

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ФАКУЛЬТЕТ ІНФОРМАТИКИ, МАТЕМАТИКИ ТА ЕКОНОМІКИ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Назва освітнього компонента Нормативний/вибірковий	Аудит персоналу нормативний
Ступінь освіти Бакалавр/магістр/доктор філософії Освітня програма	Магістр 051 Економіка Освітньо-професійна програма «Керівництво персоналом та економіка праці»
Рік викладання/ Семестр/ Курс (рікнавчання)	2023-2024/ 1 семестр / 1М
Викладачі	ID 11012
E-mail:	
Сторінка курсу вЦОДТ МДПУ ім. Б.Хмельницького	https://dfn.mdpu.org.ua/course/view.php?id=6097
Консультації	<i>Онлайн-консультації: через систему ЦОДТ МДПУ ім. Богдана Хмельницького.</i>

1. АНОТАЦІЯ

Програму освітнього компоненту «Аудит персоналу» складено відповідно до освітньої програми «Керівництво персоналом та економіка праці».

Навчальна дисципліна належить до циклу основних освітніх компонентів. Програма і тематичний план ОК орієнтовані на глибоке та ґрунтовне засвоєння здобувачами теоретичних основ аудиту персоналу, а також методологічних засад використання його інструментарію на практиці. На сучасному етапі розвитку соціально-трудової сфери в Україні спостерігається зростання інтересу зі сторони роботодавців до трудового потенціалу та його ролі в організації функціонування суб'єкта господарювання. 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 5 служб управління персоналом.

Предметом вивчення освітнього компоненту «Аудит персоналу» є закономірності та способи формування, організації і ефективної реалізації аудиту персоналу на українські підприємства.

Контроль за видами діяльності здобувачів здійснюється шляхом поточного оцінювання знань, періодичним контролем за тестами після засвоєння ними окремо другого модуля.

За результатами суми балів, набраних за три (**Модуль 1, Модуль 2**) періодичні контрольні точки, виставляється підсумкова оцінка за національною, 100-бальною шкалами і ECTS.

2. МЕТА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

Метою вивчення освітнього компоненту «Аудит персоналу» 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.

Основними завданнями освітнього компоненту «Аудит персоналу» є засвоєння здобувачами знань про теоретичні положення аудиту персоналу, оволодіння вміннями і навичками щодо його методології та механізмів реалізації.

У результаті засвоєння освітнього компоненту «Аудит персоналу» здобувач має набути знань щодо:

- змісту, завдань та принципів організації аудиту персоналу; видів ресурсного забезпечення аудиту персоналу;
- законодавчої бази та нормативно-правових вимог щодо аудиту персоналу;
- 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;
- сутності, цілей, завдань аудиту елементів процесу оцінювання персоналу на підприємстві;

- аудиту різних форм і методів мотивування активної трудової поведінки персоналу;
- сутності, значення, форм соціального партнерства на підприємстві, методів оптимізації інтересів соціальних партнерів на підприємстві;
- аудиту 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;
 - 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;
 - 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; 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.

3. ПЕРЕЛІК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ, ЯКІ НАБУВАЮТЬСЯ ПІД ЧАС ОПАНУВАННЯ ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ

Інтегральна компетентність:

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в економічній сфері, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності :

СК3. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.

СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.

СК8. Здатність оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень, трудових відносин, трудового потенціалу.

4. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

РН6.Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.

РН10.Застосовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально- економічними системами.

РН11.Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів.

РН13.Оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень.

5. ОБСЯГ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

Вид заняття	лекції	практичні заняття	самостійна робота
Кількість годин	16	28	76

6. ПОЛІТИКИ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

- Жодні форми порушення академічної доброчесності.
- Здобувач зобов'язаний відпрацювати всі пропущені практичні, лабораторні або семінарські заняття протягом двох тижнів.
- Невідпрацьовані заняття (невиконання навчального плану) є підставою для недопущення здобувача до підсумкового контролю («Положення про бально-накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького»).
- Здобувач, який навчається стабільно на «відмінні» оцінки і саме такі оцінки має за періодичні контролю, накопичує впродовж вивчення навчального курсу 90 і більше балів, має право не складати екзамен з даного освітнього компонента («Положення про бально-накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького»)

7. СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ
7.1 СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ (ЗАГАЛЬНА)

Кількість годин	Тема	Форма діяльності (заняття, кількість годин)	Література	Завдання	Вага оцінки	Термін виконання
БЛОК 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ						
11	Теоретичні основи аудиту персоналу	Лекція (2 год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (перший періодичний контроль)
4	Управлінський аудит	Лекція (2 год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (- год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (перший періодичний контроль)
8	Методологія аудиту персоналу	Лекція (- год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (6 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (перший періодичний контроль)

11	Методичний інструментарій аудиту персоналу	Лекція (2 год.) Практичне заняття (2 год.) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (перший періодичний контроль)
11	Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	Лекція (2 год.) Практичне заняття (2 год.) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (перший періодичний контроль)
БЛОК II. МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ						
11	Аудит робочих місць	Лекція (2 год.) Практичне заняття (2 год.) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (другий періодичний контроль)
11	Аудит найму та звільнення персоналу	Лекція (2 год.) Практичне заняття (2 год.) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (другий періодичний контроль)

9	Аудит охорони праці	Лекція (- год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (другий періодичний контроль)
9	Аудит винагород персоналу	Лекція (- год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (другий періодичний контроль)
9	Аудит інтелектуального капіталу	Лекція (- год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (другий періодичний контроль)
11	Аудит роботи служби управління персоналом	Лекція (2 год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (другий періодичний контроль)
2	Теоретичні основи контролінгу персоналу	Лекція (- год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (- год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (другий періодичний контроль)

11	Витрати на персонал та їх планування	Лекція (2 год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (7 год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (другий періодичний контроль)
2	Контролінг витрат на персонал	Лекція (- год.) Практичне заняття (2 год) Самостійна робота (- год.)	Основна та додаткова рекомендована література, інформаційні ресурси	Обговорення теми. Виконання практичних завдань	5 балів	Впродовж першого навчального семестру (другий періодичний контроль)

7.2 СХЕМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ (ЛЕКЦІЙНИЙ БЛОК)

Назва теми	Зміст лекції
Лекція 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет, мета і завдання аудиту. 2. Класифікація та напрями аудиту. 3. Організація аудиторської діяльності. 4. Аудиторський ризик та його складові. 5. Регулювання аудиторської діяльності.
Лекція 2. Управлінський аудит	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність, мета та завдання управлінського аудиту. 2. Процес управлінського аудиту. 3. Збір аудиторських доказів. 4. Методи управлінського аудиту. 5. Аудиторський висновок та звіт.
Лекція 3. Методологія аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність та мета аудиту персоналу. 2. Основні завдання аудиту персоналу. 3. Значення аудиту в сфері праці. 4. Параметри аудиту за функціями управління персоналом.

Лекція 4. Методичний інструментарій аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Послідовність проведення аудиту персоналу. 2. Планування аудиту персоналу. 3. Інструментарій аудиту персоналу. 4. Аудит кадрового діловодства.
Лекція 5. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика трудових показників. 2. Основні завдання аналізу трудових показників. 3. Аналіз чисельності, структури та руху персоналу. 4. Аналіз використання робочого часу. 5. Аналіз продуктивності праці. 6. Основні напрями та показники аналізу заробітної плати.
Лекція 6. Аудит робочих місць	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аналіз і опис робочих місць. 2. Аудит укомплектованості персоналом. 3. Аудит розвитку персоналу. 4. Аналіз ефективності роботи з кадровим резервом.
Лекція 7. Аудит найму та звільнення персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основні завдання та напрями аудиту найму персоналу. 2. Аналіз документів для організації добору та найму працівників. 3. Напрями та етапи аудиту звільнення персоналу. 4. Аналіз процедури звільнення персоналу.
Лекція 8. Аудит охорони праці	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аналіз системи управління охороною праці. 2. Інформаційне забезпечення аудиту охорони праці. 3. Показники в сфері умов та безпеки праці. 4. Оцінювання ефективності функціонування системи управління охороною праці.
Лекція 9. Аудит винагород персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мета та завдання аудиту винагород персоналу. 2. Послідовність проведення аудиту винагород персоналу. 3. Оцінювання ефективності використання фонду оплати праці. 4. Аудит розрахунків з оплати праці.
Лекція 10. Аудит інтелектуального капіталу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність, структура та особливості інтелектуального капіталу організації. 2. Методи оцінювання інтелектуального капіталу. 3. Аудит нематеріальних активів. 4. Аудит інтелектуальної власності.
Лекція 11. Аудит роботи служби управління персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мета та завдання аудиту роботи служби управління персоналом. 2. Послідовність аудиту діяльності служби управління персоналом. 3. Оцінювання ефективності діяльності служби управління персоналом.
Лекція 12. Теоретичні основи контролінгу персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Історія виникнення контролінгу. 2. Сутність, функції та завдання контролінгу. 3. Види та інструментарій контролінгу. 4. Контролінг в системі управління персоналом.

