

ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна Академія управління персоналом”



НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
«АУДИТ ПЕРСОНАЛУ»
(для бакалаврів)

Київ 2018

Підготовлено канд. економ. наук, професором МКА Дорошенко Л.С.,
доцентом Лапицькою Н.І.

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки
праці (протокол №3 від «22» жовтня 2018 р.)

*Схвалено Вченою радою Навчально-наукового інституту менеджменту,
економіки та фінансів (протокол № 9 від 22 жовтня 2018 р.)*

Дорошенко Л.С., Лапицька Н.І. Навчальна програма дисципліни
«Аудит персоналу» (для бакалаврів). - К. : Вид. Дім «Персонал», 2018 - 24 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план,
зміст дисципліни «Аудит персоналу», теми контрольних робіт, вказівки до
виконання контрольної роботи, питання для самоконтролю, список
рекомендованої літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2018

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Дисципліна «Аудит персоналу» є складовою навчального плану професійної підготовки бакалаврів зі спеціальності «Економіка», що навчаються за спеціалізацією «управління персоналом і економіка праці».

Підвищення конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів на сучасному етапі значною мірою залежить від ефективності управління людськими ресурсами. В зв'язку з цим посилюється увага до оцінки та аналізу персоналу, раціонального його використання. Одним із способів вирішення цих завдань є аудит персоналу. Він дозволяє об'єктивно оцінювати діяльність підприємства в соціально-трудовій сфері, регламентації соціально-трудових відносин в колективі, використання трудового потенціалу, підвищенні ролі служби управління персоналом в досягненні стратегічних цілей організації.

Вказане визначає актуальність питань, вивчення яких передбачається даною дисципліною.

Метою вивчення дисципліни «Аудит персоналу» є оволодіння студентами теоретико-методичними знаннями та набуття ними практичних навичок проведення аудиту персоналу.

Завдання вивчення дисципліни полягає в наступному:

- вивчення основних теоретичних положень аудиту, сконцентрувавши увагу на особливостях аудиту персоналу;
- оволодіння професійними термінами та поняттями аудиторської діяльності економічних суб'єктів у сфері праці і трудових відносин;
- з'ясування сутності аудиту персоналу, його об'єкта та суб'єктів;
- засвоєння інформації, що характеризує дотримання законодавства в сфері праці, її оцінка та аналіз;
- формування особливостей діагностичної роботи в системі управління персоналом;
- вивчення організації та методик процесу аудиту та його оформлення;
- набуття практичних навичок щодо планування та організації аудиту,

виконання окремих аудиторських процедур.

Оволодівши даною дисципліною студенти будуть **знати**:

- об'єктивну необхідність посилення уваги до поглибленого аналізу трудових відносин та показників як передумови підвищення ефективності діяльності підприємства в умовах ринку і створення з цією метою особливого напрямку аудиторської діяльності – аудиту персоналу;

- сутність аудиту персоналу, його об'єкт і предмет;

- цілі та завдання аудиту персоналу;

- основні аспекти аудиту персоналу;

- складові аудиту персоналу та рівні його проведення;

- положення трудового законодавства, що регулюють соціально-трудова відносини;

- внутрішні (прийняті на підприємстві) нормативні та інструктивні документи в сфері праці;

- систему показників, що характеризують соціально-трудова сферу на підприємстві;

- особливості (вимоги) здійснення аудиторської діяльності;

- дослідницькі підходи до аудиту персоналу;

- способи отримання інформації;

- інструментарій проведення аудиту персоналу;

- послідовність проведення аудиту персоналу;

- зміст аудиторських висновків.

Оволодівши даною дисципліною студенти будуть **вміти**:

- проводити експертизу системи управління персоналом;

- оцінювати ефективність діяльності підприємства в сфері управління персоналом та регулювання соціально-трудова відносин;

- визначати конкурентоспроможність підприємства в соціально-трудова сфері;

- обчислювати та аналізувати трудові показники підприємства;

- проводити аудит продуктивності праці, використання робочого часу, руху та розвитку персоналу;
- проводити аудит охорони праці за основними напрямками;
- проводити аудит відповідності винагород персоналу законодавчим та нормативним актам та їх ефективності;
- вимірювання та оцінювання інтелектуальний капітал підприємства;
- планувати витрати на персонал, аналізувати та оцінювати їх ефективність;
- проводити контролінг виконання бюджету підприємства щодо витрат на персонал;
- аналізувати та оцінювати прибутковість інвестицій в персонал підприємства;
- використовувати результати аудиту персоналу при розробці шляхів удосконалення системи управління персоналом та підвищення на цій основі ефективності діяльності підприємства.

