

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ



Заступник керівника
(проректор з науково-педагогічної роботи)

М.В. Афанасьєв

_____ Аудит персоналу _____

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань	усі галузі
Спеціальність	усі спеціальності
Освітній рівень	перший (бакалаврський) рівень
Освітня програма	усі освітні програми

Вид дисципліни	вибіркова
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська

Завідувач кафедри
економіки та соціальних наук

Назарова Галина Валентинівна

Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2018

2018.11.09 13:47

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри економіки та соціальних наук
Протокол № 1 від 27.08.2018 р.

Розробники:

Лебединська Олена Сергіївна, к.е.н., доц. кафедри економіки та соціальних наук,

Назаров Нікіта Костянтинович, к.е.н., доц. кафедри економіки, підприємства та менеджменту

**Лист оновлення та перезатвердження
робочої програми навчальної дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри

1. Вступ

Анотація навчальної дисципліни: Глобалізаційні процеси, світова фінансова криза, багатовекторні реформи та структурні зміни у суспільному житті вимагають переосмислення методології пошуку ефективних моделей і механізмів регулювання відносин у сфері праці. Це обумовило актуальність ґрунтовного вивчення аудиту персоналу. Вивчення дисципліни дає можливість студентові набути досвіду: організації планування, координації та реалізації соціально-трудова процесів на підприємствах, в організаціях та установах; аудит трудових показників; виявлення резервів підвищення ефективності діяльності персоналу, зростання показників ефективності підприємства; удосконалення соціально-партнерських відносин між суб'єктами соціально-трудова відносин; обґрунтування напрямів розвитку ринку праці.

Мета навчальної дисципліни: вивчення студентами теоретичних засад та набуття практичних навичок реалізації механізмів аудиту персоналу, які є необхідними для вільного володіння практикою прийняття оптимальних рішень щодо функціонування та регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві.

Курс	3	
Семестр	6	
Кількість кредитів ECTS	5	
Аудиторні навчальні заняття	лекції	32
	семінарські, практичні	32
Самостійна робота		86
Форма підсумкового контролю	іспит	

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни:

Попередні дисципліни	Наступні дисципліни
Менеджмент	Управління трудовим потенціалом
Бухгалтерський облік	Ринок праці
Маркетинг	Проектування трудових процесів
Фінанси	Демографія
Організація праці	Кадрове діловодство
Нормування праці	Мотивування персоналу
Економіка праці та соціально-трудова відносини	Розвиток персоналу

2. Компетентності та результати навчання за дисципліною:

Компетентності	Результати навчання
Здатність до використання законодавчої бази та нормативно – правових вимог щодо аудиту персоналу	Вміти ефективно використовувати наукові принципи та методи кадрового діловодства
Здатність регулювати трудову діяльність персоналу	Аналізувати трудові процеси для визначення вимог до працівників, здійснювати регламентування посадових обов'язків співробітників підприємства
Здатність оцінювати робочий час працівників, аналізувати ефективність використання робочого часу працівниками підприємства;	Перевіряти розроблені методи аналізу та оптимізації ефективності використання робочого часу, контролювати ефективність використання робочого часу на підприємстві
Здатність окреслювати перспективи підвищення зайнятості та розвитку ринку праці	Аналізувати показники ринку праці та обґрунтовувати перспективи підвищення зайнятості
Здатність до аналізу сутності, значення, форм соціального партнерства на підприємстві, методів оптимізації інтересів соціальних партнерів на підприємстві	Аналізувати рівень ефективності соціально – трудових процесів на підприємстві, застосовувати науково обґрунтовані методи визначення та оптимізації ефективності управління персоналом на підприємстві
Здатність удосконалювати організацію оплати праці на підприємстві	Підвищувати ефективність витрат на оплату праці на підприємстві
Здатність до аналізу трудових показників	Вміти здійснювати розрахунки показників, що характеризують трудову сферу підприємства
Здатність до планування трудових показників	Складати плани з праці та контролювати стан їх виконання
Здатність оцінювати рівень продуктивності праці на підприємстві	Виявляти за результатами аналізу резерви підвищення продуктивності праці
Здатність до аудит загальних засад ефективності діяльності підприємства, різних видів ефективності управління персоналом	Вміти надавати консультації працівникам підприємства з питань аудиту персоналу

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти формування системи аудиту персоналу

Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу

1.1. *Сутність і завдання аудиту персоналу.* Загальна характеристика аудиту персоналу як науки. Об'єкт, предмет, мета та завдання навчальної дисципліни. Категорійний апарат навчальної дисципліни.

