

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ,
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ**

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Робоча програма навчальної дисципліни

"АУДИТ ПЕРСОНАЛУ"

для студентів спеціальності

8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"

всіх форм навчання

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом.
Протокол № 2 від 06.09.2012 р.

Укладачі: Назарова Г. В.
Лебединська О. С.

P58 Робоча програма навчальної дисципліни "Аудит персоналу" для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці" всіх форм навчання / укл. Г. В. Назарова, О. С. Лебединська. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 36 с. (Укр. мов.)

Подано тематичний план даної навчальної дисципліни та її зміст за відповідними змістовними модулями й темами, плани лекцій та семінарських (практичних) занять, перелік питань для самостійного вивчення, контрольні запитання для більш ефективного опанування навчальної дисципліни та систему оцінювання знань студентів.

Рекомендовано для студентів економічних спеціальностей.

Вступ

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. Упродовж тривалого часу управління економічними системами здійснювалось з використанням інституціональних та управлінських технологій з акцентом на досягнення економічних цілей. У таких умовах перед підприємствами постають завдання, пов'язані з виникненням непрогнозованих проблем, які вимагають швидкого вирішення за наявності визначеного обсягу інформації та необхідності постійного спостереження за контрольованими показниками, величиною відхилень їхніх фактичних значень від запланованих і виявленням причин цих відхилень, що потребує використання управлінських інновацій. Однією з таких інновацій є аудит персоналу, впровадження якого сприяє кадровим перестановкам, які поліпшують якісний склад персоналу, просування найбільш перспективних працівників і розвитку їх творчої активності, впровадження найбільш ефективних методів оцінювання персоналу і приведення відповідно до цілей організації і вимог законодавства діяльність служб управління персоналом. Ці аспекти визначають актуальність навчальної дисципліни "Аудит персоналу".

Метою освоєння навчальної дисципліни є надання майбутнім фахівцям знання необхідних теоретичних основ, методичних рекомендацій, практичних навичок, механізмів управління організацією, необхідні для оволодіння системними знаннями теорії та практики аудиту діяльності економічних суб'єктів у сфері праці і трудових відносин.

Об'єктом вивчення навчальної дисципліни є система принципів, наукових підходів та методів аудит персоналу в умовах конкурентного середовища.

Предметом навчальної дисципліни є закономірності та способи формування, організації і ефективного реалізації аудиту персоналу на українські підприємства.

Структура навчальної дисципліни наведена в табл. 1.

Структура програми навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна: підготовка магістрів	Шифр і назва галузі знань та спеціальності, освітньо-кваліфіка- ційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів, відпо- відних ECTS – 5, у тому числі: змістовних модулів – 2, самостійна робота, ІНДЗ	Шифр та назва галузі знань: 0305 "Економіка та під- приємництво"	Вибіркова Рік підготовки: 1 (5) Семестр: 1 (10)
Кількість годин за змісто- вними модулями: за першим – 55; за другим – 125. Усього – 180 годин	Спеціальність: 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"	Лекції (теоретична підготовка) – 34 години. Практичні (семінарські) занят- тя – 34 години. Самостійна робота – 81 година. Індивідуально-консультаційна робота – 14 годин. ІНДЗ – 17 годин
Кількість тижнів викладання навчальної дисципліни: 17 Кількість годин на тиждень: 4	Освітньо-кваліфікаційний рівень: магістр	Вид контролю: ПМК

Навчальна дисципліна "Аудит персоналу" є вибірковою, включена до дисциплін за вибором студента магістерської програми "Менеджмент персоналу" для студентів спеціальності "Управління персоналом і економіка праці". Робоча програма з навчальної дисципліни розроблена відповідно до вимог кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

1. Кваліфікаційні вимоги до студентів

Необхідною навчальною базою дисципліни є засвоєння знань з попередніх фундаментальних, базових та нормативних навчальних дисциплін, а саме: "Економіка підприємства", "Економіка праці та соціально-трудова відносини", "Аналіз, облік і аудит персоналу", "Управління

персоналом", "Кадрове діловодство", "Менеджмент", "Організація праці", "Право".

Вивчення навчальної дисципліни "Аудит персоналу" є важливим елементом циклу економічних дисциплін, які необхідні спеціалісту з менеджменту персоналу в умовах розвитку нових соціально-економічних відносин, які в умовах динамічності та жорсткої конкуренції повинні орієнтуватися не лише на отримання прибутку, але й відповідати вимогам усіх зацікавлених сторін. У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час проведення аудиторних занять: лекційних, практичних (семінарських). Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час семінарських занять. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів.

На практичних заняттях студенти розглядають ситуації з вітчизняної та закордонної практики, вирішують задачі, які стосуються різних аспектів аудиту персоналу на підприємстві. Самостійна робота студентів полягає у розширенні кола їх знань з навчальної дисципліни шляхом вивчення додаткової інформації, визначеної викладачем. Усі види занять розроблено відповідно до кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

У результаті засвоєння навчальної дисципліни у студентів мають бути сформовані конкретні компетентності у теоретичному та практичному аспектах цієї дисципліни. У процесі засвоєння навчальної дисципліни студент має набути компетентностей відповідно до Національної рамки кваліфікацій:

знання:

основних парадигм науки аудиту персоналу;

теоретичних і практичних засад аудиту персоналу на підприємстві;

змісту, завдань та принципів організації аудиту персоналу;

видів ресурсного забезпечення аудиту персоналу;

законодавчої бази та нормативно-правових вимог щодо аудиту персоналу;

змісту, основних цілей та завдань, структури, наукових принципів, методів аудиту персоналу, наукових принципів та методів кадрового діловодства та його ролі в аудиті персоналу;

наукових принципів та методів кадрового діловодства, його ролі в системі аудиту персоналу, специфіки складання аудиторської документації з урахуванням нормативно-правових вимог;

змісту заходів щодо формування та використання кадрового складу підприємства відносно системи аудиту персоналу;
основних видів та напрямів аудиту персоналу;
видів, факторів та показників діяльності персоналу в процесі аудиту персоналу підприємства;
засад регулювання трудової діяльності персоналу;
засад управління робочим часом працівників, методів аналізу, аудиту та удосконалення ефективності використання робочого часу працівниками підприємства;
сутності, цілей, завдань аудиту елементів процесу оцінювання персоналу на підприємстві;
аудит різних форм і методів мотивування активної трудової поведінки персоналу;
сутності, значення, форм соціального партнерства на підприємстві, методів оптимізації інтересів соціальних партнерів на підприємстві;
аудит загальних засад ефективності діяльності підприємства, різних видів ефективності управління персоналом;

уміння:

обґрунтувати вибір принципів та методів аудиту персоналу на підприємстві;
проводити аналіз стану роботи служби управління персоналом;
здійснювати планування чисельності та професійно-кваліфікаційної структури персоналу служби аудиту персоналу;
ефективно використовувати сучасні інформаційні технології в аудиті персоналу;
здійснювати аудит оцінки психофізіологічного стану окремих працівників;
аналізувати стан соціально-психологічного клімату в колективі та розробляти відповідні рекомендації з його покращення;
застосовувати ефективні методи аудиту персоналу;
ефективно використовувати наукові принципи та методи аудиту персоналу та методи кадрового діловодства, розробляти та використовувати аудиторську документацію та внутрішню нормативно-правову базу відповідно до діючого законодавства про працю;
складати й обґрунтовувати плани аудиту системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, розвитку ділової кар'єри співробітників, контролювати процеси розвитку персоналу;

здійснювати діагностику та аудит основних процесів руху персоналу на підприємстві, розробляти заходи щодо оптимізації внутрішньо-організаційних переміщень працівників;

аналізувати трудові процеси для визначення вимог до працівників, здійснювати регламентування посадових обов'язків співробітників підприємства;

перевіряти внутрішню нормативно-правову базу виконання персоналом підприємства режиму праці та відпочинку;

перевіряти розроблені методи аналізу та оптимізації ефективності використання робочого часу, контролювати ефективність використання робочого часу на підприємстві;

застосовувати науково обґрунтовані методи та розробляти науково обґрунтовані заходи щодо проведення аудиту персоналу на підприємстві;

розробляти та застосовувати науково обґрунтовані форми та методи оптимізації інтересів соціальних партнерів на підприємстві;

аналізувати рівень ефективності соціально-трудова процесів на підприємстві, застосовувати науково обґрунтовані методи визначення та оптимізації ефективності управління персоналом на підприємстві;

надавати консультації працівникам підприємства з питань аудиту персоналу;

здійснювати розрахунки показників, що характеризують трудову сферу підприємства;

комунікативні компетентності:

здатність використовувати наукові принципи та методи аудиту персоналу у стосунках з персоналом підприємства;

володіння навичками встановлення міжособистісного контакту з керівниками, підлеглими, колегами, діловими партнерами;

здатність до проведення вибіркового обстеження, що характеризують стан соціально-трудова відносин;

здатність використовувати ефективний стиль, сучасні техніки спілкування у налагодженні зв'язків з діловими партнерами, контролюючими органами;

володіння навичками побудови структури та змісту ділових переговорів;

володіння навичками взаємодії з оточуючими людьми, вміння працювати в групі, використання знання різних соціальних ролей;

володіння навичками ефективного згуртування колективу, підлеглих та оточуючих;

здатність до гнучкого реагування на різні комунікативні ситуації;
здатність до ініціювання та самостійної організації комунікативної взаємодії;

здатність до застосування ефективних методів та способів вирішення конфліктів та уникнення конфліктних ситуацій;

компетентності щодо автономності та відповідальності:

вміння організувати, перевіряти та контролювати процеси підбору, адаптації, розвитку персоналу, оцінювання, вивільнення персоналу, дотримання штатно-посадових дисциплін, роботу фахівців нижчого посадового рівня, фахівців, які відповідають за кадрове діловодство;

здатність координувати діяльність структурних підрозділів щодо створення та навчання кадрового резерву, застосування ефективних форм і методів оцінювання, мотивування, атестації працівників, стабілізації кадрового складу та оптимізації внутрішньо організаційних переміщень працівників;

здатність перевіряти та координувати діяльність робочої комісії щодо підготовки проекту колективного договору; володіння навичками організації підготовки та проведення загальних конференцій трудового колективу з укладання колективного договору;

здатність виявлення й постановки проблем у системі управління персоналом організації, визначення на цій основі напрямів аудиторського обстеження;

вміння підготовки програми процедур аудиту персоналу за визначеними напрямками;

здатність планування та реалізації процедур збирання даних, оцінки та аналізу інформації для проведення аудиту персоналу;

здатність складати аудиторські висновки з підвищення ефективності системи управління персоналом організації.

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Навчальний процес згідно з програмою навчальної дисципліни здійснюється в таких формах: лекційні, семінарські та практичні заняття; самостійна робота студентів, індивідуально-консультативна робота; контрольні заходи.

Структура навчальної дисципліни наведено у табл. 2.

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Тема	Кількість годин, відведених на			
	лекції	практичні (семінарські) заняття	самостійну роботу	індивідуально- консультаційну роботу
Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти формування системи аудиту персоналу				
Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	2	2	8	1,5
Тема 2. Методологія аудиту персоналу	2	4	5	1,5
Тема 3. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу	2	2	8	1,5
Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	4	4	5	2,5
Разом за модулем 1	10	12	26	7
Змістовний модуль 2. Механізми реалізації аудиту персоналу на підприємстві				
Тема 5. Аудит найму та звільнень	2	4	5	2,5
Тема 6. Аудит робочих місць	4	2	5	2,5
Тема 7. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я	2	2	5	3
Тема 8. Аудит розвитку персоналу	4	2	8	3,5
Тема 9. Аудит винагород	2	2	8	3
Тема 10. Аудит роботи служб управління персоналом	4	2	6	3,5
Тема 11. Аудит інтелектуального капіталу	2	4	8	2,5
Тема 12. Аудит витрат на персонал	4	4	10	3,5
Разом за модулем 2	24	22	55	24
Усього годин	34	34	81	31

Тематичний план складається з двох модулів, кожен з яких містить кілька навчальних елементів. Загальна трудомісткість навчальної дисципліни становить 5 кредитів або 180 годин.

3. Зміст навчальної дисципліни за модулями та темами

Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти аудиту персоналу

Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу

Сутність, предмет, завдання та методи аудиту. Динаміка цілей і методів аудиту (періодизація). Аудитор, аудиторська діяльність та аудиторські послуги (послуги дії, послуги контролю, інформаційні послуги). Аудит, контроль і ревізія: подібність і відмінність. Становлення аудиту в Україні. Структура ринку аудиторських і консалтингових послуг в Україні. Проблема інформаційного ризику та попит на аудиторські послуги. Регулювання аудиторської діяльності. Правові основи аудиту. Аудиторські стандарти. Національні аудиторські стандарти. Принципи проведення аудиту.

Види аудиту. Зовнішній та внутрішній аудит. Види робіт і завдання внутрішнього аудиту. Вимоги до знань, вмінь і навичок кваліфікованого внутрішнього аудитора. Причини динамічного розвитку внутрішнього аудиту. Обов'язковий та ініціативний аудит. Регулярний і разовий аудит.

Види аудиту у системі напрямків аудиторської діяльності. Перелік питань, які повинен дослідити аудитор у процесі перевірки. Фінансовий аудит. Державний аудит та його мета. Управлінський аудит, його особливості та форми проведення.

Роль управлінського аудиту у процесі удосконалення управління організацією.

Тема 2. Методологія аудиту персоналу

Основні підходи до діагностики ефективності системи управління персоналом. Особливості діагностики кадрової роботи. Діагностика системи діяльності з управління персоналом. Оцінка рівня кваліфікації персоналу. Оцінка індивідуальних психологічних характеристик працівників. Оцінка формальних і неформальних відносин, каналів інформаційного обміну. Використання результатів діагностики.

