

Міністерство освіти і науки України
Центральноукраїнський національний технічний університет
Факультет економіки та менеджменту

Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності

АУДИТ ПЕРСОНАЛУ

**Навчально-методичні матеріали
для студентів
спеціальності 051 «Економіка»
спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці»
ОКР “Бакалавр” денної форми навчання
Курс навчання: четвертий**

Кропивницький 2018

Міністерство освіти і науки України
Центральноукраїнський національний технічний університет
Факультет економіки та менеджменту

Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності

АУДИТ ПЕРСОНАЛУ

**Навчально-методичні матеріали
для студентів
спеціальності 051 «Економіка»
спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці»
ОКР “Бакалавр” денної форми навчання
Курс навчання: четвертий**

Розглянуто та затверджено на
засіданні кафедри «Економіка,
менеджмент та комерційна діяльність»
Протокол № 14 від „10 „ 07__2018 р

АУДИТ ПЕРСОНАЛУ: навчально-методичні матеріали для студентів спеціальності 051 «Економіка», спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці»/ [уклад.: Т. І. Грінка, О. М. Гнибіденко] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : ЦНТУ, 2018. – 50 с.

Рецензенти – А.О. Левченко, к.е.н., доцент кафедри „Економіка праці та менеджмент”
О.В.Сторожук, к.е.н., доцент кафедри „Економіка праці та менеджмент”

Укладачі:

Т.І. Грінка – к.е.н., доцент кафедри „Економіка, менеджмент та комерційна діяльність”,

О.М. Гнибіденко – асистент кафедри „Економіка, менеджмент та комерційна діяльність”

Відповідальний за випуск – д.е.н., проф. О.М. Левченко

ЗМІСТ

Вступ.....	5
1. Мета та завдання навчальної дисципліни.....	5
2. Тематичний план вивчення курсу. Розподіл навчального матеріалу	10
3. Програма навчальної дисципліни «Аудит персоналу»	11
4. Самостійна робота студента	22
5. Методи навчання.....	25
6. Питання до іспиту	25
7. Тести	43
8. Критерії оцінки знань студентів	60
9. Рекомендована література	62

ВСТУП

Вивчення дисципліни "Аудит персоналу" є важливим елементом циклу економічних дисциплін, які необхідні спеціалісту з менеджменту персоналу в умовах розвитку нових соціально-економічних відносин, які в умовах динамічності та жорсткої конкуренції повинні орієнтуватися не лише на отримання прибутку, але й відповідати вимогам усіх зацікавлених сторін.

Необхідною навчальною базою дисципліни є засвоєння знань з попередніх фундаментальних, базових та нормативних навчальних дисциплін: "Економіка підприємства", "Економіка праці та соціально-трудові відносини", "Аналіз, облік і аудит персоналу", "Управління персоналом", "Кадрове діловодство", "Менеджмент", "Організація праці", "Право".

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час проведення аудиторних занять: лекційних, практичних (семінарських). Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час семінарських занять. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів.

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

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

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

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

Предметом навчальної дисципліни є закономірності та способи формування, організації і ефективної реалізації аудиту персоналу на підприємствах усіх форм власності

Завдання вивчення дисципліни:

- встановлення проблем в галузі управління персоналом;
- формування ефективних методів управління персоналом;
- вдосконалення системи управління персоналом;
- зясування внеску служби управління персоналом в ефективність організації в цілому;
- зменшення витрат на управління персоналом.

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

знання:

основних парадигм науки аудит персоналу;
 теоретичних і практичних засад аудиту персоналу на підприємстві;
 змісту, завдань та принципів організації аудиту персоналу;
 видів ресурсного забезпечення аудиту персоналу;
 законодавчої бази та нормативно – правових вимог щодо аудиту персоналу;
 змісту, основних цілей та завдань, структури, наукових принципів, методів аудиту персоналу, наукових принципів та методів кадрового діловодства та його ролі в аудиті персоналу;

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

змісту заходів щодо формування та використання кадрового складу підприємства відносно системи аудиту персоналу;

основних видів та напрямів аудиту персоналу;

видів, факторів та показників діяльності персоналу в процесі аудиту персоналу підприємства;

засад регулювання трудової діяльності персоналу;

засад управління робочим часом працівників, методів аналізу, аудиту та удосконалення ефективності використання робочого часу працівниками підприємства;

сутності, цілей, завдань аудиту елементів процесу оцінювання персоналу на підприємстві;

аудит різних форм і методів мотивування активної трудової поведінки персоналу;

сутності, значення, форм соціального партнерства на підприємстві, методів оптимізації інтересів соціальних партнерів на підприємстві;

аудит загальних засад ефективності діяльності підприємства, різних видів ефективності управління персоналом;

уміння:

обґрунтувати вибір принципів та методів аудиту персоналу на підприємстві;

проводити аналіз стану роботи служби управління персоналом;

здійснювати планування чисельності та професійно – кваліфікаційної структури персоналу служби аудиту персоналу;

ефективно використовувати сучасні інформаційні технології в аудиті персоналу;

здійснювати аудит оцінки психофізіологічного стану окремих працівників;

аналізувати стан соціально – психологічного клімату в колективі та розробляти відповідні рекомендації з його покращення;

застосовувати ефективні методи аудиту персоналу;