Компетентності, якими оволодівають студенти в ході вивчення дисципліни “Аудит персоналу”:

- загальні компетентності: здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;
- професійні (функціональні) компетентності – здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в сфері професійної діяльності.

Програмні результати навчання:

- вміти проектувати систему управління персоналом підприємства, оцінювати її ефективність та розробляти рекомендації щодо розвитку та найбільш повного використання трудового потенціалу на макрорівні;
- використовувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в однієї або декількох професійних сферах.

Міжпредметні зв’язки. Вивчення дисципліни «Аудит персоналу» потребує використання студентами знань з вищих навчальних курсів, а саме: «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Управління персоналом»,

«Трудове право», «Статистика праці», «Соціологія праці» тощо.

Для контролю знань передбачається виконання контрольної роботи, написання реферату. Для самоконтролю та для підготовки до іспитів (заліків) наведено перелік питань.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
«АУДИТ ПЕРСОНАЛУ»

№ п/п	Назва змістового модуля та теми
Змістовий модуль I. Сутність та специфіка аудиту персоналу	
1.	Аудит персоналу: сутність та значення для ефективного управління людськими ресурсами.
2.	Мета, предмет та основні принципи аудиту персоналу.
3.	Нормативно-правова база забезпечення аудиту персоналу.
4.	Планування та процедури аудиту персоналу.
5.	Рівні проведення аудиту персоналу.
6.	Діагностика роботи з персоналом.
7.	Аудит системи управління персоналом.
8.	Основні етапи аудиту персоналу: організаційно-технологічний, соціально-технологічний, економічний.
Змістовий модуль II. Організація та методи аудиту персоналу	
9.	Складові аудиту персоналу.
10.	Дослідницькі підходи та інструментарії проведення аудиту персоналу.
11.	Аудит відповідності, ефективності, стратегічний аудит.
12.	Аудит дотримання трудового законодавства.
13.	Аудит розрахунків з оплати праці та із соціальними фондами.
14.	Контроль аудиту персоналу, його ефективність.
	Всього годин: 150 годин

ЗМІСТ
дисципліни
«АУДИТ ПЕРСОНАЛУ»

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. Сутність аудиту персоналу, його предмет, зміст, принципи

Тема 1. Аудит персоналу: сутність, особливості та значення для ефективного управління людськими ресурсами

Сутність аудиту персоналу. Аудит персоналу як специфічний напрям аудиту, як експертиза діяльності організації щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Об'єктивна необхідність аудиту персоналу в ринкових умовах. Значення аудиту персоналу для оцінки та аналізу людських ресурсів підприємства.

Література [1, 6, 8, 7, 20, 21].

Тема 2. Мета, предмет, об'єкт та основні принципи аудиту персоналу

Мета аудиту персоналу – оцінка ефективності його діяльності. Предмет та об'єкти аудиту. Завдання аудиту. Основні принципи аудиту персоналу та їх характеристика. Класифікація видів аудиту. Періодичність проведення: поточний, оперативний (спеціальний), регулярний, панельний аудит. Повнота охоплення досліджуваних об'єктів: повний, локальний, тематичний. Методика аналізу: комплексний, вибірковий. Рівень проведення: стратегічний, управлінський, тактичний. Спосіб проведення перевірки: зовнішній, внутрішній.

Технологія організації аудиту персоналу: постановка мети і завдань аудиту персоналу; оцінювання існуючого середовища суб'єкта перевірки; вибору стратегії та її реалізація; складання загального плану аудиту; підбору та уточнення процедур аудиту персоналу; розробки програми аудиту персоналу; коригування загального плану та програми аудиту персоналу.

Література [1, 7, 13, 17, 19, 20, 22].

Тема 3. Нормативно-правова база забезпечення аудиту персоналу

Нормативно-правова база регулювання аудиторської діяльності. Закони України, що регулюють соціально-трудові відносини: «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди», «Про охорону праці», «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати», Кодекс законів про працю. Господарський кодекс України. Внутрішні нормативні документи: штатний розклад, накази керівництва, статут, колективний договір, правила внутрішнього розпорядку, Положення про оплату праці, Положення про преміювання та ін..