1.2. *Види, підходи та напрями аудиту персоналу.* Загальна характеристика та класифікація видів, підходів та напрямів аудиту персоналу.

1.3. Структура та види аудиторських висновків. Характеристика аудиторського висновку, його структура, складові та види.

1.4. *Інструментарій проведення аудиту персоналу.* Представлено перелік

інструментарію проведення аудиту персоналу. Зазначено його сутність та види.

1.5. *Етапи проведення аудиту персоналу.* Наведено основні етапи проведення аудиту персоналу з зазначенням їх складових та сутності

Тема 2. Методологія аудиту персоналу

2.1. *Персонал і кадрова політика організації.* Сутність економічної категорії "праця". Елементи праці. Навчальні дисципліни, що вивчають поняття праці. Основні форми прояву праці. Зміст і характер праці. Функції праці.

2.2. *Діагностика роботи з персоналом.* Основні підходи до діагностики ефективності системи управління персоналом. Особливості діагностики кадрової роботи. Діагностика системи діяльності з управління персоналом.

2.3. *Персонал у системі управління якістю.* Оцінка індивідуальних психологічних характеристик працівників. Оцінка формальних і неформальних відносин, каналів інформаційного обміну. Використання результатів діагностики.

2.4. *Місце аудиту в системі управління персоналом організації.* Показники успішності управління персоналом. Система елементів методології й методики аудиту персоналу.

2.5. *Філософія аудиту персоналу.* Система елементів методології й методики аудиту персоналу.

Тема 3. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу

3.1. *Рівні проведення аудиту персоналу.* Організаційний аспект аудиту персоналу. Соціально-психологічний аспект аудиту персоналу. Економічний аспект аудиту персоналу. Основні параметри аудиту персоналу за функціями управління.

3.2. *Дослідницькі підходи до аудиту персоналу.* Показники оцінки становища організації на ринку праці. Головні області аудиту персоналу в рамках роботи служб управління персоналом: інформаційні системи управління персоналом, укомплектованість персоналом і розвиток, організаційний контроль та оцінка персоналу.

3.3. *Інструментарій проведення аудиту персоналу.* Вивчення загальної, технічної, комерційної, фінансово-економічної та соціальної характеристик організації.

3.4. *Послідовність проведення аудиту персоналу.* Послідовність проведення аудиту персоналу. Аналіз соціального паспорта: соціальна характеристика підприємства (персонал), соціальна політика (управління персоналом), глобальна діагностика (невідповідності у здійсненні соціальної політики).

Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу

4.1. *Аналіз ресурсів праці* Основні напрями внутрішнього аудиту персоналу: аналіз ресурсів, аналіз затрат, аналіз ефективності праці, аналіз соціального розвитку.

4.2. *Внутрішній аналіз затрат праці* Аналіз продуктивності праці. Аналіз зростання продуктивності праці внаслідок кращого використання робочого часу, підвищення технічного рівня виробництва. Аналіз оплати праці. Аналіз витрат на оплату праці.

4.3. *Аналіз використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток.* Аналіз рівня та структури розподілу коштів фонду соціального розвитку. Аналіз споживання благ, які отримують за рахунок коштів соціального розвитку. Коефіцієнт ефективності праці працівника.

4.4. *Загальний аналіз праці, оплати і соціального розвитку.* Ресурсна модель праці. Затратна модель праці. Модель ефективності використання затрат праці та її оплати.

Змістовий модуль 2. Механізми реалізації аудиту персоналу на підприємстві

Тема 5. Аудит найму та звільнень

5.1. *Аудит та вартість найму персоналу.* Фактори успішності найму персоналу. Показники оцінки виконання функції підбору кадрів. Оцінка якості набраних працівників. Вартість найму. Витрати, пов'язані із наймом персоналу.

5.2. *Витрати на адаптацію персоналу.* Витрати на адаптацію. Інформаційна фаза. Фаза навчання (освоєння) професії. Фаза особистого внеску в організацію. Оцінка вартості адаптації. Оцінка значущості затрат на адаптацію.

5.3. *Аудит звільнень персоналу.* Мета аудиту звільнень. Діагностика плинності кадрів. Основні причини звільнення працівників за власним бажанням.

Тема 6. Аудит робочих місць

6.1. *Оцінка використання працівників.*

6.2. *Аудит продуктивності робочих місць.* Порівняльний аналіз продуктивності робочих місць. Методи виміру продуктивності праці. Програми управління продуктивністю праці. Вивчення проблем зростання продуктивності.