ефективно використовувати наукові принципи та методи аудиту персоналу та методи кадрового діловодства, розробляти та використовувати аудиторську документацію та внутрішню нормативно – правову базу відповідно до діючого законодавства про працю;

складати й обґрунтовувати плани аудиту системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, розвитку ділової кар'єри співробітників, контролювати процеси розвитку персоналу;

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

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

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

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

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

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

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

надавати консультації працівникам підприємства з питань аудиту персоналу;

здійснювати розрахунки показників, що характеризують трудову сферу підприємства;

комунікативні компетентності:

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

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

здатність до проведення вибірових обстежень, що характеризують стан соціально – трудових відносин;

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

володіння навичками побудови структури та змісту ділових переговорів;

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

володіння навичками ефективного згуртування колективу, підлеглих та оточуючих;

здатність до гнучкого реагування на різні комунікативні ситуації;

здатність до ініціювання та самостійної організації комунікативної взаємодії;

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

компетентності щодо автономності та відповідальності:

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

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

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

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

вміння підготовки програми процедур аудиту персоналу за визначеними напрямками;

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

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

2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ І РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНОГО МАТЕРІАЛУ.

№ п/п	Теми	Кількість годин			
		Всього	Аудиторн		Позааудиторні
			Лекції	Семінари	Самостійна робота

МОДУЛЬ 1

1	Теоретичні основи аудиту персоналу	3	1	1	1
2	Методологія аудиту персоналу	6	2	2	2
3	Інструментарій проведення аудиту персоналу	6	2	2	2
4	Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	6	2	2	2

МОДУЛЬ 2

5	Аудит найму та звільнень	3	1	1	1
6	Аудит робочих місць	3	1	1	1
7	Аудит умов праці, безпеки та здоров'я	6	2	2	2
8	Методи та методика проведення аудиту праці та її оплати	6	2	2	2
9	Аудит професійного розвитку	3	1	1	1
10	Аудит роботи служб управління персоналом	3	1	1	1
11	Аудит інтелектуального капіталу	3	1	1	1
12	Аудит витрат на персонал	6	2	2	2
13	Всього	54	18	18	18

ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ (ІСПИТ)

--	--	--	--	--	--

3 ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «АУДИТ ПЕРСОНАЛУ»

Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу

- 1.1. Персонал і кадрова політика організації.
- 1.2. Місце аудиту в системі управління персоналом організації.
- 1.3. Сутність і завдання аудиту персоналу.
- 1.4. Види та напрями аудиту персоналу.

Персонал підприємства, кадри, трудовий потенціал: кадровий, професійний, кваліфікаційний, психофізіологічний, соціальний. Кадрова політика, її мета, етапи побудови кадрової політики: рефлексія, нормування, програмування, моніторинг персоналу. Чотири типи кадрової політики: пасивна, реактивна, превентивна, активна. Основні проблеми, що виникають при формуванні кадрової політики. Персонал, усі його показники діяльності та їх ефективність як об'єкт аудиту персоналу.

Аудит як форма діагностичного дослідження. Еволюція поняття «аудит». Наукова полеміка щодо визначення поняття «аудит». Основні етапи еволюції розуміння і трактування поняття «аудит». Складності процесу вироблення термінології та становлення аудиту як широкої практичної діяльності та предмету наукових досліджень. Концепція загального аудиту організації.

Значення аудиту в трудовій сфері, його мета, завдання. Три основних блоки (елементи) оцінки системи управління персоналом підприємства: 1) аудит суб'єктів управління персоналом (включає оцінку управлінської компетентності керівництва і професійних навиків фахівців кадрової служби); 2) аудит об'єктів управління (оцінка персоналу та ефективності корпоративної культури і соціально-психологічного клімату у колективі); 3) аудит системи управління персоналом (аналіз кадрових технологій підприємства щодо оптимальності процедури відбору і прийому на роботу та адаптації, ефективності системи оцінки та навчання персоналу і т.д.).

Види аудиту персоналу: цільовий кадровий аудит, вибіркового, кадровий аудит в повному обсязі, перевірка локальних нормативних актів при проведенні кадрового аудиту.

Основні напрямки аудиту персоналу: економічний, організаційний, технічний. Основні параметри аудиту по функціях управління персоналом.

Тема 2. Методологія аудиту персоналу

- 2.1. Методи аудиторської перевірки
- 2.2. Діагностика роботи з персоналом.

Методи аудиту: методи проведення перевірки та методи її організації. Методи проведення аудиту: фактична перевірка, підтвердження, документальна перевірка,

спостереження, обстеження, опитування, перевірка механічної точності, аналітичні тести, сканування, обстеження, спеціальна перевірка, зустрічна перевірка. Чотири основні методи організації аудиторської перевірки: суцільна перевірка (документальна і фактична), вибіркова, аналітична, комбінована.

Аудиторська перевірка, її сутність, проблеми (час перевірок, аудиторські ризики). Аудиторські процедури.

Відмінні риси методів діагностичного дослідження системи управління персоналом. Діагностичні підходи до оцінки ефективності системи управління персоналом: 1) оцінка всього персоналу підприємства як сукупного суспільного працівника, 2) оцінка основних показників результативності і якості живої праці, 3) оцінка персоналу в залежності від форм і методів роботи з ним. Особливості діагностики кадрової роботи: відсутність стандартизованих критеріїв, важкість проведення аналізу на конкретному підприємстві за кількісними і якісними показниками, різниця у методиках соціально-психологічної діагностики та ін.