Лекція 13. Витрати на персонал та їх планування	<ol style="list-style-type: none"> 1. Витрати на персонал: сутність та класифікація. 2. Структура витрат на робочу силу. 3. Планування витрат на персонал.
Лекція 14. Контролінг витрат на персонал	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вимірювання витрат на персонал. 2. Управління витратами на персонал 3. Оптимізація витрат на персонал.

7.3 СХЕМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ (ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ)

Тема практичного заняття	Зміст практичного заняття
Теоретичні основи аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Суть аудиту персоналу, його основні завдання і функції. 2. Предмет і об'єкт аудиту персоналу. 3. Етапи, принципи, моделі, види аудиту персоналу. 4. Основні напрями аудиторської діяльності. 5. Інформаційна база про персонал підприємства і способи її отримання. 6. Роль аудиту персоналу у вдосконаленні управління персоналом та підприємством.
Управлінський аудит	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність, мета та завдання управлінського аудиту. 2. Процес управлінського аудиту. 3. Збір аудиторських доказів. 4. Методи управлінського аудиту. 5. Аудиторський висновок та звіт.
Методологія аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика підприємства як системи. Основні типи організаційних структур управління підприємством. 2. Показники якості персоналу підприємства. 3. Методи вивчення проблем ефективного використання персоналу. 4. Особливості персоналу підприємства як об'єкту дослідження в персоналу.
Методичний інструментарій аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основні документи, що складають правову основу аудиту. 2. Суть аудиторських стандартів. Види аудиторських стандартів. 3. Основні принципи аудиту. 4. Особливості технології організації аудиту. 5. Аудит в системі управління якістю: критерії оцінки. 6. Використання результатів аудиту персоналу для вдосконалення системи управління персоналом.

Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основні напрями аналізу трудових показників. 2. Аналіз трудових показників для проведення аудиту персоналу. 3. Показники чисельності, структури і руху персоналу, їх роль в аудиті. 4. Суть аналізу використання робочого часу, його вплив на аудит персоналу. 5. Використання в аудиті персоналу аналізу продуктивності праці. 6. Аналіз оплати праці і їх роль в аудиті персоналу. 7. Аналіз умов, організації і нормування праці для проведення аудиту персоналу. 8. Використання методів економіко-математичного моделювання трудових показників і процесів для проведення аудиту персоналу підприємства.
Аудит робочих місць	<ol style="list-style-type: none"> 1. Суть аудиту продуктивності праці, його основні характеристики. 2. Вплив не виробничих витрат на показник продуктивності праці. 3. Оцінка співвідношення результатів праці і витрачених трудових ресурсів. 4. Виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці за результатами аудиту.
Аудит найму та звільнення персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аудиту найму і звільнень персоналу, основна мета. 2. Основні напрями аудиту найму і звільнень персоналу. 3. Витрачання засобів на підбір і відбір персоналу підприємства. 4. Роль аудиту найму і звільнень в забезпеченні ефективності управління персоналом.
Аудит охорони праці	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мета аудиту умов праці, безпеки і здоров'я. 2. Основні етапи і напрями аудиту умов праці, безпеки і здоров'я. 3. Методи оцінки безпеки і здоров'я в підвищенні ефективності управління персоналом.
Аудит винагород персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Суть винагороди за працю, його основні види. 2. Місія і мета аудиту винагород за працю. 3. Основні напрями аудиту винагород за працю. 4. Методи, етапи, прийоми, інформаційна база аудиту винагород. 5. Методи оцінки структури доходів працівників. 6. Аудит купівельної спроможності мінімальної і середньої заробітної плати. 7. Аудит наявних резервів підвищення рівня заробітної плати. 8. Зміст аудиту фонду заробітної плати і заробітної виплати. 9. Вплив аудиту винагород на підвищення ефективності використання персоналу.

