



Робоча програма навчальної дисципліни «Аудит персоналу» для студентів галузі знань 0305 Економіка та підприємництво, напрям підготовки: 6.030505 Управління персоналом та економіка праці, 2016 року.

Укладач програми: Волокитіна Л.О. к.е.н., доцент

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри управління персоналом та менеджменту.

Протокол № 1 від «30» серпня 2016 р.

Робочу програму затверджено Вченою радою Західнодонбаського інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

“20” вересня 2016 року, протокол № 1

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів 5	Галузь знань <u>0305 Економіка та підприємництво</u> (шифр і назва)	Нормативна	
	Напрямок підготовки <u>6.030505 Управління персоналом та економіка праці</u> (шифр і назва)		
Модулів	Спеціальність: _____	Рік підготовки	
Змістових модулів – 2		4-й	4-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання _____ (назва)		Семестр	
Загальна кількість годин: 180 год. (денна форма навчання); 180 год. (заочна форма навчання)		7-й	7-й
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 3	Освітньо-кваліфікаційний рівень: _____ Бакалавр	60 год.	8 год.
		Практичні, семінарські	
		30 год.	4 год.
		Лабораторні	
		— год.	— год.
		Самостійна робота	
		44 год.	84 год.
		Індивідуальні завдання:	
46 год.	84 год.		
Вид контролю:			
іспит	іспит		

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить (%):

для денної форми навчання – 50%

для заочної форми навчання – 7%

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

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

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

- знати:** – теоретичні і практичні засади аудиту персоналу на підприємстві;
- законодавчу базу та нормативно-правові вимоги щодо аудиту персоналу;
  - зміст, основних цілей та завдань, структури, наукових принципів, методів аудиту персоналу, наукових принципів та методів кадрового діловодства та його ролі в аудиті персоналу;
  - основні види та напрями аудиту персоналу;
  - засади управління робочим часом працівників, методів аналізу, аудиту та удосконалення ефективності використання робочого часу працівниками підприємства;
  - аудит різних форм і методів мотивування активної трудової поведінки персоналу;
  - аудит загальних засад ефективності діяльності підприємства, різних видів ефективності управління персоналом.
- вміти:** – проводити аналіз стану роботи служби управління персоналом;
- здійснювати планування чисельності та професійно-кваліфікаційної структури персоналу служби аудиту персоналу;
  - здійснювати аудит оцінки психофізіологічного стану окремих працівників;
  - застосовувати ефективні методи аудиту персоналу;
  - аналізувати стан соціально-психологічного клімату в колективі та розробляти відповідні рекомендації з його покращення;
  - складати й обґрунтовувати плани аудиту системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, розвитку ділової кар'єри співробітників, контролювати процеси розвитку персоналу;
  - перевіряти внутрішню нормативно-правову базу виконання персоналом підприємства режиму праці та відпочинку;
  - розробляти та застосовувати науково обґрунтовані форми та методи оптимізації інтересів соціальних партнерів на підприємстві;
  - надавати консультації працівникам підприємства з питань аудиту персоналу;
  - ефективно використовувати сучасні інформаційні технології в аудиті персоналу.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Змістовий модуль 1 Теоретичні аспекти аудиту персоналу**

##### **Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу**

Аудит: сутність, предмет, завдання та методи. Аудитор, аудиторська діяльність та аудиторські послуги. Становлення аудиту в Україні. Структура ринку аудиторських і консалтингових послуг в Україні. 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. Обов'язковий та ініціативний аудит. Регулярний і разовий аудит.

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. Методи ефективного управління людьми. Концепція управління персоналом. Головна функція керівництва персоналом та її особливості. Процес управління персоналом: планування, організація, управління персоналом, керівництво, контроль. 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. 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. Основні принципи загального аудиту при внутрішньофірмовому аудиті персоналу.

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. Аудиторський висновок. Звіт для лінійних менеджерів. Звіт фахівцям в області управління персоналом. Звіт менеджера 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). 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.

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.