Тема 3. Інструментарій проведення аудиту персоналу

3.1. Рівні проведення аудиту персоналу.

3.2. Дослідницькі підходи до аудиту персоналу.

3.3. Інструментарій проведення аудиту персоналу.

3.4. Етапи проведення аудиту персоналу.

3.5. Структура та види аудиторських висновків.

Три рівні проведення аудиту персоналу: стратегічний, управлінський, тактичний або операційний. Аудит персоналу на стратегічному рівні; шляхи підвищення конкурентоспроможності персоналу організації, показники оцінки становища організації на ринку праці. Операційний аудит (аудит персоналу на рівні діяльності функціонального підрозділу). Головні області аудиту персоналу в рамках роботи служб управління персоналом: інформаційні системи управління персоналом, укомплектованість персоналом і розвиток, організаційний контроль та оцінка персоналу. Управлінський аудит (аудит персоналу на рівні лінійного управління); Використовувана інформація: профспілки, наймані працівники, адміністрація і служби управління персоналом, зовнішні джерела (соціальні органи, акціонери, муніципальні служби)

Дослідницькі підходи до аудиту персоналу: порівняльний (бенчмаркінг), залучення зовнішніх експертів (метод експертних оцінок), цільовий ((Management by objectives — MBO), підхід відповідності.

Інструментарій проведення аудиту персоналу. Класифікація аудиту персоналу за наступними критеріями: за способом проведення перевірки (зовнішній, внутрішній), за періодичністю проведення (поточний, оперативний, панельний), за повнотою охоплення (повний, локальний, тематичний), за методикою аналізу (комплексний, вибірковий), за рівнями перевірки. Інструменти дослідження в аудиті персоналу: інтерв'ю, анкетні опитування та

огляди, аналіз офіційних документів, зовнішня інформація, експерименти в галузі управління персоналом.

Етапи проведення аудиту персоналу: 1-планування, реєстрація і контроль, 2 - оцінка бухгалтерського обліку й аудиторського ризику, 3 - з'ясування шляхів пошуку аудиторських доказів, 4 - тестування працівників внутрішнього контролю, 5 - скорочена і глибока перевірка операцій та процедури дослідження на суттєвість, огляд фінансової звітності, 6 - оформлення матеріалів аудиту і складання аудиторського висновку.

Підсумкові документи: звіт про результати аудиторської перевірки та аудиторський висновок. Структура аудиторського висновку: заголовок, адресат, вступ, опис обсягу аудиторської перевірки, висновок аудитора про перевірену фінансову звітність, дата аудиторського висновку, підпис аудиторського висновку, адреса аудиторської фірми. Позитивний висновок, умовно-позитивний висновок, негативний аудиторський висновок, Аудиторський висновок з відмовою від висловлення думки. Причини фундаментальної невпевненості або незгоди.

Тема 4. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу

4.1. Аналіз ресурсів праці (чисельності працюючих, фонд часу).

4.2. Внутрішній аналіз затрат праці (продуктивність праці та рентабельність персоналу).

4.3. Аналіз соціальної структури та показники оцінки соціального розвитку підприємства.

Об'єкт аналізу трудових показників на рівні організації. Характеристика трудових показників організації: ресурсів праці: середньооблікова чисельність персоналу та ефективний (реальний) фонд робочого часу; продуктивність праці; показники фонду заробітної плати: абсолютний розмір та рівень; середня заробітна плата одного працівника за період. Взаємозв'язок і взаємозалежність трудових показників, їх вплив на обсяг діяльності організації. Цілі аналізу трудових показників організації. Основні напрями та завдання аналізу трудових показників організації: ресурсів праці (чисельності персоналу; формування та використання фонду робочого часу); внутрішнього аналізу витрат праці та її оплати (продуктивності праці персоналу; формування та використання фонду заробітної плати організації); фонду соціального розвитку; комплексний аналіз трудових показників.

Цілі аналізу чисельності персоналу організації. Характеристика етапів та показників аналізу чисельності персоналу організації: аналіз виконання плану та динаміки чисельності персоналу; аналіз складу та структури персоналу; аналіз укомплектованості персоналу; аналіз руху персоналу; аналіз ефективності використання персоналу.

Цілі аналізу формування та використання фонду робочого часу організації.

Характеристика основних напрямів та показників аналізу формування та використання фонду робочого часу: аналіз виконання плану та динаміки фонду робочого часу; аналіз складу та структури фонду робочого часу; аналіз факторів, що зумовили зміну фонду робочого часу; аналіз ефективності використання фонду робочого часу; аналіз якості праці.

Основні цілі аналізу продуктивності праці. Характеристика етапів та показників аналізу продуктивності праці: аналіз виконання плану та динаміки показників продуктивності праці персоналу; порівняний аналіз виконання плану та динаміки виробітку персоналу структурних підрозділів організації; аналіз факторів, що обумовили зміну виробітку персоналу організації; виявлення і кількісна оцінка резервів підвищення продуктивності праці персоналу організації; оцінка наслідків зміни продуктивності праці персоналу організації.