Мета аудиту персоналу. Об'єкт та предмет аудиту персоналу. Значення аудиту персоналу. Методи ефективного управління людьми. Внутрішньофірмове управління персоналом. Концепція управління персоналом. Головна функція керівництва персоналом та її особливості. Процес

управління персоналом: планування, організація, управління персоналом, керівництво, контроль. Головна функція управління персоналом та її особливості. Головні завдання управління персоналом. Можливості аудиту персоналу.

Показники успішності управління персоналом. Сутність аудиту персоналу. Система елементів методології й методики аудиту персоналу. Відмінні риси аудиту персоналу. Об'єкт та предмет аудиту персоналу. Ціль та завдання аудиту персоналу. Класифікація типів аудиту персоналу. Процес аудиту персоналу.

Тема 3. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу

Організаційний аспект аудиту персоналу. Соціально-психологічний аспект аудиту персоналу. Економічний аспект аудиту персоналу. Основні параметри аудиту персоналу за функціями управління.

Аудит персоналу на стратегічному рівні. Шляхи підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу організації. Показники оцінки становища організації на ринку праці. Операційний рівень. Головні області аудиту персоналу в рамках роботи служб управління персоналом: інформаційні системи управління персоналом, укомплектованість персоналом і розвиток, організаційний контроль та оцінка персоналу. Основні принципи загального аудиту при внутрішньофірмовому аудиті персоналу. Управлінський рівень Використовувана інформація: профспілки, наймані працівники, адміністрація і служби управління персоналом, зовнішні джерела.

Послідовність проведення аудиту персоналу. Попередня діагностика. Попередня анкета. Вивчення загальної, технічної, комерційної, фінансово-економічної та соціальної характеристик організації. Аналіз соціального паспорта: соціальна характеристика підприємства (персонал), соціальна політика (управління персоналом), глобальна діагностика (невідповідності у здійсненні соціальної політики). Аналіз організаційної поведінки. Вивчення ознак зовнішньої адаптації організації. Аудиторський висновок. Звіт для лінійних менеджерів. Звіт фахівцям в області управління персоналом. Звіт менеджеру з управління персоналом.

Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу

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

Аналіз ресурсів праці: аналіз чисельності працюючих, аналіз фондів часу. Показники аналізу чисельності, структури та руху трудових ресурсів. Показники, що характеризують трудовий потенціал колективу. Показники, що характеризують трудову активність персоналу. Показник порівняльної напруженості праці по чисельності, що характеризує ступінь використання кадрів підрозділу (дільниці, цеху, виробництва, відділу). Вартість трудового потенціалу підприємства. Кількісні показники оцінки трудового потенціалу. Соціальний паспорт підприємства. Баланс руху кадрів. Показники інтенсивності обороту кадрів. Аналіз використання робочого часу. Баланс робочого часу. Структура календарного фонду часу. Аналіз балансу робочого часу одного середньооблікового працівника. Показники використання робочого часу. Аудит якості праці.

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.

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.

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

Змістовний модуль 2. Механізми реалізації аудиту персоналу на підприємстві

Тема 5. Аудит найму та звільнень

Аудит найму. Фактори успішності найму персоналу. Показники оцінки виконання функції підбору кадрів. Оцінка якості набраних працівників. Вартість найму. Витрати, пов'язані із наймом персоналу: зарплата, інші витрати, що відповідають прямим витратам, витрати на функціонування адміністративних служб з найму. Витрати на адаптацію. Інформаційна фаза. Фаза навчання (освоєння) професії. Фаза особистого внеску в організацію. Оцінка вартості адаптації. Оцінка значущості затрат на адаптацію.

Місія аудиту найму. Напрями аудиту найму. Перевірка дотримання організацією законів і правил, внутрішніх розпоряджень. Принципи найму персоналу. Способи найму. Внутрішні та зовнішні джерела найму. Перевірка, на скільки досягнуті кількісні та якісні цілі, виявлення причин імовірних відхилень. Перевірка відповідності політики найму персоналу стратегії організації.

Аудит звільнень. Фактори, що впливають на організацію кадрової роботи. Мета аудиту звільнень. Плинність кадрів, обумовлена умовами організації. Плинність кадрів, обумовлена окремими причинами незадоволеності. Фактор прихильності організації. Фактор порівнянності з пропозиціями ззовні. Діагностика плинності кадрів. Основні причини звільнення працівників за власним бажанням.

Тема 6. Аудит робочих місць

Оцінка використання працівників. Опис робочого місця. Етапи аудиту робочих місць: аудит продуктивності, аудит укомплектованості персоналом, аудит розвитку персоналу.

Аудит продуктивності. Порівняльний аналіз продуктивності робочих місць. Методи виміру продуктивності праці. Програми управління продуктивністю праці. Вивчення проблем зростання продуктивності. Аудит використання робочого часу. Показники ефективності використання робочого часу.

Аудит укомплектованості персоналом. Функціональний аналіз робочого процесу. Посадове анкетування. Параметри кількісної оцінки робочих посад. Оцінка складності праці (визначення розряду складності робіт). Оцінка поєднання індивідуальної та колективної праці в організації. Кількісна оцінка особистого трудового внеску кожного працівника в кінцевий результат. Оцінка правильності застосування цих показників.

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

Джерела інформації для аудиту умов праці, безпеки та здоров'я. Причини виникнення нещасних випадків. Випадковості. Небезпечні умови. Небезпечні дії. Тип індивідуальності людини. Оцінка програм щодо забезпечення безпеки й здоров'я працівників організації. Оцінка періодичних звітів спеціалістів щодо безпеки, журналів фіксації інцидентів, опитувань працівників і менеджерів. Дослідження й вирішення проблем алкоголізму та наркоманії. Модель вивчення стресів на роботі.

Самодіагностика робочих умов персоналу. Етапи аудиту самодіагностики робочих умов персоналу.

Тема 8. Аудит розвитку персоналу

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. Методи оцінки підвищення кваліфікації: спеціальні записи, інтерв'ю, анкети, тести, оціночні матриці. Кар'єра. Підходи з планування й розвитку кар'єри. Оцінка організації з точки зору освідомлення важливості розвитку кар'єри її працівників. Оцінка проблеми розвитку кар'єри за окремими групами працівників. Показники кількісної характеристики стану роботи з кадровим резервом.

Стратегічний аудит. 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

Мета аудиту винагород. Структура винагород: грошові винагороди, соціальні пільги. Структура доходу працівника організації. Діагностика стану системи компенсацій в організації. Напрями аудиту винагород.

Аудит відповідності винагород. Цілі аудиту відповідності винагород: гарантія якості інформації, забезпечення дотримання правових, нормативних чи погоджувальних актів, забезпечення виконання внутрішньо-фірмових інструкцій. Напрями аудиту відповідності винагород. Оцінка надійності та достовірності внутрішнього контролю за виплатами.

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.

Стратегічний аудит винагород. Напрями 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

Напрями діяльності служб 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").

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 напрями аналізу якості управління персоналом організації.