Література [2, 3, 4, 5, 6, 7, 17, 20, 27].

Тема 4. Планування та процедури аудиту персоналу.

Планування аудиту персоналу. Конкретизація завдань аудиту. Програма аудиту та її складові. Процедури аудиту, їх види та призначення.

Етапи процесу планування аудиту персоналу: попередня оцінка умов проведення аудиту персоналу; розробка плану аудиторської перевірки; збір і підготовка інформації до аналізу; аналіз аудиторської інформації та попередня оцінка результатів аудиту персоналу; підсумкова оцінка одержаних результатів; попередня підготовка аудиторського висновку; представлення аудиторського висновку.

Попередня оцінка умов проведення аудиту персоналу: збір загальних відомостей (ознайомлення з підприємством, основними напрямками діяльності, соціально-економічними умовами функціонування, стратегічними цілями та їх взаємозв'язком з політикою менеджменту персоналу); проведення попередньої діагностики стану соціально-трудової сфери і виявлення можливих проблем; розробку попереднього плану аудиторської перевірки; обговорення його з клієнтом; визначення аудиторської «команди»; обговорення стратегії та підготовку аудиту.

Розробка плану аудиторської перевірки : визначення об'єкта, мети та завдань аудиторського дослідження; розробка аудиторської програми, що передбачає визначення чисельності та обов'язків аудиторів, графік а їхньої роботи, витрат часу на окремі види перевірок; опис аудиторських процедур, інструменти контролю правильності виконання роботи; бюджетування аудиторської діяльності.

Література [7, 8, 9, 10, 15, 26].

Тема 5. Рівні проведення аудиту персоналу.

Зміст аудиту в організаційно-технологічному, соціально психологічному та економічному аспектах.

Основні параметри аудиту за функціями управління персоналом. Завдання стратегічного рівня аудиту. Узгодженість кадрової політики з стратегією фірми.

Головні сфери аудиту на операційному (підрозділ з управління персоналом) рівні.

Завдання аудиту на управлінському рівні: оцінка узгодженості дій лінійної управлінської ланки зі стратегією та функціональною діяльністю в сфері управління персоналом.

Література [1, 7, 8, 25 42].

Тема 6. Діагностика роботи з персоналом.

Сутність та особливості діагностичної роботи в системі управління персоналом.

Основні підходи до діагностики ефективності системи управління персоналом; оцінка всього персоналу підприємства як сукупного суспільного працівника; аналіз критеріальних показників результативності та якості живої праці; оцінка ефективності роботи персоналу в залежності від організації роботи з ним, мотивації, соціально-психологічного клімату в колективі.

Аналіз людських ресурсів за окремими напрямками: відбір, розстановка, закріплення, оцінка та винагорода, рівень кваліфікації.

Напрями використання результатів діагностики персоналу.

Література [1, 7, 14, 20, 21, 25, 29, 30].

Тема 7. Аудит системи управління персоналом.

Основні *напрямки* аудиторської перевірки: оцінка відповідності системи управління персоналом вимогам українського законодавства, міжнародним нормам і корпоративним стандартам; оцінка соціальної та економічної ефективності системи управління персоналом, обґрунтування шляхів її вдосконалення.

Оцінка соціальної спрямованості кадрової політики, її узгодженості з цілями, завданнями та стратегією розвитку підприємства.

Оцінка відповідності планової чисельності персоналу виробничій програмі, кількісного та якісного складу працівників - тактичним і стратегічним цілям організації.

Аналіз стабільності зайнятості персоналу, в тому числі жінок, осіб передпенсійного віку та інших вразливих верств населення.

Оцінка відповідності використовуваних методів підбору та відбору персоналу вимогам законодавства, соціальної та економічної ефективності.

Аналіз використовуваних методів адаптації персоналу, її відповідність інтересам працівників і стратегії розвитку організації.

Аналіз стану організації та нормування праці.

Діагностика застосовуваної системи атестації та ділової оцінки персоналу на предмет відповідності вимогам соціальної та економічної ефективності, вирішенню стратегічних завдань підприємства.

Аналіз організації оплати праці персоналу, реалізації її виробничої, соціальної та стимулюючої функцій.