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

### **Змістовний модуль 2**

#### **Механізми реалізації аудиту персоналу на підприємстві**

##### **Тема 1. 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.

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 2. 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 3. 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 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. 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. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с. р.		л	п	лаб.	інд.	с. р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Модуль 1</b>												
<b>Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти аудиту персоналу</b>												
Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	12	4	—	—	2	4	14	2	—	—	6	6
Тема 2. Методологія аудиту персоналу	8	2	2	—	—	4	6	—	—	—	—	6
Тема 3. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу	14	4	2	—	4	4	14	2	—	—	6	6
Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	18	6	2	—	4	4	22	2	2	—	8	10
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>52</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>—</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>—</b>	<b>20</b>	<b>28</b>
<b>Змістовий модуль 2. Механізми реалізації аудиту персоналу на підприємстві</b>												
Тема 1. Аудит найму та звільнень	18	6	4	—	4	2	14	—	—	—	8	6
Тема 2. Аудит робочих місць	12	4	2	—	4	4	12	—	—	—	6	6
Тема 3. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я	16	6	2	—	6	4	18	—	—	—	8	10
Тема 4. Аудит розвитку персоналу	18	6	4	—	6	4	16	—	—	—	8	8
Тема 5. Аудит винагород	16	4	4	—	4	2	14	—	—	—	8	6
Тема 6. Аудит роботи служб управління персоналом	16	6	2	—	6	4	16	—	—	—	8	8
Тема 7. Аудит інтелектуального капіталу	14	6	2	—	—	4	14	2	—	—	6	6
Тема 8. Аудит витрат на персонал	18	6	4	—	6	4	20	—	2	—	12	6
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>128</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>—</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>124</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>—</b>	<b>64</b>	<b>56</b>
<b>Усього годин</b>	<b>180</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>—</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>180</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>—</b>	<b>84</b>	<b>84</b>

## 5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	<b>Тема: Методологія аудиту персоналу</b> 1. Персонал і кадрова політика організації. 2. Діагностика роботи з персоналом. 3. Місце аудиту в системі управління персоналом організації. 4. Філософія аудиту персоналу	2
2	<b>Тема: Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу</b> 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.	2
3	<b>Тема: Аудит інтелектуального капіталу</b> 1. Сутність та структура інтелектуального капіталу. 2. Загальний аудит інтелектуального капіталу. 3. Етапи аудиту інтелектуального капіталу. 4. Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу.	2

## 6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Інструментарій та рівні проведення аудиту персоналу	2
2	Діагностика ефективності використання персоналу	2
3	Витрати на адаптацію персоналу та фактори плинності кадрів	2
4	Визначення кількісної оцінки особистого трудового внеску кожного працівника в кінцевий результат діяльності підрозділу (організації)	2
5	Виявлення причин виникнення нещасних випадків та стресів на робочому місці	2
6	Визначення потреби у навчанні персоналу на рівні організації та економічна ефективність розвитку персоналу	2
7	Діагностика стану системи компенсацій в організації	2
8	Аналіз напрямів оцінки діяльності служб управління персоналом за сучасних умов	2
9	Розрахування показників, які характеризують ефект від реалізації системи заходів щодо управління персоналом	2

## 7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми (питання)	Кількість годин
1	Структура ринку аудиторських і консалтингових послуг в Україні. Проблема інформаційного ризику та попит на аудиторські послуги. Регулювання аудиторської діяльності.	2
2	Правові основи аудиту. Аудиторські стандарти. Національні аудиторські стандарти.	4
3	Стандарти якості ІСО та їх значення в господарській практиці підприємств. Стандарти якості серії ІСО 8402, ІСО 9000, ІСО 9001-2000.	4
4	Трудовий (кадровий) потенціал організації та його структура: кадрова, професійна, кваліфікаційна, організаційна. Діагностика роботи з персоналом.	4
5	Реалізація принципу ТQM "Залучення персоналу" до управління системою якості. Регламентація діяльності персоналу в області якості.	4
6	Опис робочого місця. Етапи аудиту робочих місць: аудит продуктивності, аудит укомплектованості персоналом, аудит розвитку персоналу.	2
7	Параметри кількісної оцінки робочих посад. Оцінка складності праці (визначення розряду складності робіт).	4
8	Аудит оцінки можливостей використання людського потенціалу з позиції стратегічного плану організації.	4
9	Структура винагород: грошові винагороди, соціальні пільги. Структура доходу працівника організації.	2
10	Оцінка відповідності процедур і змісту кадрового планування стратегічним цілям і завданням організації. Джерела фінансування витрат на персонал.	6
11	Необхідність аудиту інтелектуального капіталу. Етапи аудиту інтелектуального капіталу. Застосування схеми аудиту інтелектуального капіталу.	4
12	Взаємозв'язок планування витрат на персонал із критеріями ефективності (продуктивність праці, якість продукції, час виробництва та гнучкість). Показники, які характеризують ефект від реалізації системи заходів щодо управлінню персоналом.	4
	<b>Разом :</b>	<b>44</b>

## 8. Методи навчання

Під час викладання дисципліни «Аудит персоналу» застосовуються наступні методи:

1. **Дискусійний метод.** Елементи дискусії (суперечки, зіткнення позицій, навмисного загострення й навіть перебільшення протиріч в обговорюваному змістовному матеріалі) можуть бути використані майже в будь-яких організаційних формах навчання, включаючи лекції.