Тема 11. Аудит інтелектуального капіталу

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

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.

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.

Опис бажаних перетворень, цілей, поля діяльності та обмежень. Визначення набору оптимальних параметрів активів підприємства. Присвоєння параметрам верхніх граничних значень.

Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу: опитування покупців; глибинне інтерв'ю з клієнтами; аналіз продажу; аналіз торгівельних витрат; дослідження ринку; аналіз контрактів; аналіз конкурентоспроможності; аналіз коефіцієнта окупності інвестицій; аналіз платежів. Методи оцінки інтелектуальної власності (інтелектуальних активів). 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

Аудит виконання бюджету підприємства за доходами, витратами, аналіз виявлених відхилень від запланованих показників. Прогноз виконання бюджету підприємства.

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

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.

Оцінка прибутковості інвестицій у персонал. Методи визначення ефективності інвестування заходів з управління персоналом: поточної вартості проекту витрат на персонал, рентабельності проекту витрат на персонал, ліквідності (терміну окупності) проекту витрат на персонал. Показники, які характеризують ефект від реалізації системи заходів щодо управління 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. Плани лекцій

Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти формування системи аудиту персоналу

Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу

- 1.1. Сутність і завдання аудиту персоналу.
- 1.2. Види, підходи та напрями аудиту персоналу.
- 1.3. Структура та види аудиторських висновків.
- 1.4. Інструментарій проведення аудиту персоналу.
- 1.5. Етапи проведення аудиту персоналу.

Література: [3; 8; 10; 11; 12; 13; 21; 26; 27].

Тема 2. Методологія аудиту персоналу

- 1.1. Персонал і кадрова політика організації.
- 1.2. Діагностика роботи з персоналом.
- 1.3. Персонал у системі управління якістю.
- 1.4. Місце аудиту в системі управління персоналом організації.
- 1.5. Філософія аудиту персоналу.

Література: [2 – 4; 8; 10; 11; 13; 16; 18; 22; 27; 32].

Тема 3. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу

- 3.1. Рівні проведення аудиту персоналу.
- 3.2. Дослідницькі підходи до аудиту персоналу.
- 3.3. Інструментарій проведення аудиту персоналу.
- 3.4. Послідовність проведення аудиту персоналу.

Література: [3; 8; 10; 11; 15; 21; 32; 33].

Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу

- 4.1. Аналіз ресурсів праці (чисельності працюючих, фонд часу).
- 4.2. Внутрішній аналіз затрат праці (продуктивність праці та оплати праці).
- 4.3. Аналіз використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток.
- 4.4. Загальний аналіз праці, оплати і соціального розвитку.

Література: [3; 8 – 12; 17; 20; 23; 28; 29].

Змістовний модуль 2. Механізми реалізації аудиту персоналу на підприємстві

Тема 5. Аудит найму та звільнень

- 5.1. Аудит та вартість найму персоналу.
- 5.2. Витрати на адаптацію персоналу.
- 5.3. Аудит звільнень персоналу.

Література: [3; 8; 10; 11; 20; 23; 27; 28].

Тема 6. Аудит робочих місць

- 6.1. Оцінка використання працівників.
- 6.2. Аудит продуктивності робочих місць.
- 6.3. Аудит укомплектованості персоналом.

Література: основна [3; 4; 8; 10; 11; 23; 24; 28; 33].

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

- 7.1. Оцінка програм та звітів з безпеки та здоров'я працівників організації.
- 7.2. Аудит самодіагностики робочих умов персоналу.
- 7.3. Аудит роботи служб управління персоналом.

Література: [3; 4; 8; 10; 11; 19; 21; 28; 32].

Тема 8. Аудит розвитку персоналу

- 8.1. Аудит розвитку персоналу.
- 8.2. Стратегічний аудит (планування персоналу).

Література: [2 – 4; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29].

Тема 9. Аудит винагород

- 9.1. Мета та напрямки аудиту винагород.
- 9.2. Аудит відповідності винагород.
- 9.3. Аудит ефективності винагород.
- 9.4. Стратегічний аудит винагород.

Література: [2; 3; 6; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29; 33].

Тема 10. Аудит роботи служб управління персоналом

- 10.1. Оцінка ефективності роботи відділів управління персоналом.
- 10.2. Оцінка плинності кадрів та абсентеїзм.

Література: [2 – 4; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29; 33].

Тема 11. Аудит інтелектуального капіталу

11.1. Сутність та структура інтелектуального капіталу.

11.2. Загальний аудит інтелектуального капіталу.

11.3. Етапи аудиту інтелектуального капіталу.

11.4. Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу.

Література: [2 – 4; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29; 33].

Тема 12. Аудит витрат на персонал

12.1. Аудит виконання бюджету підприємства за доходами і витратами.

12.2. Аналіз витрат на персонал.

12.3. Управління витратами на персонал.

12.4. Оцінка прибутковості інвестицій у персонал.

12.5. Оцінка соціальної ефективності витрат на персонал.

Література: [2 – 4; 8; 10; 11; 14; 15; 17; 25; 32; 33].

5. Плани семінарських та практичних занять

Тематику та зміст семінарських і практичних занять з їх погодинним розподілом і рекомендованою літературою наведено в табл. 3.

Таблиця 3

План проведення практичних (семінарських) занять

Назва теми	Програмні запитання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти формування системи аудиту персоналу			
Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	Ситуаційне завдання (кейс-метод) 1. Визначення аргументів "за" та "проти" аудиту персоналу. 2. Складання плану, програми аудиту персоналу для підприємства (організації)	2	[3; 8; 10; 11; 13; 21; 26; 27]
Тема 2. Методологія аудиту персоналу	Семінарське заняття. 1. Персонал і кадрова політика організації. 2. Діагностика роботи з персоналом. 3. Персонал у системі управління якістю 4. Місце аудиту в системі управління персоналом організації. 5. Філософія аудиту персоналу	4	[2 – 4; 8; 10; 11; 13; 16; 18; 22; 27; 32]

1	2	3	4
Тема 3. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу	Ситуаційне завдання (кейс-метод) Визначити рівні проведення аудиту персоналу та дослідити підходи до аудиту персоналу, інструментарій проведення і послідовність проведення аудиту персоналу	2	[3; 8; 10; 11; 15; 21; 32; 33]
Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	Семінарське заняття 1. Аналіз чисельності персоналу та фондів часу. 2. Аналіз продуктивності праці та оплати праці. 3. Аналіз коштів соціального розвитку. 4. Загальний аналіз праці, оплати і соціального розвитку організації. Ситуаційне завдання Здійснити діагностику ефективності використання персоналу та оцінити вплив факторів на зміну рентабельності персоналу за наведеними даними	4	[3; 8 – 12; 17; 20; 23; 28; 29]
Змістовний модуль 2. Механізми реалізації аудиту персоналу на підприємстві			
Тема 5. Аудит найму та звільнень	Семінарське заняття 1. Фактори успішності найму персоналу 2. Місія та напрями аудиту найму персоналу "Керівництво з соціальної відповідальності" Ситуаційне завдання (кейс-метод) "Мозкова атака" щодо висловлювання ідей про вартість найму персоналу, витрати на адаптацію, фактори плинності кадрів, основні причини звільнення працівників за власним бажанням	4	[3; 8; 10; 11; 20; 23; 27; 28]
Тема 6. Аудит робочих місць	Ситуаційне завдання "Мозкова атака" щодо висловлювання ідей про етапи аудиту робочих місць. Практичне заняття Визначити кількісну оцінку особистого трудового внеску кожного працівника в кінцевий результат діяльності підрозділу, організації за наведеними даними	2	[3; 4; 8; 10; 11; 23; 24; 28; 33]
Тема 7. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я	Практичне заняття. 1. Виявити причини виникнення нещасних випадків та стресів на робочому місці. 2. Дослідження й вирішення проблем алкоголізму та наркоманії	2	[3; 4; 9; 11; 12; 19; 21; 28; 32]