Оцінка системи мотивації персоналу, котра враховує задоволення потреб вищого порядку.

Аналіз використовуваних форм навчання, підвищення кваліфікацій і перепідготовки персоналу, їх відповідності поточним і стратегічним цілям підприємства та інтересам працівників.

Оцінка системи обліку управлінського кадрового потенціалу та його використання в системі просування персоналу по службовим сходам.

Аналіз системи управління соціально-трудовими відносинами, формуванням сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Виявлення в усіх напрямках аналізу існуючих проблем та визначення шляхів їх вирішення.

Література [1, 15, 17, 20, 21, 30].

Тема 8. Основні етапи аудиту персоналу: організаційно-технологічний, соціально-технологічний, економічний

Попередня діагностика як засіб конкретизації напрямів досліджень в рамках аудиту персоналу.

Загальна інформація, технічні, комерційні, фінансові та економічні характеристики. Соціальна стратегія підприємства.

Аналіз соціального паспорта. Соціальна характеристика підприємства. Соціальна політика. Глобальна діагностика.

Аналіз організаційної поведінки. Підготовка аудиторських висновків. Звіт для лінійних менеджерів, фахівцям з управління персоналом.

Література [1, 6, 7, 17, 22, 23].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. Організація та методи аудиту персоналу.

Тема 9. Складові аудиту персоналу

Основні етапи аудиту персоналу: підготовчий; збір даних; оцінка та аналіз інформації; узагальнення оцінки, висновки та рекомендації. Програма аудиторської перевірки, її зміст. Поняття «експертна оцінка» та «аудиторський експеримент». Аудиторський висновок, його зміст.

Процеси, що впливають на формування трудового потенціалу: професійний розвиток, внутрішньовиробничі комунікації, управління організацією.

Напрями діяльності служби управління персоналом та параметри їх діагностики.

Етап попередньої оцінки результатів аудиту: характеристика зміни звітних показників відносно планових, базисних, нормативних показників діяльності; аналіз чинників змін і відхилень показників, що підлягають соціально-трудоному аудиту; оцінювання збитку, завданого чинниками, що негативно впливають; визначення величини соціально-трудомих ризиків і шляхів їх зниження.

Література [15-18, 20, 21, 31, 37, 41].

Тема 10. Дослідницькі підходи та інструментарії проведення аудиту персоналу

Сутність дослідницьких підходів до аудиту персоналу: порівняльний підхід, залучення зовнішніх експертів, статистичний підхід, підхід відповідності фактичних результатів визначним цілям.

Інструменти збирання інформації для аналізу робочого процесу, з'ясування думок працівників з різних питань – інтерв'ю, анкетні опитування, аналіз звітів.

Використання зовнішньої інформації (опубліковані статистичні дані, галузеві збірники, періодичні видання науково-практичного характеру).

Вплив Інтернет-технологій на процеси управління персоналом.

Збір і підготовка інформації до аналізу за підсистеми: «Персонал», «Робочий час», «Нормування і організація праці», «Результативність праці», «Заробітна плата і винагороди», «Умови праці та соціальна захищеність», «Діяльність служб управління персоналом» та інтегральний блок «Економічна ефективність соціально-трудомих сфери».

Література [10, 15, 42].

Тема 11. Аудит відповідності, ефективності, стратегічний аудит.

Сутність аудиту відповідності. Напрями аудиту відповідності: обґрунтовані норми штатної чисельності персоналу відносно штатного розпису, посадових інструкцій кваліфікаційним характеристикам працівників, облікового складу працівників картам компетенцій, умов праці і техніки безпеки вимогам нормативних документів тощо.

Аудит ефективності методів внутрішнього управління організацією.

Узгодженість політики управління персоналом з цілями організації.

Література [1, 9, 17, 25, 31].

Тема 12. Аудит дотримання трудового законодавства.

Вивчення внутрішніх нормативних документів суб'єктів господарювання: колективного договору, штатного розкладу, посадових інструкцій.

Аудит договорів у сфері праці: аналізуються трудові договори, трудові контракти, цивільно-правові договори, які регулюють відносини з ознаками трудових, угоди про припинення трудових відносин, договори про повну матеріальну відповідальність тощо. Перевірка форми договору, його змісту: дотримання мінімальних гарантій, передбачених трудовим законодавством, строковість договору.