Основні цілі аналізу формування та використання фонду заробітної плати (ФЗП) організації. Основні напрями та показники аналізу формування та використання фонду заробітної плати організації: аналіз загального обсягу та динаміки ФЗП в організації, виробничих підрозділах і за категоріями працівників; аналіз складу виплат із стимулювання персоналу (структури ФЗП); аналіз ефективності використання ФЗП; аналіз рівня та динаміки середньої заробітної плати; аналіз чинників, що зумовили зміну обсягу ФЗП; аналіз ефективності матеріального стимулювання персоналу; аналіз фінансових можливостей організації з формування ФЗП.

Основні цілі аналізу формування та використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток організації. Основні напрями та показники аналізу фонду соціального розвитку (ФСР) організації: аналіз виконання плану та динаміки ФСР організації, виробничих підрозділів та за категоріями працівників; аналіз складу та структури ФСР організації та її виробничих підрозділів; аналіз ефективності використання ФСР; аналіз рівня та динаміки ФСР на одного середньооблікового працівника; аналіз факторів, що зумовили зміну обсягу ФСР; аналіз ефективності стимулювання персоналу за рахунок ФСР; аналіз фінансових можливостей організації з формування ФСР.

Комплексний аналіз трудових показників організації. Аналіз та показники моделей «живої праці» організації: ресурсної (наявність), витратної (використання) і результативної (ефективність). Взаємозв'язок та розрахунок впливу чинників на випуск продукції організації: середньооблікової чисельності працівників, структури персоналу, середньорічного виробітку на одного робітника. SWOT-аналіз у трудовій сфері організації. Система збалансованих показників ефективності як метод управління стратегією організації. Критерії досягнення стратегічних цілей організації.

Тема 5. Аудит найму та звільнень

5.1. Аудит найму. Фактори успішності найму персоналу.

5.2. Вартість найму та витрати на адаптацію.

5.3. Місія аудиту найму.

5.4. Аудит звільнень. Мета аудиту звільнень.

5.5. плинність кадрів, обумовлена змінами в організації.

Сутність та необхідність аудиту наймання персоналу, його місія. Цілі аудиту наймання. Фактори успішності наймання персоналу в організації. Основні напрями аудиту наймання. Аналіз дотримання організацією законодавства України, правил, а також внутрішніх розпоряджень щодо процесу наймання персоналу. Правила (принципи) при прийомі персоналу на роботу. Основні підходи аналізу «прозорості» процесу (порядку набору) збору і розповсюдження в організації інформації про процедуру наймання персоналу. Аналіз та оцінювання досягнення кількісних і якісних цілей наймання персоналу та причин ймовірних відхилень.

Оцінювання здібностей кандидатів, потреб працівників у роботі. Аналіз та оцінка доцільності використання джерел наймання персоналу в організації (внутрішніх та зовнішніх), їх позитивні та негативні сторони. Вартість найму та витрати на адаптацію. Показники вартості наймання персоналу. Сукупні витрати на закриття вакантної посади на етапах набору та відбору персоналу. Показники вартості закриття вакантних посад в організації. Аналіз витрат на соціалізацію (звикання, навчання, адаптацію). Показники вартості соціалізації нового персоналу. Об'єктивні показники якості наймання. Суб'єктивні показники якості наймання. Узагальнюючий показник оцінки якості набраних працівників. Наслідки плинності кадрів.

Сутність та необхідність аудиту звільнень персоналу. Цілі аудиту звільнень. Доцільність та успішність звільнень персоналу в організації. Основні напрями аудиту звільнень. Аналіз дотримання організацією законодавства України, правил, а також внутрішніх розпоряджень щодо процесу звільнень персоналу. Директивні та недирективних форми скорочення персоналу. Дотримання юридичних обставин звільнення персоналу в організації. Порушення трудових прав і, відповідно, норм трудового права в процесі звільнення персоналу в організації. Аналіз та оцінка причин звільнень персоналу. Дотримання порядку вивільнення працівників з ініціативи роботодавця та з власного бажання (неповажних причин). Вивчення причин звільнення персоналу з організації за власним бажанням. Діагностика прихильності працівника своїй організації та порівнянність із пропозиціями із-зовні (бренду організації як роботодавця). Критерії привабливості організації для працівників. Досягнення кількісних і якісних цілей звільнення персоналу відповідно до загальної стратегії скорочення масштабів діяльності організації. Випереджаюче планування вивільнення персоналу. Аналіз економічного збитку, викликаного звільненнями персоналу організації.

Сутність плинності кадрів, її причини та мотиви, етапи роботи аудитора по вивченню та зниженню плинності кадрів в організації. Показники плинності кадрів. Узагальнення результатів аудиту щодо плинності у звіті. Управління процесами плинності кадрів. Заходи зниження причин плинності: організаційні, соціально-психологічні, культурно-побутові.

Тема 6. Аудит робочих місць

- 6.1. Оцінка використання працівників на робочих місцях.
- 6.2. Аудит укомплектованості персоналом.
- 6.3. Основні техніко-економічні показники розрахунків робочих місць.

Необхідність проведення аудиту робочих місць. Цілі аудиту робочих місць. Опис робочого місця (посади). Види робочих місць. Організація робочого місця, вимоги до організації робочих: інформаційні, економічні, ергономічні, гігієнічні, естетичні, технічні, організаційні. Раціоналізація робочих місць. Аналіз робочих місць. Аналіз й оцінка роботи, яку виконують працівники на робочих місцях. Нормативні матеріали по тарифікації робіт : Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і будь-яких професій робочих (ЕТКД), Кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців і кількості службовців, Тарифно-кваліфікаційні характеристики (вимоги) до загальногалузевих посад службовців і загальногалузевих професій робочих, посадові інструкції підприємства (організації).