6.3. *Аудит укомплектованості персоналом.* Функціональний аналіз робочого процесу. Параметри кількісної оцінки робочих посад. Оцінка поєднання індивідуальної та колективної праці в організації.

Тема 7. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я

7.1. *Оцінка програм та звітів з безпеки та здоров'я працівників організації.* Оцінка програм по забезпеченню безпеки й здоров'я працівників організації. Оцінка періодичних звітів спеціалістів по безпеці, журналів фіксації інцидентів, опитувань працівників і менеджерів.

7.2. *Аудит самодіагностики робочих умов персоналу.* Джерела інформації для аудиту умов праці, безпеки та здоров'я. Причини виникнення нещасних випадків.

7.3. *Аудит роботи служб управління персоналом.* Самодіагностика умов персоналу. Етапи аудиту роботи служб управління персоналом.

Тема 8. Аудит розвитку персоналу

8.1. *Аудит розвитку персоналу.* Аудит оцінки можливостей використання людського потенціалу з позиції стратегічного плану організації: загальні умови розвитку персоналу, якість засобів і методів стратегічного управління персоналом, оцінка можливих ризиків. Напрями аудиторської експертизи розвитку персоналу: підвищення кваліфікації, кар'єра. Визначення потреби у навчанні персоналу на рівні організації. Алгоритм визначення потреби у навчанні персоналу на рівні працівника. Оцінка програм підвищення кваліфікації організації. Критерії оцінки програми підвищення кваліфікації. Ефективність заходів із розвитку персоналу.

8.2. *Стратегічний аудит (планування персоналу).* Планування персоналу як складова частина планування в організації. Етапи планування персоналу: оцінка наявного персоналу, оцінка майбутніх потреб, розробка програм задоволення майбутніх потреб. Оцінка відповідності процедур і змісту кадрового планування стратегічним цілям і завданням організації.

Тема 9. Аудит винагород

9.1. *Мета та напрямки аудиту винагород.* Структура винагород: грошові винагороди, соціальні пільги. Структура доходу працівника організації. Діагностика стану системи компенсацій в організації. Напрямки аудиту винагород.

9.2. *Аудит відповідності винагород.* Цілі аудита відповідності винагород: гарантія якості інформації, забезпечення дотримання правових, нормативних чи погоджувальних актів, забезпечення виконання внутріфірмових інструкцій. Напрямки аудиту відповідності винагород. Оцінка надійності та достовірності внутрішнього контролю за виплатами.

9.3. *Аудит ефективності винагород.* Оцінка продуктивності та ефективності інформаційних систем і процедур. Експертиза ефективності винагород. Місії аудиту ефективності винагород: аудит кваліфікації й класифікацій, аудит індивідуалізації винагород, аудит соціальних виплат, аудит стимулюючих винагород, аудит участі у доходах, аудит винагород співробітникам відділів продажу.

9.4. *Стратегічний аудит винагород.* Напрямки та місії стратегічного аудиту винагород. Основні питання стратегічного аудиту винагород. Оцінка процесу вироблення політики винагород та її реалізації. Оцінка зв'язаності компонентів політики винагород. Оцінка зв'язаності з політикою управління персоналом. Оцінка структури зарплати відносно: ринку праці, вимог внутрішньої справедливості, розвитку кар'єри.

Тема 10. Аудит роботи служб управління персоналом

10.1. Оцінка ефективності роботи відділів управління персоналом. Основні критерії оцінки ефективності роботи відділів управління персоналом (суб'єктивні, об'єктивні). Показники оцінки ефективності роботи відділів управління персоналом. Запитальник оцінки кадрової діяльності (сценарій "Інтерв'ю з менеджером).

10.2. Оцінка плинності кадрів та абсентеїзм. Витрати на плинність кадрів. Негативні та позитивні функції плинності кадрів. Абсолютні та відносні показники плинності кадрів. Оцінка причин плинності кадрів. Витрати на абсентеїзм. Показники абсентеїзму. Оцінка невдоволення та скарг. Аналіз думок працівників щодо роботи відділів управління персоналом. Основні напрямки аналізу якості управління персоналом організації.

Тема 11. Аудит інтелектуального капіталу

11.1. *Сутність та структура інтелектуального капіталу.* Структура інтелектуального капіталу. Людський капітал. Структурний капітал. Споживчий капітал. Вартісна оцінка інтелектуального капіталу. Основні фактори, що визначають зростання інтелектуального капіталу організації.