Перевірка усіх інших договорів (наприклад, договорів про повну матеріальну відповідальність) : правомірність укладення та їхній зміст.

Аналіз кадрової документації – розпорядчих документів з особового складу та документів з обліку кадрів. Об'єкти аудиту: таблиці обліку робочого часу, документи (зокрема, накази), що відображають прийняття на роботу, звільнення з роботи, направлення у відрядження, надання відпустки; наявність у роботодавця усіх обов'язкових кадрових документів; відповідність їхнього оформлення та ведення вимогам законодавчих актів. Проблемні зони: відповідність назв посад вимогам Класифікатора професій, відсутність графіка відпусток, наявність дозволів на застосування праці іноземців, їх чинність,

відповідність посади, вказаної в дозволі, тій посаді, яку насправді обіймає працівник.

Дослідження виконання вимог законодавства щодо військового обліку, запровадження надурочних робіт, працевлаштування інвалідів та інших соціально захищених категорій населення в межах законодавчих квот.

Аналіз локальних актів: правила внутрішнього трудового розпорядку, колективні договори, положення про оплату праці та преміювання, політики інформаційної безпеки, дотримання порядку погодження окремих актів з профспілкою та інше.

Література [1, 8, 19, 21, 22, 23, 42].

Тема 13. Аудит розрахунків з оплати праці та із соціальними фондами.

Дотримання нормативно-правових актів щодо нарахування оплати праці.

Тестування системи внутрішнього контролю дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці.

Перевірка відповідності правильності та своєчасності формування первинних документів з обліку робочого часу й оплати праці; правильності нарахування оплати праці за відрядною і погодинною системою; законності нарахування премій і доплат; розрахунку допомог, які виплачуються за рахунок коштів фонду соціального страхування; нарахування відпусткових; визначення сукупного доходу для цілей оподаткування фізичних осіб; визначення правомірності застосування утримань і пільг для нарахування прибуткового податку; правильності утримань із нарахованої оплати праці; утримання прибуткового податку; розрахунків із соціальними фондами; перевірка правильності віднесення виплат з оплати праці на собівартість продукції; розрахунків найпоширеніших видів виплат, які обчислюються виходячи із середньої заробітної плати.

Література [1, 8, 19, 21, 22, 23, 42].

Тема 14. Контроль аудиту персоналу, його ефективність

Основні напрями контролю аудиту персоналу: дотримання аудиторами принципів аудиту, підбір компетентних фахівців, виконання всіх запланованих видів робіт. Поточний контроль роботи виконавців. Перевірка результатів аудиту. Результативність аудиторських висновків та пропозицій.

Передумови ефективного аудиту персоналу: наявність компетентного персоналу, що заслуговує на довіру, з чітко визначеними правами та обов'язками; наявність розподілу упорядкованих посадових обов'язків між працівниками, що беруть участь у формуванні інформації, щодо ведення справ і формування інформації; дотримання необхідних формальних процедур під час здійснення господарських операцій; наявність фізичного контролю за активами та документацією; своєчасне складання первинних документів, організація системи внутрішнього аудиту на підприємств.

Література [1, 16, 18, 23, 29, 37].

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Система трудових показників та їх взаємозв'язок.
2. Сутність та цілі аудиту в сфері праці.
3. Організаційно-технологічний аспект аудиту соціально-трудова відносин.
4. Зміст соціально-психологічного аспекту аудиту в сфері праці.
5. Економічний аспект аудиту в сфері праці.
6. Джерела інформації, що використовується при проведенні аудиту персоналу.
7. Ефективність аудиту персоналу.
8. Вплив аудиту персоналу на підвищення ефективності управління на підприємстві.
9. Специфіка аудиту людських ресурсів.
10. Методологія аудиту соціально-трудова сфери.
11. Специфіка аудиту дотримання трудового законодавства.

12. Аудит розрахунків з оплати праці та із соціальними фондами.
13. Аудит відповідності, ефективності та стратегічний аудит.
14. Опитування персоналу як інструмент аудиторської перевірки.
15. Оцінка якості оточуючого виробничого середовища в процесі аудиту.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Контрольна робота виконується у вигляді реферату. Для його написання студенту необхідно ретельно вивчити задану тему за підручником. Окремі моменти необхідно уточнити, використавши підручники з дисципліни «Статистика праці». Обов'язковим є також з'ясування положень відповідних законодавчих актів.