Послідовність (етапи) аудиту робочих місць. Аудит укомплектованості персоналом. Необхідність цілі, напрями проведення аудиту укомплектованості персоналом. Модель аудиту укомплектованості персоналом в організації. Аналіз та оцінка відповідність фактичного рівня підготовленості персоналу вимогам якісних характеристик робочих місць (посад). Оцінювання складності праці (розряду складності робіт). Аналіз та оцінка поєднання індивідуальної і колективної праці в організації. Аналіз та оцінка укомплектованості персоналом організації. Аналіз зміни і використання робочих місць.

Величина вартості робочого місця. Основні техніко-економічні показники розрахунків робочих місць загальна кількість робочих місць, коефіцієнт їх використання, капіталоємкість робочого місця, вартість робочого місця, обсяги продукції з одного робочого місця, коефіцієнт оновлення робочих місць, коефіцієнт виведення робочих місць. Облік робочих місць на підприємствах з урахуванням галузевих особливостей. Зведені дані обліку робочих місць по підприємству.

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

- 7.1. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я: мета, основні напрями дослідження.
- 7.2. Оцінка програм та звітів з безпеки та здоров'я працівників організації.
- 7.3. Аудит самодіагностики робочих умов персоналом (організації).
- 7.4. Навчання техніці безпеки й мотиваційні програми

Основна мета аудиту умов праці, безпеки та здоров'я, напрями аудиту умов праці і процесів планування, аналіз чинників, що впливають на стан безпеки і здоров'я, результати прийняття рішень виробленої політики з охорони праці, інспектування робочих місць.

Графік, періодичність, програма, обсяг (глибина) проведення аудиту умов праці, безпеки та здоров'я. Оцінка програм і звітів з безпеки та здоров'я: Положення про систему охорони праці, журнал обліку інструктажів, програма вступного інструктажу, графік медоглядів, програма навчання керівників і фахівців по охороні праці, інструкції по охороні праці. Дослідження аудитором нещасних випадків, оцінка інцидентів, що загрожують безпеці, підрахунок показників інцидентів, які порівнюють у середньому по галузі й країні (норма частоти нещасних випадків, норма ваги інцидентів та ін.). Програми управління охороною праці в організації (запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням, умов праці, безпеки та здоров'я, усунення небезпечних шкідливих виробничих чинників). Напрями роботи аудитора при аналізі та оцінці програм управління охороною праці. Питання та матеріали, що мають підлягати аудиторській перевірці. Професійний та виробничий ризик в організації, принципові відмінності між ними. Ризик виробничого травматизму та ризик професійних захворювань.

Самодіагностика робочих умов працівниками-аналіз свого робочого міста (анкетування, опитування персоналу). Атестація робочих місць: сутність, етапи аудиторської перевірки цього аспекту. Етапи самодіагностики робочих умов персоналу в процесі аудиту охорони праці. Переваги та недоліки методу самодіагностики робочих умов персоналу. Використання результатів самодіагностики робочих умов персоналу.

Закон України "Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки". Навчання техніці безпеки й мотиваційним програмам. Якість робочого життя. Соціальні показники стану охорони праці. Економічні показники стану охорони праці. Інтегральна оцінка соціально-економічних показників стану охорони праці. Критерійні показники стану охорони праці.

ТЕМА 8 Методи та методика проведення аудиту праці та її оплати

- 8.1. Загальні положення, методи, методичні прийоми.
- 8.2. Аудиторська перевірка ФОП.
- 8.3. Аудит правильності відображення в бухгалтерському обліку витрат.
- 8.4. Аудит розрахунків з оплати праці.

Основні показники праці та заробітної плати, що підлягають перевірці: чисельність працівників, їхні професії та кваліфікація; витрати робочого часу у людино-годинах, людино-днях; кількість виготовленої продукції; розмір фонду оплати праці за категоріями працюючих, видами нарахувань; нарахування премій, відпускних; розмір відрахувань за їх видами та ін.

Напрями аудиторської перевірки нарахування оплати праці: формування та використання фонду оплати праці; розрахунки з оплати праці. Методи й

методичні прийоми аудиту праці та її оплати: перерахунок, перегляд, оцінка фактичної наявності, зіставлення, оцінка.

Аудит обґрунтованості визначення, формування та використання фонду оплати праці. Порівняння розрахункового (прогнозного) фонду оплати праці з фактичним, у результаті чого визначають абсолютну економію або його перевитрату; розрахунок впливу факторів на відхилення (зміна чисельності працівників і середньорічного заробітку). Аудит розміру фонду оплати праці в допоміжних виробництвах на основі прогнозних обсягів робіт, нормативів затрат часу, затверджених підприємством, а також посадових окладів, тарифних ставок, положень з оплати праці. Порівняння відображення у бухгалтерському обліку і фінансовій звітності коштів, спрямованих на оплату праці й отриманих працівниками підприємств як власниками цінних паперів і вкладів у майно підприємства за такими напрямками: витрати на оплату праці, що відносяться на собівартість продукції, а також експлуатаційні витрати інших виробництв, які перебувають на балансі основної діяльності; виплати у грошовій та натуральній формах за рахунок нерозподіленого прибутку, з фондів спеціального призначення; доходи, виплачені працівникам за цінними паперами і вкладеними у майно підприємства.