1	2	3	4
	<p align="center">Ситуаційне завдання</p> <p>"Мозкова атака" щодо висловлювання ідей про джерела інформації для проведення аудиту умов праці, безпеки та здоров'я</p>		
Тема 8. Аудит розвитку персоналу	<p align="center">Практичне заняття</p> <p>1. Визначити потребу у навчанні персоналу на рівні організації за наведеними даними. 2. Визначити економічну ефективність розвитку персоналу за програмами навчання за наведеними даними</p>	2	[2 – 4; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29]
Тема 9. Аудит винагород	<p align="center">Практичне заняття</p> <p>1. Провести діагностику стану системи компенсацій в організації 2. Оцінити надійність та достовірність внутрішнього контролю за виплатами персоналу організації, здійснити діагностику ефективності винагород організації та діагностику фінансових можливостей підприємства з формування фонду оплати праці підприємства, розробити політику винагород персоналу за наведеними даними</p>	2	[2; 3; 6; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29; 33]
Тема 10. Аудит роботи служб управління персоналом	<p align="center">Ситуаційне завдання</p> <p>1. Бліц-опитування щодо напрямів оцінки діяльності служб управління персоналом за сучасних умов. 2. "Мозкова атака" висловлювання ідей щодо підготовки запитальника для оцінки ефективності діяльності служб управління персоналом</p>	2	[2 – 4; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29; 33]
Тема 11. Аудит інтелектуального капіталу	<p align="center">Семінарське заняття.</p> <p>1. Сутність та структура інтелектуального капіталу. 2. Загальний аудит інтелектуального капіталу. 3. Етапи аудиту інтелектуального капіталу 4. Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу.</p> <p align="center">Практичне заняття</p> <p>Здійснити оцінку інтелектуального капіталу організації за наведеними даними</p>	4	[2 – 4; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29; 33]

1	2	3	4
Тема 12. Аудит витрат на персонал	<p>Ситуаційне завдання</p> <p>Ділова гра "Складання плану витрат на персонал"; рекомендована робота у двох групах студентів, які забезпечуються завданнями для проведення ділової гри, бланковим матеріалом, в якому містяться додатки з таблицями для розрахунків і заповнення.</p> <p>Практичне заняття.</p> <p>Розрахувати показники, які характеризують ефект від реалізації системи заходів щодо управління персоналом</p>	4	[2 – 4; 8; 10; 11; 14; 15; 17; 25; 32; 33]

Практичне заняття проводиться як ситуаційне завдання (кейс-метод), яке засноване на моделюванні ситуації на конкретному прикладі та потребує вирішення економічними, правовими та соціальними засобами; семінарського заняття; практичного заняття.

6. Самостійна робота студентів

Самостійна робота студента над засвоєнням цієї навчальної дисципліни включає вивчення і конспектування питань, що винесені на самостійне опрацювання, підготовка до доповідей, виступів на семінарських заняттях. За кожною з тем передбачено вивчення теоретичних питань, що вимагає від студентів роботи не тільки з навчально-методичною літературою, а й з матеріалами періодичних видань та законодавчими і нормативними актами.

6.1. Перелік питань для самостійного опрацювання

Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти формування системи аудиту персоналу

Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу

Структура ринку аудиторських і консалтингових послуг в Україні.

Проблема інформаційного ризику та попит на аудиторські послуги.

Регулювання аудиторської діяльності.

Удосконалення системи управління організацією за допомогою аудиту персоналу.

Організаційні основи аудиту персоналу

Література: [3; 8; 10; 11; 13; 21; 26; 27].

Тема 2. Методологія аудиту персоналу

Взаємодія інтересів членів організації з організаційними інтересами. Системний підхід при проведенні аудиту.

Правові основи аудиту. Аудиторські стандарти. Національні аудиторські стандарти.

Вимоги до знань, вмінь і навичок кваліфікованого внутрішнього аудитора. Напрями аудиту.

Література: [2 – 4; 8; 10; 11; 13; 16; 18; 22; 27; 32].

Тема 3. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу

3.1. Стандарти якості ІСО та їх значення в господарській практиці підприємств. Стандарти якості серії ІСО 8402, ІСО 9000, ІСО 9001-2000.

3.2. Концепція ТQM (Total Quality Management – "загальне управління якістю").

3.3 Принципи, методи та засоби ТQM.

Література: [3; 8; 10; 11; 15; 21; 32; 33].

Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу

Трудовий (кадровий) потенціал організації та його структура: кадрова, професійна, кваліфікаційна, організаційна.

Сутність, цілі, етапи побудови кадрової політики (рефлексія, нормування, програмування, моніторинг персоналу).

Діагностика роботи з персоналом.

Література: [3; 8 – 12; 17; 20; 23; 28; 29].

Змістовний модуль 2. Механізми реалізації аудиту персоналу на підприємстві

Тема 5. Аудит найму та звільнень

Вимоги стандарту якості ІСО 9001-2000 до персоналу.

Реалізація принципу ТQM "Залучення персоналу" до управління системою якості.

Регламентация діяльності персоналу в області якості.

Література: [3; 8; 10; 11; 20; 23; 27; 28].

Тема 6. Аудит робочих місць

6.1. Опис робочого місця. Етапи аудиту робочих місць: аудит продуктивності, аудит укомплектованості персоналом, аудит розвитку персоналу.

6.2. Порівняльний аналіз продуктивності робочих місць.

Література: [3; 4; 8; 10; 11; 23; 24; 28; 33].

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

7.1. Функціональний аналіз робочого процесу.

7.2. Посадове анкетування.

7.3. Параметри кількісної оцінки робочих посад.

7.4. Оцінка складності праці (визначення розряду складності робіт).

7.5. Оцінка поєднання індивідуальної та колективної праці в організації.

Література: [3; 4; 8; 10; 11; 19; 21; 28; 32].

Тема 8. Аудит розвитку персоналу

8.1. Аудит розвитку персоналу.

8.2. Аудит оцінки можливостей використання людського потенціалу з позиції стратегічного плану організації.

8.3. Напрями аудиторської експертизи розвитку персоналу: підвищення кваліфікації, кар'єра.