Аудит інтелектуального капіталу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність, структура та особливості інтелектуального капіталу організації. 2. Методи оцінювання інтелектуального капіталу. 3. Аудит нематеріальних активів. 4. Аудит інтелектуальної власності.
Аудит роботи служби управління персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мета аудиту служб управління персоналом. 2. Основні напрями діяльності служб управління персоналом. 3. Основні критерії оцінки ефективності роботи служб управління персоналом. 4. Напрями аналізу якості управління персоналом. 5. Роль аудиту служб управління персоналом в підвищенні ефективності управління.
Теоретичні основи контролінгу персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Історія виникнення контролінгу. 2. Сутність, функції та завдання контролінгу. 3. Види та інструментарій контролінгу. 4. Контролінг в системі управління персоналом.
Витрати на персонал та їх планування	<ol style="list-style-type: none"> 1. Суть, цілі і завдання бюджетування персоналу. 2. Особливості бюджетування як управлінської технології. 3. Етапи бюджетування (бюджетний цикл). 4. Основні групи витрат на персонал. 5. Роль бюджетування для фахівців служб управління персоналом.
Контролінг витрат на персонал	<ol style="list-style-type: none"> 6. Методи, прийоми та інформаційна база аналізу. 7. Методи аналізу виконання бюджету витрати на персонал. 8. Роль і значення виконання бюджету витрати на персонал для підвищення ефективності роботи підприємства. 9. Роль аудиту і контролю в механізмі управління персоналом підприємства.

7.4 СХЕМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ (ТЕМИ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ)

Назва теми	Зміст лекції
Теоретичні основи аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність концепції загального аудиту організації, зміст та взаємозв'язки її складових. 2. Проблематика аудиту в сучасній науці. 3. Складнощі процесу вироблення термінології та становлення аудиту як широкої практичної діяльності. 4. Розширений перелік об'єктів аудиту.

	5. Оцінювання ймовірності виникнення інформаційного ризику процесі аудиту.
Методологія аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Діагностика та експрес-діагностика системи управління персоналом. 2. Суб'єкти аудиту персоналу. 3. Характеристика та особливості аудиту персоналу на різних рівнях управління. 4. Етапи аудиту персоналу, їхня характеристика та характеристика джерел інформації. 5. Аудиторські послуги, контроль та інформаційні послуги в сфері праці.
Методичний інструментарій аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основні форми державної статистичної звітності для здійснення аудиту персоналу, що подаються в органи державної статистики України. 2. Організаційно-аналітичні методи аудиту персоналу, їх характеристика та джерела інформації. 3. Економічні методи, їх характеристика та джерела інформації. 4. Соціально-психологічні методи та їх характеристика
Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Необхідність та цілі аналізу трудових показників організації 2. Аналіз та показники моделей «живої праці» організації. 3. SWOT-аналіз у соціально-трудоій сфері. 4. Система збалансованих показників ефективності як метод управління стратегією організації. 5. Критерії досягнення стратегічних цілей організації.
Аудит робочих місць	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цілі аудиту робочих місць. 2. Наукові підходи до похідних наслідків підвищення продуктивності та управління продуктивністю праці. 3. Аудит продуктивності праці при реалізації управління за цілями. 4. Використання результатів аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу. 5. Використання результатів стратегічного аудиту (планування персоналу).
Аудит найму та звільнення персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наукова полеміка щодо сутності та етапів найму персоналу. 2. Основні підходи аналізу «прозорості» процесу збору і розповсюдження інформації про процедуру найму персоналу. 3. Потенційні проблеми в процесі найму персоналу та їх діагностика. 4. Дотримання юридичних обставин звільнення персоналу. 5. Аналіз економічного збитку, викликаного звільненнями персоналу.
Аудит охорони праці	<ol style="list-style-type: none"> 1. Місце аудиту охорони праці в інтегрованій системі менеджменту організації. 2. Типова схема взаємозв'язку процесів системи управління охороною праці за вимогами міжнародного стандарту OHSAS 18001. 3. Ризик виробничого травматизму та ризик професійних захворювань. 4. Схема розслідування причин, що ведуть до нещасного випадку.