11.2. *Загальний аудит інтелектуального капіталу.* Оцінка нематеріальних активів організації. Оцінка персоналу організації. Необхідність аудиту інтелектуального капіталу: підтвердження здатності організації досягнути своїх цілей; планування досліджень і розробок; акумулювання вихідної інформації для складання програми із реорганізації; постановка цілей навчальних програм і програм підготовки для співробітників організації; оцінка вартості підприємства; розширення кордонів корпоративної пам'яті.

11.3. *Етапи аудиту інтелектуального капіталу.* Процес аудиту інтелектуального капіталу. Застосування схеми аудиту інтелектуального капіталу. Документальне оформлення аудиту інтелектуального капіталу. Формування команди для здійснення аудиту інтелектуального капіталу.

11.4. *Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу.* Методи оцінки інфраструктурних активів. Методи оцінки людських активів: інтерв'ю; тестування та

атестація; виявлення знань; самооцінка; оцінка керівником; оцінка колегами; складання службового списку.

Тема 12. Аудит витрат на персонал

12.1. *Аудит виконання бюджету підприємства по доходах і витратах.* Аудит виконання бюджету підприємства по доходах, витратах, аналіз виявлених відхилень від запланованих показників. Прогноз виконання бюджету підприємства.

12.2. *Аналіз витрат на персонал.* Показники витрат на персонал (робочу силу). Частка витрат на персонал в обсягу реалізації. Витрати на одного працівника. Витрати на одну продуктивну годину.

12.3. *Управління витратами на персонал.* Управління витратами на персонал: через чисельність персоналу, через бюджет витрат, на які можна впливати, через постановку завдань в організації. Методи зниження витрат на персонал: зменшення бюджету, вартісний аналіз накладних витрат, принцип нульового базисного бюджету.

12.4. *Оцінка прибутковості інвестицій у персонал.* Методи визначення ефективності інвестування заходів по управлінню персоналом: поточної вартості проекту витрат на персонал, рентабельності проекту витрат на персонал, ліквідності (терміну окупності) проекту витрат на персонал.

12.5. *Оцінка соціальної ефективності витрат на персонал.*

Показники, які характеризують ефект від реалізації системи заходів по управлінню персоналом. Індикатори економічної ефективності витрат на персонал: стабільність персоналу, гнучкість персоналу. Взаємозв'язок економічної й соціальної ефективності витрат на персонал. Типова схема соціальної ефективності.

4. Порядок оцінювання результатів навчання

Система оцінювання сформованих компетентностей у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи включають:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту скласти іспит, – 35 балів);

модульний контроль, що проводиться у формі колоквиуму як проміжний міні-екзамен з ініціативи викладача з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля;

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового екзамену, відповідно до графіку навчального процесу.

Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів. Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять та виконання індивідуальних завдань проводиться за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються; ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни; ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються; вміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих

ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків у процесі виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії; логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки; арифметична правильність виконання індивідуального та комплексного розрахункового завдання; здатність проводити критичну та незалежну оцінку певних проблемних питань; вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання; застосування аналітичних підходів; якість і чіткість викладення міркувань; логіка, структуризація та обґрунтованість висновків щодо конкретної проблеми; самостійність виконання роботи; грамотність подачі матеріалу; використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ; оформлення роботи.

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на практичних та семінарських заняттях.

Підсумковий контроль знань та компетентностей студентів з навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення семестрового екзамену, завданням якого є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, вміння формулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо.

Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей.

Кожен екзаменаційний білет складається із 20 тестів та 3 практичних задач (ситуаційної, діагностичної та евристичної).

Практичні завдання передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень підготовки і компетентності студента з навчальної дисципліни.

Результат семестрового екзамену оцінюється в балах (максимальна кількість – 40 балів, мінімальна кількість, що зараховується, – 25 балів) і проставляється у відповідній графі екзаменаційної "Відомості обліку успішності".

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Мінімумально можлива кількість балів за поточний і модульний контроль упродовж семестру – 35 та мінімумально можлива кількість балів, набраних на екзамені, – 25.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час екзамену, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни.

Виставлення підсумкової оцінки здійснюється за шкалою, наведеною в табл.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

Розподіл балів за тижнями згідно технологічної карти подано в табл.