Література: [2 – 4; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29].

Тема 9. Аудит винагород

9.1. Структура винагород: грошові винагороди, соціальні пільги.

9.2. Структура доходу працівника організації.

9.3. Діагностика стану системи компенсацій в організації.

9.4. Аудит відповідності винагород.

Література: [2; 3; 6; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29; 33].

Тема 10. Аудит роботи служб управління персоналом

10.1. Оцінка відповідності процедур і змісту кадрового планування стратегічним цілям і завданням організації.

- 10.2. Джерела фінансування витрат на персонал.
 - 10.3. Витрати на персонал у собівартості продукції.
- Література:** [2 – 4; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29; 33].

Тема 11. Аудит інтелектуального капіталу

- 11.1. Необхідність аудиту інтелектуального капіталу.
 - 11.2. Етапи аудиту інтелектуального капіталу.
 - 11.3. Застосування схеми аудиту інтелектуального капіталу.
 - 11.4. Документальне оформлення аудиту інтелектуального капіталу.
- Література:** [2 – 4; 8; 10; 11; 15; 17; 22; 27 – 29; 33].

Тема 12. Аудит витрат на персонал

- 12.1. Взаємозв'язок планування витрат на персонал із критеріями ефективності (продуктивність праці, якість продукції, час виробництва та гнучкість).
 - 12.2. Показники, які характеризують ефект від реалізації системи заходів щодо управлінню персоналом.
 - 12.3. Індикатори економічної ефективності витрат на персонал: стабільність персоналу, гнучкість персоналу.
- Література:** [2 – 4; 8; 10; 11; 14; 15; 17; 25; 32; 33].

6.2. Контрольні запитання для самодіагностики

- 1. Взаємодія інтересів членів організації з організаційними інтересами. Системний підхід при проведенні аудиту.
- 2. Аудит як форма діагностичного обстеження.
- 3. Динаміка цілей і методів аудиту (періодизація).
- 4. Аудит, контроль і ревізія: подібність і відмінність.
- 5. Становлення аудиту в Україні.
- 6. Структура ринку аудиторських і консалтингових послуг в Україні. Проблема інформаційного ризику та попит на аудиторські послуги. Регулювання аудиторської діяльності.
- 7. Правові основи аудиту. Аудиторські стандарти. Національні аудиторські стандарти.
- 8. Принципи проведення аудиту.
- 9. Класифікація аудиторської діяльності.
- 10. Види робіт і завдання внутрішнього аудиту.

11. Вимоги до знань, вмінь і навичок кваліфікованого внутрішнього аудитора. Напрями аудиту.
12. Види аудиту у системі напрямів аудиторської діяльності.
13. Удосконалення системи управління організацією за допомогою аудиту.
14. Аудит в системі тотального управління якістю.
15. Стандарти якості ІСО та їх значення в господарській практиці підприємств. Стандарти якості серії ІСО 8402, ІСО 9000, ІСО 9001-2000.
16. Концепція ТQM (Total Quality Management – "загальне управління якістю").
17. Принципи, методи та засоби ТQM.
18. Бенчмаркінг та його зміст, види, процес.
19. Модель ділової досконалості (модель системи менеджменту якості, що заснована на процесному підході).
20. Премія за якість Демінга в Японії. Національна премія за якість імені М. Болдріджа у США. Європейська премія за якість. Премія за якість в Росії.
21. Аудиторський висновок та його значення для замовника.
22. Аудиторська вибірка.
23. Сутність, цілі, етапи побудови кадрової політики (рефлексія, нормування, програмування, моніторинг персоналу).
24. Можливості аудиту персоналу.
25. Філософія аудиту персоналу.
26. Система елементів методології й методики аудиту персоналу.
27. Класифікація типів аудиту персоналу.
28. Процес аудиту персоналу.
29. Рівні проведення аудиту персоналу.
30. Основні принципи загального аудиту при внутрішньофірмовому аудиті персоналу.
31. Аналіз офіційних документів (звітів про безпеку та здоров'я, скарги, вивчення системи винагород, права людини, вивчення кадрової політики й програм, рівень конфліктності, плинність/абсентеїзм, підвищення кваліфікації, просування службою, підбір персоналу, облік працівників, спеціальні програми).
32. Послідовність проведення аудиту персоналу.
33. Основні напрями внутрішнього аудиту персоналу.

7. Методики активізації процесу навчання

При викладанні навчальної дисципліни для активізації навчального процесу передбачено застосування сучасних освітніх технологій (активних і інтерактивних форм навчання): проблемних лекцій, семінарів-дискусій, міні-лекцій, розбір ситуацій, ділові ігри.

Таблиця 4

Розподіл активних і інтерактивних форм навчання за темами навчальної дисципліни

Назва теми	Активні та інтерактивні форми проведення занять
1	2
Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	Кейс-метод "Актуальність впровадження основних принципів аудиту персоналу на українських підприємствах". Семінар-дискусія з питання "Відмінності між аудитом, ревізією, перевіркою, контролем"
Тема 2. Методологія аудиту персоналу	Семінар-дискусія з питання "Проблеми та перспективи розвитку аудиту персоналу в Україні"
Тема 3. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу	Кейс-метод "Актуальність проведення аудиту персоналу на українських підприємствах"
Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	Семінар-дискусія з питання "Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу". Робота в малих групах з подальшою презентацією-виступом розробленої кадрової політики підприємства
Тема 5. Аудит найму та звільнень	Кейс-метод "Розробка стратегії ідей про вартість найму персоналу, витрати на адаптацію, фактори плинності кадрів, основні причини звільнення працівників за власним бажанням на прикладі конкретного підприємства"
Тема 6. Аудит робочих місць	Кейс-метод "Розробка стратегії висловлювання ідей про етапи аудиту робочих місць на прикладі конкретного підприємства"
Тема 7. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я	Міні-лекція з питання "Виникнення нещасних випадків та стресів на робочому місці. Дослідження й вирішення проблем алкоголізму та наркоманії"

1	2
Тема 8. Аудит розвитку персоналу	Міні-лекція з питання "Аудит розвитку персоналу". Семинар-дискусія "Аналіз можливостей використання людського потенціалу з позиції стратегічного плану організації"
Тема 9. Аудит винагород	Міні-лекція з питання "Структура винагород: грошові винагороди, соціальні пільги". Семинар-дискусія "Структура доходу працівника організації"
Тема 10. Аудит роботи служб управління персоналом	Кейс-метод "Висловлювання ідей щодо підготовки запитальника для оцінки ефективності діяльності служб управління персоналом"
Тема 11. Аудит інтелектуального капіталу	Семинар-дискусія з питання "Документальне оформлення аудита інтелектуального капіталу"
Тема 12. Аудит витрат на персонал	Семинар-дискусія з питання "Індикатори економічної ефективності витрат на персонал: стабільність персоналу, гнучкість персоналу". Робота в малих групах з подальшою презентацією розробленого аудиторського звіту

8. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Індивідуально-консультативна робота з теоретичної частини навчальної дисципліни проводиться у вигляді:

- 1) індивідуальних консультацій (запитання – відповідь стосовно проблемних питань теоретичного матеріалу навчальної дисципліни);
- 2) групових консультацій (розгляд типових прикладів, практики впровадження та використання нових методів та методик в аналізі та аудиті персоналу).