2. **Ділова гра, як метод активного навчання.** Одним з найбільш ефективних активних методів навчання є ділова гра.

### **Можливості й вимоги методу ділової гри:**

- головним питанням у проблемному навчанні виступає «чому», а в діловій грі - «що було б, якби...»
- метод розкриває особистісний потенціал студента: кожний учасник може діагностувати свої можливості поодиночі, а також і в спільній діяльності з іншими учасниками;
- у процесі підготовки й проведення ділової гри, кожний учасник повинен мати можливість для самоствердження й саморозвитку;
- викладач повинен допомогти студентові стати в грі тим, ким він хоче бути, показати йому самому його кращі якості, які могли б розкритися в ході спілкування.

3. **Дослідницький метод.**

- Проводиться аналіз матеріалу, постановки проблем і завдань і короткого усного або письмового інструктажу студентів.
- Студенти самостійно вивчають літературу, джерела, ведуть спостереження й виміри й виконують інші дії пошукового характеру.
- Завдання, які виконуються з використанням дослідницького методу, повинні містити в собі всі елементи самостійного дослідницького процесу (постановку завдання, обґрунтування, припущення, пошук відповідних джерел необхідної інформації, процес рішення завдання).
- У даному методі найбільш повно проявляються ініціатива, самостійність, творчий пошук у дослідницькій діяльності.
- Навчальна робота безпосередньо переростає в наукове дослідження.

4. **Неігрові методи** – аналіз конкретних ситуацій, рішення ситуаційних завдань тощо

5. **Метод моделювання.** Моделювання різних ситуацій - це створення таких ситуацій-моделей, де реальні об'єкти замінюються символами і взаємостосунки між учасниками діяльності складаються не природно, а організовані спеціально під керівництвом викладача, тобто штучно.

## 9. Методи контролю

Система оцінювання сформованих компетентностей (відповідно до Національної рамки кваліфікацій України) студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи й індивідуального самостійного завдання. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до положення «Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою» Міжрегіональної Академії управління персоналом, 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 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.

Поточний контроль з даної навчальної дисципліни проводиться в таких формах:

- активна робота на лекційних заняттях;
- активна участь у виконанні практичних завдань;
- активна участь у дискусії та презентації матеріалу на семінарських заняттях;
- проведення поточного тестування;
- проведення письмової контрольної роботи;
- експрес-опитування.

Модульний контроль з даної навчальної дисципліни проводиться у формі письмової контрольної роботи. Підсумковий/семестровий контроль проводиться у формі семестрового екзамену. Семестрові екзамени – форма оцінки підсумкового засвоєння студентами теоретичного та практичного матеріалу з окремої навчальної дисципліни, що проводиться як контрольний захід.

## Критерії оцінювання активності студентів під час семінарських та практичних занять

Бали		Критерії
T2-T4; T6-T8; T10; T11	T1; T5; T9; T12	
<b>3</b>	<b>2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- студент упродовж всього заняття виявляє ініціативу до обговорення поставлених викладачем проблем, дає розгорнуті та якісні відповіді на питання;</li> <li>- виявляє творчі здібності в розумінні, викладенні й використанні навчально-програмного матеріалу;</li> <li>- висловлює та аргументує власне ставлення до альтернативних поглядів на питання;</li> <li>- використовує актуальні фактичні та статистичні дані, дати та історичні періоди, які підтверджують тези відповіді на питання;</li> <li>- виявляє знання необхідних законів і нормативних матеріалів України, міжнародних і міждержавних угод з обов'язковим на них посиланням під час розкриття питань, які того потребують;</li> <li>- робить доречні повідомлення на основі додатково вивченого матеріалу за відповідною тематикою</li> </ul>
<b>2</b>	<b>1,5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- студент упродовж усього заняття виявляє ініціативу до обговорення поставлених викладачем проблем, дає розгорнуті відповіді на запитання, однак допускає незначні помилки;</li> <li>- під час відповіді студент якісно відтворює матеріал основної літератури за курсом, однак не може аргументувати власної точки зору з конкретного питання;</li> <li>- виявляє ґрунтовні знання матеріалу основної літератури з дисципліни</li> </ul>
<b>1</b>	<b>1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- студент бере участь у проведенні заняття, обговоренні деяких проблем;</li> <li>- недостатньо повно та якісно відповідає на поставлені викладачем питання, припускається помилок у трактуванні основних понять;</li> <li>- не виявляє знання необхідних законів і нормативних матеріалів</li> </ul>
<b>0-0,5</b>	<b>0-0,5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- студент присутній на занятті, але не бере участі у проведенні заняття;</li> <li>- не проявляє ініціативи;</li> <li>- неповно та неякісно відповідає на поставлені викладачем питання;</li> <li>- не виявляє ґрунтовних знань з основної літератури курсу;</li> <li>- не виявляє знань необхідних законів і нормативних матеріалів;</li> <li>- відмовляється відповідати на поставлені викладачем питання</li> </ul>