Крім того, студенту необхідно опрацювати дві-три статті із спеціальних журналів («Україна: аспекти праці», «Кадры предприятия», «Проблемы теории и практики управления», «Управление персоналом»), в яких розглядаються питання аналізу системи управління персоналом та трудових показників.

При викладені матеріалу необхідно наводити конкретні приклади аналітичних розрахунків. В кінці реферату слід виокремити основні категорії та поняття з викладеного тексту. Обов'язково слід вказати перелік використаної літератури (не менше 5 найменувань).

Обсяг реферату – 8-10 сторінок розміром А4.

Варіант контрольної роботи студент вибирає за першою літерою свого прізвища (див. табл.)

Перша літера прізвища студента	Номер варіанту контрольної роботи	Перша літера прізвища студента	Номер варіанту контрольної роботи
А, Б,	1	М, Н	9
В, Г,	2	Р, С	10
Д	3	Т, У	11
Е, Є,	4	Ф, Х	12
Ж	5	Ц, Ч	13
З, І	6	Ш, Щ	14
Й, К, Л	7	Ю, Я	15
О, П	8		

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Сутність поняття «аудит персоналу». Об'єктивна необхідність його проведення в сучасних умовах.
2. Мета та завдання аудиту персоналу.
3. Предмет та об'єкт аудиту персоналу.
4. Особливості (вимоги) проведення аудиту.
5. Основні підходи до розробки методик аудиту персоналу: управлінський, нормативно-правовий, спеціальний.
6. Особливості технології організації аудиту персоналу: отримання достовірної інформації, самоутворюючий характер елементів управління, вибір кількісних і якісних показників.
7. Аудиторський висновок, його зміст.
8. Поняття «експертна оцінка» та «аудиторський експеримент».
9. Дослідницький підхід в аудиті персоналу.
10. Основні етапи аудиту персоналу: підготовчий; збір даних; оцінка та аналіз інформації; узагальнення оцінки, висновки та рекомендації.
11. Програма аудиторської перевірки, її зміст.
12. Основні принципи аудиту персоналу.
13. Характеристика системи трудових показників на підприємстві.
14. Економічні й історичні передумови виникнення аудиту в трудовій сфері.
15. Інформаційна база для аналізу показників праці.
16. Переваги та недоліки залучення до перевірки «професійних ревізорів».
17. Категорії персоналу, які доцільно залучати для співбесід і опитувань у ході аудиторської перевірки.
18. Показники, що використовуються для проведення аудиторської перевірки.
19. Показники оцінки ефективності аудиторської перевірки.
20. Форми ефективності аудиту: економічна, соціально-економічна, соціально-психологічна.

21. Основні джерела інформації, що використовуються при проведенні аудиту в трудовій сфері.
22. Об'єктивна необхідність аудиту персоналу в сучасних умовах.
23. Вимоги до аудитора.
24. Аудиторська оцінка організації праці на підприємстві.
25. Оцінка взаємовідносин в колективі на основі опитувань працівників.
26. Етапи проведення опитувань при аудиті персоналу. Методика соціальних опитувань.
27. Значення аудиту в трудовій сфері для роботи менеджера.
28. Зміст та цілі аналізу заробітної плати на підприємстві.
29. Зміст аудиторської перевірки плинності кваліфікованих кадрів на підприємстві.
30. Роль аудиту для кадрових перестановок в колективі.
31. Основні види робіт та завдання внутрішнього аудиту.
32. Мета та основні завдання аудиту персоналу.
33. Механізм впливу аудиту персоналу на удосконалення системи управління в організації.
34. Оцінка ризиків зростання трудовитрат.
35. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу.
36. Аудит робочих місць
37. Аудит найму працівників.
38. Аудит звільнень працівників
39. Аудит винагороди працівників.
40. Аудит безпеки праці.
41. Аудит інтелектуального капіталу.
42. Аудит роботи служб управління персоналом.
43. Об'єктивна необхідність аудиту персоналу в сучасних умовах.
44. Можливості аудиту персоналу в порівнянні з службою управління персоналом.
45. Система елементів методології та методики аудиту персоналу.

