в, 5-г, 6-б, 7-г, 8-а, 9- а, 10-б.

Тема 3. Методика проведення соціального аудиту : 1-в, 2-а, 3-б, 4-а, 5-в, 6-б, 7-в, 8-а, 9-а, 10-г.

Змістовий модуль III. Соціальне інспектування як складник соціального супроводження в системі соціального забезпечення і захисту

Тема 1. Соціальне інспектування в Україні: основні поняття і загальна характеристика : 1-а, 2-б, 3-а, 4-в, 5-в, 6-а, 7-г, 8-а, 9-а, 10-в.

Тема 2. Характеристика діяльності державного соціального інспектора II категорії : 1-г, 2-в, 3-в, 4-г, 5-г, 6-а, 7-б, 8-г, 9-а, 10-б.

Тема 3. Специфіка діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді у напрямі виявлення сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах : 1-г, 2-а, 3-б, 4-а, 5-а, 6-г, 7-в, 8-б, 9-а, 10-в.