Індивідуально-консультативна робота з практичної частини навчальної дисципліни проводиться у вигляді:

- 1) індивідуальних консультацій (розгляд практичних завдань, стосовно яких виникли запитання, проблемних питань, що постали в ході виконання індивідуальних завдань);
- 2) групових консультацій (розгляд практичних ситуацій, завдань, які потребують колективного обговорення).

Індивідуально-консультативна робота для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу проводиться у вигляді:

- 1) індивідуального захисту самостійних та індивідуальних завдань;
- 2) підготовки рефератів для виступу на науковому семінарі;
- 3) підготовки рефератів для виступу на науковій конференції.

9. Система поточного та підсумкового контролю знань студентів

Оцінювання знань, умінь та навичок студентів враховує види занять, які згідно з робочою програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні та практичні заняття, а також самостійну роботу.

Перевірка та оцінювання знань студентів може проводитись кількома методами:

1. Оцінювання знань студента під час лекційних занять.
2. Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять.
3. Виконання завдань для самостійної роботи.
4. Проведення проміжного контролю.
5. Проведення поточно-модульного контролю.
6. Захист індивідуального навчально-дослідного завдання.

Загальна оцінка з навчальної дисципліни визначається як середнє арифметичне з теоретичного, практичного модулів та оцінки за виконання ІНДЗ.

Оцінювання знань студента під час лекційного модуля, семінарських і практичних занять проводиться за 12-бальною шкалою. Оцінювання знань студента під час виконання завдань для самостійної роботи проводиться за 12-бальною шкалою. Оцінювання знань студента під час проведення проміжного контролю здійснюється за 12- бальною шкалою. Оцінювання знань студента під час виконання ІНДЗ здійснюється за 12-бальною шкалою.

Поточно-модуль-ний контроль здійснюється та оцінюється за двома складовими: практичний модульний контроль і теоретичний модульний контроль. Оцінка за практичну складову модульного контролю виставляється за результатами оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять. Теоретичний модуль дорівнює середньому значенню між проміжним модульним контролем та за виконання модульної контрольної роботи. Модульна контрольна робота проводиться в письмовій формі за відповідними білетами. Білет складається з 2 теоретичних питань та 2 задач.

Зразок завдання з поточно-модульного контролю наведено далі.

Модульний білет № 1 (Приклад)

Теоретичні питання

1. Дайте визначення таким поняттям: аудит, аудиторська діяльність, контроль, ревізія. У чому їхня подібність і відмінності?
2. Що повинно міститися в аудиторському висновку?

Задачі

1. Провести аудит ресурсів праці організації. У процесі аудиту проаналізувати виконання плану та динаміку чисельності персоналу організації; проаналізувати склад і структуру персоналу; визначити ступінь укомплектованості персоналу організації; оцінити використання робочих місць по всьому персоналу організації та робітникам; скласти баланс руху персоналу організації за звітний період; розрахувати та оцінити показники руху кадрів; проаналізувати ефективність використання персоналу; розрахувати та оцінити показники, що характеризують трудову активність персоналу. Для аудиту ресурсів праці дані брати за два-три роки, використати табличні форми та доповнити їх відповідним коментарем.

2. Провести аудит винагород персоналу організації. У процесі аудиту виявити наявність в організації стратегії персоналу (у письмовій формі) та дослідити чи відображаються в ній питання щодо управління мотивацією та лояльністю персоналу; здійснити діагностику стану системи компенсаційної політики в організації; з'ясувати чи знають в організації компенсаційні пакети конкурентів; виявити чи є в організації структуровані програми підтримки лояльності персоналу організації та оцінити. Для аудиту винагород персоналу дані брати за два-три роки, використати табличні форми та доповнити їх відповідним коментарем.

Відповіді студентів оцінюються за 12-бальною системою згідно з кваліфікаційними вимогами до магістрів спеціальності "Управління персоналом та економіка праці". Кожне з теоретичних завдань оцінюється в три бали, оцінка кожної з задач – в три бали. Загальна оцінка за теоретичне та практичне завдання виставляється окремо та дорівнює загальній сумі оцінок кожного завдання.

Оцінка за теоретичне завдання складається на основі таких критеріїв:

1,5 бала – за повноту викладення та використання теоретичних знань на основі лекційного матеріалу та рекомендованої літератури;

0,5 бала – за логічність та послідовність думок, а також за наявність практичного прикладу.

1 бал – за наявність обґрунтованих висновків.

Для оцінювання задач використовуються наступні критерії:

1,5 бала – за правильність, обґрунтованість та наявність формул розрахунку вирішеного завдання;

0,5 бала – за логічність та послідовність думок.

1 бал – за наявність обґрунтованих висновків.

Для підведення підсумків роботи студентів з даної навчальної дисципліни виставляється загальна оцінка, яка враховує оцінки за кожним видом контролю (як середнє арифметичне оцінок з теоретичного та практичного модулів, оцінкою ІНДЗ).

Теми для написання індивідуального навчально-дослідного завдання (есе) з навчальної дисципліни

1. Удосконалювання управлінських технологій у рамках аудиту.
2. Ринок аудиторських і консалтингових послуг в Україні.
3. Правові основи аудиту в Україні.
4. Аудит як імпульс самовдосконалення організації.
5. Удосконалення системи управління організацією за допомогою аудиту.
6. Аудит у системі тотального управління якістю.
7. Аудиторський висновок та його значення для замовника.
8. Аудит персоналу на стратегічному рівні.
9. Аудит персоналу на рівні діяльності функціонального підрозділу.
10. Аудит персоналу на рівні лінійного управління.
11. Дослідницькі підходи до аудиту персоналу.
12. Аудит продуктивності праці.
13. Аудит укомплектованості персоналом.
14. Аудит розвитку персоналу.
15. Аудит найму персоналу.
16. Аудит звільнень персоналу організації.
17. Аудит винагород персоналу організації.
18. Аудит відповідності винагород персоналу організації.
19. Аудит ефективності винагород персоналу організації.
20. Стратегічний аудит винагород персоналу організації.

21. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я персоналу організації.
22. Аудит роботи служб управління персоналом.
23. Оцінка плинності кадрів та абсентеїзм.
24. Оцінка невдоволення та скарг персоналу організації.
25. Оцінка якості управління персоналом організації.
26. Контролінг як інструмент управління організацією.
27. Взаємозв'язок планування витрат на персонал із критеріями ефективності.
28. Аналіз і аудит витрат на персонал.
29. Оцінка прибутковості інвестицій у персонал.
30. Типова схема соціальної ефективності організації.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни згідно з Методикою переведення показників успішності знань студентів Університету в систему оцінювання за шкалою ECTS конвертується в підсумкову оцінку за шкалою ECTS (табл. 5).