46. Сутність поняття « аудит персоналу».
47. Мета та завдання аудиту персоналу.
48. Предмет, об'єкт та суб'єкт аудиту.
49. Користувачі аудиту.
50. Об'єктивна необхідність аудиту персоналу в сучасних умовах.
51. Відмінність аудиту персоналу від інших систем контролю.
52. Метод і методичні підходи до аудиту персоналу.
53. Програма аудиторської перевірки, її зміст.
54. Аналітичні процедури в аудиті.
55. Права та обов'язки аудиторів.
56. Основні принципи аудиту. Їх застосування в аудиті персоналу.
57. Аудиторські висновки.
58. Структура та види аудиторських висновків.
59. Поняття «аудит», « аудиторська діяльність», «аудит персоналу».
60. Нормативна база та її використання в аудиті персоналу.
61. Стадії аудиту персоналу та їх зміст.
62. Інформаційне забезпечення аудиту персоналу.
63. Поняття «управлінський аудит», його мета та особливості.
64. Механізм зворотнього зв'язку в процесі аудиту.
65. Особливості діагностики кадрової роботи.
66. Організаційні рівні проведення аудиту персоналу.
67. Основні дослідницькі підходи до аудиту персоналу.
68. Інструменти проведення аудиту персоналу.
69. Структура звіту за результатами оцінки системи управління персоналом.
70. Структура звіту за результатами розширеного кадрового аудиту.
71. Рекомендації щодо реорганізації системи управління персоналом.
72. Критерії оцінки системи та ефективності управління формуванням персоналу організації.
73. Зміст аудиту динаміки персоналу організації.
74. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу.

75. Завдання та зміст аудиту робочих місць.
76. Завдання та зміст аудиту найму працівників.
77. Завдання та зміст аудиту звільнень працівників.
78. Завдання та зміст аудиту винагороди працівників.
79. Завдання та зміст аудиту умов та безпеки праці.
80. Завдання та зміст аудиту інтелектуального капіталу.
81. Механізм впливу аудиту на удосконалення системи управління персоналом.
82. Основні інструменти збору інформації в процесі аудиту.
83. Основні методи аналізу та синтезу інформації.
84. Зовнішні та внутрішні проблеми кадрової політики.
85. Вплив витрат на управління персоналом на ефективність діяльності фірми.
86. Зв'язок діяльності відділу персоналу з стратегічними цілями фірми.
87. Використання стандартів в процесі аудиту.
88. Аудитор: професійно-етичні вимоги до нього, правила поведінки, необхідні риси характеру.
89. Види аудиту управління персоналом.
90. Поняття мотиваційний аудит.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові акти:

1. Закон України "Про аудиторську діяльність" від 22 квітня 1993 р. №3125-ХІІ: остання редакція від 27 липня 2012 р.
2. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р. №3356-ХІІ: за станом на 12 січня 2009 р.
3. Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР: за станом на 1 січня 2009 р.

4. Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. №2694-ХІІ: ост. ред. від 26 червня 2011 р.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. №322-VІІІ: за станом на 11 червня 2009 р.

Основна література:

6. Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. пос. - К. : Алерта, 2015. - 733 с.
7. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник, 2010. - 262 с.
8. Аудит: учебник для вузов / В.И. Подольский, А.А. Савин, А.В. Сотникова и др.; Поз. ред. проф. В.П. Подольского. - М. : ЮНИТИ-ДАНА: Аудит, 2003.
9. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : підручник / О. А. Грішнова. - 4-те видання, оновлене. - К. : Знання, 2009. - 390 с.
10. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посібник для вузів / В. М. Ковальов [и др.] ; ред. В. М. Ковальов. - К. : Центр навчальної літератури, 2006. - 256 с.
11. Есинова Н.М. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Учебн. пос.- К. : Изд-во "Кондор", 2008.
12. Іляш, О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навчальний посібник / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. - К. : Знання, 2010. - 476 с.
13. Калина А.В., Економіка праці та соціально-трудові відносини. - К. : ДП Видавничий дім "Персонал", 2012.
14. Калінеску, Т.В. Соціальний аудит та інспектування [Текст]/ Т.В. Калінеску, Т.С. Шаповалова, Т.С. Ліхоносова. – Луганськ.: Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля, 2012. – 312 с.