Напрями аудиту правильності відображення в бухгалтерському обліку витрат на оплату праці: виплати із фонду оплати праці; виплати за рахунок нерозподіленого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства. Перевірка правомірності відображення в обліку та звітності наданих працівникам: пільгових виплат; додаткових відпусток понад ті, що передбачені законодавством; надбавок до пенсій; виплат за путівки за рахунок підприємства, надання матеріальної допомоги; дивідендів, процентів на акції.

Джерела інформації при проведенні аудиту розрахунків з оплати праці: трудове законодавство, Кодекс законів про працю, законодавчі акти про підприємство і підприємництво, розрахунково-платіжна відомість (форма № П-49, розрахункова відомість (форма № П-51), платіжна відомість (форма № П-53), особистий рахунок, нормативно-довідкова інформація до обліку праці і заробітної плати, первинні документи, реєстри бухгалтерського обліку, акти перевірок, накази, картки, особисті справи робітників, трудові договори і контракти, відомості обліку, нормативні документи для нарахування заробітної плати, відпускних та інші документи стосовно об'єкта дослідження, таблиці, наряди, баланс. Головна книга.

Тема 9 Аудит професійного розвитку

9.1. Сутність процесу професійного розвитку.

9.2. Процес проведення аудиту розвитку персоналу, його цілі й завдання.

9.3. Діагностичні методи, що використовуються при аудиті розвитку персоналу.

9.4. Принципи діагностики професійної придатності персоналу.

Сутність процесу професійного розвитку. Основні чинники, що стимулюють професійний розвиток людини. Індикатори процесів професіоналізації: переважання спеціалізації чи універсалізації; баланс між технологічністю і креативністю; способи взаємодії різних виконавців під час трудового процесу.

Цілі та основні завдання проведення аудиту розвитку персоналу. Два напрями дослідження при проведенні аудиту розвитку: 1) ресурси особистості (інтелектуальний потенціал, психофізичний потенціал, емоційний інтелект, рівень автономності, цінності й мотиваційна сфера та ін.) 2) поточний стан розвитку персоналу в організації. Професійний інструментарій при проведенні аудиту розвитку персоналу: аналіз історичної біографії; проєктивне інтерв'ю; проєктивні тестові методики. Етапи проведення аудиту розвитку персоналу. Основні критерії аудиту ефективності системи навчання персоналу.

Діагностичні методи, що використовуються при аудиті розвитку персоналу: описовий метод оцінки, метод класифікації, метод оцінки нормативом роботи, метод моделювання ситуації, метод анкет та порівняльних анкет, тестування, порівняння, метод алфавітно-числової шкали, інтерв'ю, метод комітетів, метод "360 градусів", метод незалежних суддів, «центр оцінки», метод ділових ігор, метод управління за цілями (МВО), управління досягненнями (Performance Management), метод стандартних оцінок, метод вирішальних ситуацій, метод рейтингових поведінкових установок, метод шкали спостереження за поведінкою, метод заданого розподілу. Принципи діагностики професійної придатності персоналу. Тести, їх надійність, валідність, точність. Умови, що забезпечують, практичність процедури тестування при підборі персоналу. Проєктивні тести. Етапи оцінки ступеня професійної придатності персоналу.

Тема 10. Аудит роботи служб управління персоналом

10.1. Загальна характеристика аудиту служб управління персоналом.

10.2. Оцінювання ефективності роботи відділів та служб з управління персоналом.

10.3. Оцінка плинності кадрів і абсентеїзму.

Сутність та необхідність аудиту роботи служби управління персоналом. Завдання аудиту роботи служби управління персоналом. Принципи оцінки діяльності служб управління персоналом. Напрями проведення аудиту роботи служб управління персоналом. Напрями діяльності служб управління персоналом.

Показники ефективності роботи служби управління персоналом організації з точки зору досягнутих нею цілей. Основні цілі оцінки ефективності системи управління персоналом і діяльності служб управління персоналом: досягнення кінцевого результату; досягнення цілей управління при мінімумі витрат; ефективність процесу управління.

Аналіз досягнутих цілей в області управління персоналом. Аналіз термінів досягнення цілей в області управління персоналом. Визначення оптимальності роботи системи взаємодій, які призводять до досягнення цілей служби управління персоналом та організації в цілому.

Наукова полеміка щодо показників, що характеризують ефективність системи управління персоналом і роботу служби управління персоналом в організації. Показники власне економічні; показники ступеня відповідності; показники ступеня задоволеності працівників; непрямі показники ефективності. Оцінка ефективності інвестування заходів щодо управління персоналом з використанням методу поточної вартості, заснованому на визначенні чистого дисконтованого доходу. Економія від скорочення втрат робочого часу.

Показники оцінки результативності роботи служби управління персоналом організації: показники, що визначають ефективність процесу управління служби управління персоналом; показники, що характеризують досягнення результатів і поставлених завдань управління службою управління персоналом; якісні показники ефективності роботи служби управління персоналом організації; показники, що характеризують досягнення кінцевих результатів діяльності організації. Інтегральний показник оцінки роботи служби управління персоналом. Балова оцінка показників результативності роботи служби управління персоналом організації.