	<p>5. Використання результатів аналізу ефективності системи управління охороною праці керівництвом організації.</p>
Аудит винагород персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Головні місії аудиту винагород. 2. Аналіз та оцінка наявності умов, які мають забезпечити виконання внутрішніх інструкцій по винагородам. 3. Локальні нормативні акти (внутрішні стандарти, положення) з винагород персоналу. 4. Аудит впливу внутрішніх чинників на зміну ефективності винагород персоналу. 5. Аудит ризику, пов'язаного з невиконанням фінансових зобов'язань перед персоналом.
Аудит інтелектуального капіталу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Еволюція та наукова полеміка сутнісно-змістового трактування терміну «інтелектуальний капітал». 2. Основні аспекти дослідження інтелектуального капіталу, згідно з якими він розглядається: як цінність, як система, як процес, як результат. 3. Основні підходи щодо спільного та відмінного інтелектуального капіталу і фізичного капіталу. 4. Мотиви інтересу організацій до аналізу свого інтелектуального капіталу. 5. Наукова полеміка щодо особливостей методів оцінювання та вимірювання інтелектуального капіталу.
Аудит роботи служби управління персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наукова полеміка щодо показників, які характеризують ефективність системи управління персоналом. 2. Плинність кадрів як критерій ефективності управління персоналом. 3. Недоотриманий обсяг реалізованої продукції та чистого прибутку в результаті абсентеїзму. 4. Невдоволення і скарги як чинники виникнення плинності і абсентеїзму. 5. Аналіз думок працівників як спосіб оцінки роботи служби управління персоналом.
Витрати на персонал та їх планування	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наукова полеміка щодо витрат на персонал та їх структуру. 2. Джерела фінансування витрат на персонал. 3. Визначення витрат на найм та звільнення персоналу. 4. Витрати на персонал у собівартості продукції. 5. Зовнішні фактори впливу на витрати на персонал

8. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ТА ВИМОГИ

<p>Загальна система оцінювання ОК</p>	<p>За семестр з ПО ОК проводяться два періодичні контролю (ПКР), результати яких є складником результатів контрольних точок першої (КТ1) і другої (КТ2). Результати контрольної точки (КТ) є сумою поточного (ПК) і періодичного контролю (ПКР): $КТ = ПК + ПКР$. Максимальна кількість балів за контрольну точку (КТ) складає 50 балів. Максимальна кількість балів за періодичний контроль (ПКР) становить 60 % від максимальної кількості балів за контрольну точку (КТ), тобто 30 балів. А 40 % балів, тобто решта балів контрольної точки, є бали за поточний контроль, а саме 20 балів. Результати поточного контролю обчислюються як середньозважена оцінок ($X_{ср}$) за діяльність здобувача на практичних (семінарських) заняттях, що входять в число певної контрольної точки. Для трансферу середньозваженої оцінки ($X_{ср}$) в бали, що входять до 40 % балів контрольної точки (КТ), треба скористатися формулою: $ПК = (X_{ср}) * 20 / 5$. Таким чином, якщо за поточний контроль (ПК) видів діяльності здобувача на всіх заняттях $X_{ср} = 4.1$ бали, які були до періодичного контролю (ПКР), то їх перерахування на 20 балів здійснюється так: $ПК = 4.1 * 20 / 5 = 4.1 * 4 = 16.4 // 16$ (балів). За періодичний контроль (ПКР) здобувачом отримано 30 балів. Тоді за контрольну точку (КТ) буде отримано $КТ = ПК + ПКР = 16 + 30 = 46$ (балів).</p> <p>Здобувач має право на підвищення результату тільки одного періодичного контролю (ПКР) протягом двох тижнів після його складання у випадку отримання незадовільної оцінки.</p> <p>Підсумковим контролем є екзамен, на його складання надається 100 балів за виконання тестів (або задач чи завдань іншого виду). Загальний рейтинг з дисципліни (ЗР) складається з суми балів (Е), отриманих на екзамені, і підсумкової оцінки (ПО) та ділиться навпіл. $ЗР = (ПО + Е) / 2$</p>
<p>Практичні заняття</p>	<p>«5» – здобувач в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому нормативну, обов'язкову та додаткову літературу. Правильно вирішив усі розрахункові / тестові завдання. Здатен виділяти суттєві ознаки вивченого за допомогою операцій синтезу, аналізу, виявляти причинно-наслідкові зв'язки, формувати висновки і узагальнення, вільно оперувати фактами та відомостями.</p> <p>«4» – здобувач достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому нормативну та обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішив більшість розрахункових / тестових завдань. Здобувач здатен виділяти суттєві ознаки вивченого за допомогою операцій синтезу, аналізу, виявляти причинно-наслідкові зв'язки, у яких можуть бути окремі несуттєві помилки, формувати висновки і узагальнення, вільно оперувати фактами та відомостями.</p> <p>«3» – здобувач в цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових розрахунків, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішив половину розрахункових / тестових завдань. Має ускладнення під час виділення суттєвих ознак вивченого; під час виявлення причинно-наслідкових зв'язків і формулювання висновків.</p>