15. Кулаковська Л.П. Організація і методика аудиту : навч. пос. - К. : Каравела, 2004. - 568 с.
16. Лаврентьев В.М., Морозова Л.С. Основы методологии аудита персонала / Кадры предприятия, 2006. - №1-2-3.
17. Лук'янченко Н.Д. Аудит персоналу: [навч. посіб.] / Н.Д. Лук'янченко, В.Г. Шульга, Г.В. Ларичева ; Донец. нац. ун-т, екон. ф-т. – Донецьк : ДонНУ, 2011. – 389 с..
18. Майер Э. Контролинг как система мышления и управления. - М. : финансы и статистика, 1993. - 93с.
19. Международные стандарты социального аудита: [Текст]/ сост. О.В. Мазурик, Ю.С. Билоног, Е.Г. Ярышева. – Донецк: ЦСА, 2011. – 508 с.
20. Назарова Г. В. Облік, аналіз і аудит персоналу : навчальний посібник / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. і Отенкота ін.-Х : Вид ХНЕУ, 2011. - 260 с.
21. Никонова Т.В., Сухарев С.А. Управленческий и кадровый аудит / Под ред. проф. Ю.Г. Орлова. - М. : Экзамен, 2013. -180с.
22. Нормування праці. Збірник завдань і вправ .Навч.посіб. / В.М. Данюк, Г.О. Райковська. - К.: КНЕУ, 2006.- 268 с.
23. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала : [учебник] / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Альфа-Прес. – 2010. – 672 с.
24. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. - М. : Экзамен, 2002.
25. Одегов Ю.Г., Маусов Н.К., Куланов М.Н. Эффективность системы управления персоналом (социально-экономический аспект): учебн. пособие. - М. : Изд-во РЭА, 1993. - 94с.
26. Ришар Жак. Аудит и аналіз хозяйственной деятельности предприятия. - М.: Аудит: ЮНИТИ, 2000 - 357 с.
27. Туранский Ю.П.. Аудит ринку праці Львівської обл.: Ексітен, 2002. - 48 с.

28. Управление персоналом организации: учебник / Поз. ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА –М, 2005. - 638с.
29. Фокин К.Б. Система количественных показателей диагностики и оценки при проведении аудита управления кадровым резервом промышленного предприятия // Менеджмент в России и за рубежом, 2009. - №5. - С. 126-132.
30. Широков А. Организационно-кадровый аудит – новое направление в кадровом консалтинге // Управление персоналом. – 1999. - №8.
31. Шитамм Т., Бладмхофер Х. Управление персоналом и эффективность организации. - Пер. с нем. - Кишинев : МОЗ-ПРЕСС, 2000.
32. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьян, Р.П. Колосовой.- М. : Изд-во МГУ, изд-во ЧеРо, 1996.

Додаткова література:

33. Дячук О. В. Організація нормування та оплата праці: [навчальний посібник] / О. В. Дячук. – Львів «Афіша», 2001. – 220с.
34. Завіновська Г.Т. Економіка праці: [навч. посіб.] / Г.Т. Завіновська. –К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
35. Назарова Г.В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія / Г.В. Назарова, С.Ю. Гончарова, Н.В. Водницька – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. - 328 с.
36. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда : учебн. Пособ./ Ю.М. Остапенко.- М.: ИНФРА, 2012. -199с.
37. Панова Е. Аудит системы управления персоналом // Проблемы теории и практики управления, 2008. - №7. - С. 84-86.
38. Пашута В. Организация нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие. – М., 2005.
39. Плоткін Я.Д., Янушкевич О.К. Організація і планування виробництва на машинобудівному підприємстві – Львів: Видавництво «Світ», 2000.- 342 .
40. Совершенна І.О. Кадровий аудит як інструмент підвищення результативності менеджменту і розвитку організації / І.О. Совершенна //

Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі:
проблеми теорії та практики. – 2013. – № 1 (21). – С. 31–41.

41. Фріман Є.М. Організаційні засади аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень на підприємстві / Є.М. Фріман // Проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 151–154.
42. Экономика и социология труда : учебник./ Под ред. А.Я. Кибанова.- М. : ИНФРА,2008.

ЗМІСТ

1. Пояснювальна записка.....	3
2. Тематичний план дисципліни "Аудит персоналу".....	6
3. Зміст дисципліни "Аудит персоналу".....	7
4. Теми контрольних робіт.....	15
5. Вказівки до виконаної контрольної роботи.....	16
6. Питання для самоконтролю.....	17
7. Список рекомендованої літератури.....	20