Оцінювання плинності кадрів та абсентеїзму. Плинність кадрів як критерій ефективності управління персоналом. Етапи управління плинністю кадрів: визначення абсолютної суми та рівня плинності кадрів; розрахунок економічних наслідків для організації, викликаних плинністю кадрів; визначення причин плинності кадрів; визначення системи заходів, спрямованих на зниження рівня плинності кадрів.

Абсентеїзм як критерій ефективності управління персоналом. Практичні проблеми та витрати в організації, що викликає абсентеїзм. Недоотриманий обсяг реалізованої продукції та чистого прибутку в результаті абсентеїзму. Невдоволення і скарги як чинники виникнення плинності й абсентеїзму.

Аналіз думок працівників як спосіб оцінки роботи служб управління персоналом. Моніторинг системи управління персоналом: сутність, мета, завдання.

Тема 11 Аудит інтелектуального капіталу

11.1. Сутність та структура інтелектуального капіталу.

11.2. Загальний аудит інтелектуального капіталу.

11.3. Етапи аудиту інтелектуального капіталу.

11.4. Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу.

Сутність інтелектуального капіталу. Концепція інтелектуального капіталу. Основні аспекти дослідження інтелектуального капіталу, згідно з якими він розглядається: як цінність, як система, як процес, як результат. Рівні формування

та використання інтелектуального капіталу. Основні функції інтелектуального капіталу. Форми інтелектуального капіталу.

Структура та взаємодія компонент (елементів) інтелектуального капіталу. Основні наукові підходи до структуризації інтелектуального капіталу організації. Складові частини інтелектуального капіталу за Т. Стюартом: людський капітал, структурний, або організаційний, капітал, клієнтський капітал. Модель взаємодії елементів інтелектуального капіталу «Skandia Navigator».

Необхідність дослідження інтелектуального капіталу організацій. Причини інтересу до досліджень в області інтелектуального капіталу сучасних організацій. Необхідність проведення аудиту інтелектуального капіталу організацій. Сутність та цілі аудиту інтелектуального капіталу. Напрями проведення аудиту інтелектуального капіталу.

Модель процесу аудиту інтелектуального капіталу організації. Етапи аудиту інтелектуального капіталу. Команда для проведення аудиту інтелектуального капіталу. План і програма аудиту інтелектуального капіталу. Вибір методів вимірювання та оцінювання інтелектуального капіталу організації. Проведення аудиту інтелектуального капіталу. Підготовка і надання аналітичного звіту з аудиту інтелектуального капіталу. Результативність аудиту інтелектуального капіталу.

Методичні підходи до вимірювання та оцінювання інтелектуального капіталу організації. Класифікація методів вимірювання та оцінювання інтелектуального капіталу. Наукова полеміка щодо особливостей методів оцінювання та методів вимірювання інтелектуального капіталу.

Методи оцінювання інтелектуального капіталу: методи прямого оцінювання інтелектуального капіталу (Direct Intellectual Capital methods – DIC); методи ринкової капіталізації (Market Capitalization Methods – MCM); методи віддачі на активи (Return on Assets methods – ROA).

Методи вимірювання інтелектуального капіталу: методи діагностичної інформативної системи (Diagnostic Informing System methods – DIS); методи підрахунку очок (Scorecard Methods – SC).

Переваги та недоліки методів вимірювання та оцінювання інтелектуального капіталу організації. Принципи Т. Стюарта щодо вибору інструментарію для вимірювання та оцінювання інтелектуального капіталу організації.

Тема 12 Аудит витрат на персонал

12.1. Взаємозв'язок планування витрат на персонал із критеріями ефективності (продуктивність праці, якість продукції, час виробництва та гнучкість).

12.2. Показники, які характеризують ефект від реалізації системи заходів по управлінню персоналом.

12.3 Управління витратами на персонал.

12.4. Індикатори економічної ефективності витрат на персонал: стабільність персоналу, гнучкість персоналу.

Контролінг виконання бюджету підприємства по доходах, витратах, аналіз виявлених відхилень від запланованих показників. Прогноз виконання бюджету підприємства.

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

4. САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТА

Контрольна робота - комплексне завдання з курсу "Аудит персоналу". Мета контрольної роботи - привести в систему і закріпити теоретичні знання, надані студентам на лекційних і практичних заняттях викладачами, і в процесі самостійного вивчення літератури, навчитися використовувати на практиці методичні прийоми корпоративного управління та робити відповідні отриманим результатам висновки.

Контрольна робота виконується в окремому зошиті, де записується умова завдання, будуються аналітичні таблиці, виконуються необхідні розрахунки, розв'язуються задачі.

Перед виконанням контрольної роботи необхідно уважно ознайомитися з її змістом, робочої програмою дисципліни, методичними вказівками, рекомендованою літературою та нормативно-правовими актами.

Контрольна робота складається по кожному варіанту з двох розділів:

- 1 - відповіді на теоретичні питання;
- 2- здійснення розрахунків (на підставі вихідної інформації).