Таблиця 5

Переведення показників успішності знань студентів у систему оцінювання за шкалою ECTS

Відсоток студентів, які зазвичай успішно досягають відповідної оцінки	Оцінка за шкалою ECTS		Оцінка за бальною шкалою, що використовується ХНЕУ	Оцінка за національною шкалою
10	відмінне виконання	(A)	12 – 11	Відмінно
25	вище середнього рівня	(B)	10	
30	взагалі робота правильна, але з певною кількістю помилок	(C)	9 – 7	Добре
25	непогане, але зі значною кількістю помилок	(D)	6	Задовільно
10	виконання задовільне мінімальні критерії	(E)	5 – 4	
–	потрібне повторне пере складання	(FX)	3	Незадовільно
–	повторне вивчення дисципліни	(F)	2 – 1	

10. Рекомендована література

10.1. Основна

1. Аудит : учебник для студ. вузов / под ред. В. И. Подольского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 655 с.
2. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М. С. Дороніна. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с. – Бібліогр.: с. 361–384.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібн. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко [та ін.] ; за ред. Г. В. Назарової. – К. : Знання, 2012. – 573 с.
4. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебн. пособ. / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.
5. Завгородний В. П. Бухгалтерский учёт, контроль и аудит в условиях рынка / Завгородний В. П. – 2-е изд. – К. : Фирма Ди-Кси, 1997. – 829 с.
6. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.
7. Лановенко Е. Компенсационный пакет: от каждого по способностям, каждому – по труду / Е. Лановенко // Справочник кадровика. – 2004. – № 1. – С. 85–89.
8. Назарова Г. В. Управління соціально-трудова сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 328 с.
9. Никонова Т. В. Управленческий аудит: персонал / Т. В. Никонова, С. А. Сухарев ; ред. Ю. Г. Одегов. – М. : Экзамен, 2002. – 224 с.
10. Облік, аналіз і аудит персоналу : навч. посібн. / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. І. Отенко та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 260 с.
11. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебн. пособ. / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Экзамен, 2002. – 447 с.
12. Остапенко Ю. М. Экономика и социология труда : учебн. пособ. / Ю. М. Остапенко. – М. : ИНФРА, 2001. – 199 с.
13. Про аудиторську діяльність : Закон України від 22.04.1993 № 3125-XII // ВВР. – 1993. – № 7.
14. Рекомендації Комісії Європейського співтовариства щодо забезпечення якості аудиту в країнах Євросоюзу. Міжнародний договір від 01.01.2002 // Бухгалтерський облік і аудит. – 2002. – № 7.
15. Ришар Жак. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия / Жак Ришар ; под ред. Л. П. Белых ; пер. с фр. – М. : Аудит: ЮНИТИ, 1997. – 357 с.

16. Скобара В. В. Аудит: методология и организация / В. В. Скобара. – М. : Дело и сервис, 1998. – 576 с.

17. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд. МГУ, 1996.

10.2. Додаткова

18. Артемьева Е. В. Основы аудита : конспект лекций / Е. В. Артемьева, Н. Т. Савруков. – СПб. : Политехника, 1999. – 54 с.

19. Аудит охорони праці на підприємстві // Охорона праці. – 2000. – № 10. – С. 9–10.

20. Аудит ринку праці Львівської обл. / Ю. П. Туранський та ін. – Львів : Ексітеп, 2000. – 48 с.

21. Аудиторские стандарты: действующие и предстоящие в сравнении с международными // Аудит сегодня. – 2004. – № 1. – С. 6–9.

22. Аудиторська практика // Облік. Податки. Аудит в Україні. – 2001. – № 21. – С.30–31.

23. Востриков А. Аудит и оценка качества: вопросы и проблемы / Востриков А. // Alma mater (Вестн. высшей школы). – 2002. – С. 10–12.

24. Галасюк В. Из опыта украинских аудиторов / Галасюк В. // Аудит и фин. анализ. – 2004. – № 1. – С. 70–82.

25. Дорош Н. Документальное оформление аудиторской проверки / Дорош Н. // Вестник налоговой службы Украины. – 2000. – № 15. – С. 50–55.

26. Зверева І. Професійний етичний кодекс – нагальна вимога часу : [Правове забезпечення соціальної роботи] / І. Зверева // Соц. робота в Україні : теорія і практика. – 2003. – № 3. – С. 33–40.

27. Основы управления персоналом: учебн. пособ. / С. И. Самыгин и др. ; ред. Р. Г. Яновский. – М., 2002.

28. Попович П. Я. Економічний аналіз та аудит на підприємстві : навч. посібн. для студ. / П. Я. Попович. – 3-те вид., перероб. і доп. – Тернопіль : Економічна думка, 1998. – 199 с.

29. Рапп А. Расстановка сил на украинском рынке аудиторских услуг / Рапп А. // Рынок капитала. – 1999. – № 6. – С. 15–16.

30. Справочник по аудиту / ред. Э. А. Уткин. – М. : ТАНДЕМ: ЭКМОС, 1999. – 432 с.

31. Церетелі А. Аудит в Україні очима аудитора / Церетелі А. // Вістн. податк. служби України. – 2003. – № 23. – С. 56–60.

32. Шеремет А. Д. Аудит : учебник / А. Д. Шеремет, В. П. Суту. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 352 с.

33. Шкільняк М. Аудит менеджменту і корпоративне управління / Шкільняк М. // Держ. інформ. бюлетень про приватизацію. – 2001. – № 9. – С.55–58.

Зміст

Вступ	3
1. Кваліфікаційні вимоги до студентів	4
2. Тематичний план навчальної дисципліни	8
3. Зміст навчальної дисципліни за модулями та темами	10
4. Плани лекцій	17
5. Плани семінарських та практичних занять	19
6. Самостійна робота студентів	22
6.1. Перелік питань для самостійного опрацювання	22
6.2. Контрольні запитання для самодіагностики	25
7. Методики активізації процесу навчання	27
8. Індивідуально-консультативна робота	28
9. Система поточного та підсумкового контролю знань студентів	29
10. Рекомендована література	33
10.1. Основна	33
10.2. Додаткова	34

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Робоча програма навчальної дисципліни
"АУДИТ ПЕРСОНАЛУ"
для студентів спеціальності
8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"
всіх форм навчання

Укладачі: **Назарова** Галина Валентинівна
Лебединська Олена Сергіївна

Відповідальний за випуск **Назарова Г. В.**

Редактор **Бутенко В. О.**

Коректор **Бриль В. О.**

План 2013 р. Поз. № 132.

Підп. до друку

Формат 60×90 1/16. Папір MultiCopy. Друк Riso.

Ум.-друк. арк. 2,25. Обл.-вид. арк. 2,81. Тираж

прим. Зам. №

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
Дк № 481 від 13.06.2001 р.*

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"АУДИТ ПЕРСОНАЛУ"
для студентів спеціальності
8.03050501 "Управління персоналом та економіка
праці"
всіх форм навчання**