	«2» – здобувач не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових розрахунків, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності. Правильно вирішив окремі розрахункові / тестові завдання. Безсистемно відділяє випадкові ознаки вивченого; не вміє зробити найпростіші операції аналізу і синтезу; робити узагальнення, висновки.
Умови допуску до підсумкового контролю	Здобувач, який навчається стабільно на «відмінні» оцінки і саме такі оцінки має за періодичні контролю, накопичує впродовж вивчення ОК 90 і більше балів, має право не складати екзамен з даної дисципліни. Здобувач зобов'язаний відпрацювати всі пропущені семінарські заняття протягом двох тижнів. Невідпрацьовані заняття (невиконання навчального плану) є підставою для недопущення здобувача до підсумкового контролю.

9. Рекомендована література

Основна

1. Андрейцева І.А. Аудит персоналу: навч. посіб. Кам'янець-Подільський, 2018. 169 с.
2. Аудит персоналу: збірник тестів і практичних завдань / Л.В. Прокопець, Л.Д. Водянка. Чернівці, Чернівецький національний університет, 2016. 78 с.
3. Збрицька Т.П., Сало Я.В. Аудит персоналу: Навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, 2019. 381 с. 4.
4. Олійник О.О. Аудит персоналу: Навч. посіб. Рівне, 2016. 290 с.
5. Рязанова Н. О. Аудит : навчально-методичний посібник. Старобільськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021. 234 с.

Додаткова

1. Аудит охорони праці на підприємстві // Охорона праці. 2017. №10. С. 9–10.
2. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М. С. Дороніна. Х. : Вид. ХДЕУ, 2019. 432 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібн. / В. А. Никифорак, Л.Д. Водянка, З. І. Кобеля, О.Я. Никифорак. Чернівці, Чернівецький нац. ун-т, 2017. 332 с.
4. 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, 2017. 573 с.
5. Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька. Х. : Вид. ХНЕУ, 2018. 328 с.
6. Облік, аналіз і аудит персоналу : навч. посібн. / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. І. Отенко та ін. Х. : Вид. ХНЕУ, 2018. 260 с.
7. Огійчук М.Ф., Рагуліна І.І., Новіков І.Т. Аудит : Навч. посібник. Київ: Алерта, 2020. 852 с.

10. Інформаційні ресурси в Інтернет

<http://www.business.ua> – журнал «Бизнес»

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1023-12> – Офіційний сайт Верховної Ради України

<http://www.stat.gov.ua> – Офіційний сайт Державного статистичного управління України

<http://www.min.gov.ua> – Офіційний сайт Кабінету міністрів України