## 10. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота																Підсумковий тест (екзамен)	Сума
Змістовий модуль 1				1 контрольна робота	Змістовий модуль 2								2 контрольна робота	ІСЗ			
T1	T2	T3	T4		T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12					
2	3	3	3	8	2	3	3	3	2	3	3	2	10	10	40	100	

T1, T2 ... T12 – теми змістових модулів.

### Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	відмінно	зараховано
82-89	добре	
75-81		
68-74		
60-67	задовільно	
35-59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

**Теми для виконання індивідуального самостійного завдання  
з навчальної дисципліни**

1. Ринок аудиторських і консалтингових послуг в Україні.
2. Правові основи аудиту в Україні.
3. Удосконалення системи управління організацією за допомогою аудиту.
4. Аудит у системі тотального управління якістю.
5. Аудиторський висновок та його значення для замовника.
6. Аудит персоналу на стратегічному рівні.
7. Аудит персоналу на рівні діяльності функціонального підрозділу.
8. Аудит персоналу на рівні лінійного управління.
9. Аудит продуктивності праці.
10. Аудит укомплектованості персоналом.
11. Аудит розвитку персоналу.
12. Аудит найму персоналу.
13. Аудит звільнень персоналу організації.
14. Аудит винагород персоналу організації.
15. Аудит відповідності винагород персоналу організації.
16. Аудит ефективності винагород персоналу організації.
17. Стратегічний аудит винагород персоналу організації.
18. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я персоналу організації.
19. Аудит роботи служб управління персоналом.
20. Оцінка плинності кадрів.
21. Оцінка невдоволення та скарг персоналу організації.
22. Оцінка якості управління персоналом організації.
23. Контролінг як інструмент управління організацією.
24. Аналіз і аудит витрат на персонал.
25. Оцінка прибутковості інвестицій у персонал.

## 11. Рекомендована література

### Базова

1. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу: [Навч. посіб. для студ. серед. і вищ. навч. закл.] – К.: МАУП, 2006. – 408 с.
2. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник (Рекомендовано МОН України). – К.: Видавництво Ліра-К, 2016.
3. Череп А.В. Економічний аналіз: Навчальний посібник (Рекомендовано МОН України). – К.: Кондор, 2005.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібн. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко [та ін.]; за ред. Г. В. Назарової. – К.: Знання, 2012. – 573 с.
5. Никонова Т. В. Управленческий аудит: персонал / Т. В. Никонова, С. А. Сухарев; ред. Ю. Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2002. – 224 с.
6. Облік, аналіз і аудит персоналу: навч. посібн. / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. І. Отенко та ін. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. – 260 с.
7. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала: учебн. пособ./ Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М.: Экзамен, 2002. – 447 с.

### Допоміжна

8. Аудиторские стандарты: действующие и предстоящие в сравнении с международными // Аудит сегодня. – 2004. – № 1. – С. 6–9.
9. Церетелі А. Аудит в Україні очима аудитора / Церетелі А. // Вістн. податк. служби України. – 2003. – № 23. – С. 56–60.
10. Шкільняк М. Аудит менеджменту і корпоративне управління / Шкільняк М. // Держ. інформ. бюлетень про приватизацію. – 2001. – № 9. – С. 55–58.
11. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник (Рекомендовано МОН України). К.: Академвидав, 2006.
12. Рубльєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: Навчальний посібник (Рекомендовано МОН України) К.: Кондор, 2012.