Розподіл балів за тижнями

Теми змістового модуля		Лекційні заняття	Практичні заняття	Семинарські заняття	Перевірка есе	Презентація	Експрес-опитування	Перевірка домашніх завдань	Письмова контрольна робота	Колоквіум	Усього
Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти формування системи аудиту персоналу	Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	1 тиждень	0,5	0,5				0,5			1,5
	Тема 2. Методологія аудиту персоналу	2 тиждень	0,5		0,5			1			2
		3 тиждень	0,5		0,5			0,5			1,5
	Тема 3. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу	4 тиждень	0,5	0,5				0,5	5		6,5
	Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	5 тиждень	0,5		0,5			0,5			1,5
		6 тиждень	0,5	0,5				1			2
Змістовий модуль 2. Механізми реалізації аудиту персоналу на	Тема 5. Аудит найму та звільнень	7 тиждень	0,5	0,5			1				2
	Тема 6. Аудит робочих місць	8 тиждень	0,5	0,5			1		10		12
	Тема 7. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я	9 тиждень	0,5	0,5				1			2
	Тема 8. Аудит розвитку персоналу	10 тиждень	0,5	0,5				1			2
	Тема 9. Аудит винагород	11 тиждень	0,5	0,5				1			2
		12 тиждень	0,5	0,5				1	5		7
	Тема 10. Аудит роботи служб управління персоналом	13 тиждень	0,5	0,5				1			2
		14 тиждень	0,5	0,5				1			2

	Тема 11. Аудит інтелектуального капіталу	15 тиждень	0,5		0,5				1			2
	Тема 12. Аудит витрат на персонал	16 тиждень	0,5	0,5					1		10	12
	Іспит											40
	Усього		8	6	2				14	10	10	100

5. Рекомендована література

Основна

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Г.В.Назарова, С.Ю. Гончарова, Н.О. Москаленко [та ін.]; за ред. Г.В. Назарової. – К.: Знання, 2012. – 573 с.
2. Назарова Г. В. Аудит персоналу на підприємстві: монографія / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська. – Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 164 с.
3. Назарова Г. В. Управління соціально-трудою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 328 с.
4. Облік, аналіз і аудит персоналу: навчальний посібник / Г.В.Назарова, С.В.Мішина, В.І.Отенко, та ін. – Х.:Вид. ХНЕУ, 2011.– 260 с.
5. Рекомендації Комісії Європейського співтовариства щодо забезпечення якості аудиту в країнах Євросоюзу. Міжнародний договір від 01.01.2002 // Бухгалтерський облік і аудит .- 2002.- №7.

Додаткова

6. Зверєва І. Професійний етичний кодекс – нагальна вимога часу : [Правове забезпечення соціальної роботи] / І. Зверєва // Соц. робота в Україні : теорія і практика. – 2003. – № 3. – С. 33–40.
7. Лебединська О. С. Аудит у системі управління якістю / О. С. Лебединська // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : збірник наукових праць. – Краматорськ : ДДМА, 2008. – № 3 (13). – С. 144–146.
8. Лебединська О. С. Визначення системи аудиту персоналу / О. С. Лебединська // Матеріали III міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери» (Донецьк, 7-8 червня 2006 р.). – Донецьк : Донецький національний університет, 2006. – Т. 1. – С. 276–279.
9. Лебединська О.С. Обґрунтування науково-методичного підходу до організації аудиту персоналу на промисловому підприємстві / О. С. Лебединська // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Проблеми управління соціально-економічним розвитком України – Х. : ХНЕУ, 2012. – С. 937–942.
10. Назарова Г. В. Дискусійні питання сутності та змісту принципів та аудиторських процедур при здійсненні аудиту персоналу / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Економічний простір : збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2012. – № 63. – С. 264–271.
11. Назарова Г. В. Процедура аналізу функціонування системи аудиту персоналу на промислових підприємствах / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 5, Т. 2. – С. 70–74.
12. Назарова Г. В. Процедура здійснення аудиту персоналу на основі врахування можливих ризиків / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Бізнес-Інформ. – 2012. – № 8. – С. 117–120.

13. Справочник по аудиту / Ред. Э.А. Уткин.- М.: ТАНДЕМ: ЭКМОС, 1999. - 432 с.

14. Сметанко О. В. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом з оплати праці в акціонерних товариствах України / О. В. Сметанко // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 2. – С. 174–180.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

15. Державний комітет статистики України. Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

16. Журнал "Управление персоналом" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.top-personal.ru/>.

17. Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України. Режим доступу : <http://www.idss.org.ua/>.

18. Співтовариство кадровиків і спеціалістів з управління персоналом. Режим доступу : <http://hrliga.com/>.

19. Кисіль Ю. Соціальний аудит як інструмент соціальної безпеки / Ю. Кисіль // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hrm.ru>.

20. Козлова М. П. Технологии социального аудита / М. П. Козлова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.csrjournal.com>.

21. Концепція формування національної моделі соціального аудиту (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lir.lg.ua>.