Тематика контрольних робіт для самостійної підготовки студентами при вивченні дисципліни

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

2. Аудит як форма діагностичного обстеження.
3. Динаміка цілей і методів аудиту (періодизація).
4. Аудит, контроль і ревізія: подібність і відмінність.
5. Становлення аудиту в Україні.
6. Структура ринку аудиторських і консалтингових послуг в Україні. Проблема інформаційного ризику та попит на аудиторські послуги. Регулювання аудиторської діяльності.
7. Правові основи аудиту. Аудиторські стандарти. Національні аудиторські стандарти.
8. Принципи проведення аудиту.
9. Класифікація аудиторської діяльності.
10. Види робіт і завдання внутрішнього аудиту.
11. Вимоги до знань, вмінь і навичок кваліфікованого внутрішнього аудитора. Напрямки аудиту.
12. Види аудиту у системі напрямків аудиторської діяльності.
13. Удосконалення системи управління організацією за допомогою аудиту.
14. Аудит в системі тотального управління якістю.
15. Стандарти якості ISO та їх значення в господарській практиці підприємств. Стандарти якості серії ISO 8402, ISO 9000, ISO 9001-2000.
16. Концепція TQM (Total Quality Management – "загальне управління якістю").
17. Принципи, методи та засоби TQM.
18. Бенчмаркінг та його зміст, види, процес.
19. Модель ділової досконалості (модель системи менеджменту якості, що заснована на процесному підході).
20. Премія за якість Демінга в Японії. Національна премія за якість імені М. Болдріджа у США. Європейська премія за якість. Премія за якість в Росії.
21. Аудиторський висновок та його значення для замовника.
22. Аудиторська вибірка.
23. Сутність, цілі, етапи побудови кадрової політики (рефлексія, нормування, програмування, моніторинг персоналу).
24. Можливості аудита персоналу.
25. Філософія аудита персоналу.
26. Система елементів методології й методики аудита персоналу.
27. Класифікація типів аудиту персоналу.
28. Процес аудита персоналу.
29. Рівні проведення аудита персоналу.

30. Основні принципи загального аудиту при внутріфірмовому аудиті персоналу.

31. Аналіз офіційних документів (звітів про безпеку та здоров'я, скарги, вивчення системи винагород, права людини, вивчення кадрової політики й програм, рівень конфліктності, плинність/абсентеїзм, підвищення кваліфікації, просування по службі, підбір персоналу, облік працівників, спеціальні програми).

32. Послідовність проведення аудиту персоналу.

33. Основні напрями внутрішнього аудиту персоналу.

34. Аудит винагород персоналу організації.

35. Аудит відповідності винагород персоналу організації.

36. Аудит ефективності винагород персоналу організації.

37. Стратегічний аудит винагород персоналу організації.

38. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я персоналу організації.

39. Аудит роботи служб управління персоналом.

40. Оцінка плинності кадрів та абсентеїзм.

41. Оцінка невдоволення та скарг персоналу організації.

42. Оцінка якості управління персоналом організації.

43. Контролінг як інструмент управління організацією.

44. Взаємозв'язок планування витрат на персонал із критеріями ефективності.

45. Аналіз і аудит витрат на персонал.

46. Оцінка прибутковості інвестицій у персонал.

47. Типова схема соціальної ефективності організації.

Індивідуальна робота студентів

Індивідуальна робота планується за домовленістю між студентом, деканатом факультету та викладачем і стосується випадку, коли студент має дозвіл на такий вид навчальної діяльності і спроможний виконувати її індивідуально.

Індивідуальні завдання ставляться викладачем відповідно до змісту робочої програми, виконуються студентом самостійно і не входять у його тижневе аудиторне навантаження.

Викладач контролює виконання індивідуального завдання на консультаціях, графік яких розробляється окремо і затверджується завідувачем кафедри на початку семестру.

До індивідуальних завдань входять наступні види навчальної роботи:

написання контрольних робіт;

розв'язання задач, аналіз проблемних ситуацій;

підготовка до виступів на конференціях;

5 МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У викладання використовуються комплексні різноманітні методи організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності студентів та методи стимулювання і мотивації їх до навчання, що сприяють розвитку творчих засад особистості майбутнього фахівця-менеджера з урахуванням індивідуальних особливостей учасників навчального процесу й спілкування.

З метою формування професійних компетенцій широко впроваджуються інноваційні методи навчання, що забезпечують комплексне оновлення традиційного педагогічного процесу. Це, наприклад, комп'ютерна підтримка навчального процесу, впровадження інтерактивних методів навчання (робота в малих групах, мозковий штурм, ситуативне моделювання, опрацювання дискусійних питань, кейс-метод тощо).

Значна увага під час вивчення курсу приділяється словесним (пояснення, роз'яснення, тощо), наочним (таблиці, плакати) практичним методам.

При вивченні курсу використовуються наступні методи навчання:

Лекційні:

- конспектування лекцій;

Практичні:

- діагностування якості навчальної діяльності:

- *за груповими завданнями самостійної підготовки:*

- засвоєння знань лекційного матеріалу (експрес-контроль);

- опрацювання питань самостійної підготовки;

- *за індивідуальними завданнями самостійної підготовки (виконання домашньої контрольної роботи):*

- аналіз ключових понять термінологічного словника з курсу;

- виконання індивідуальних завдань;

- реферування наукових статей з проблематики курсу;

- підготовка наукових робіт;

- проведення контрольних заходів (поточний, модульний, підсумковий контроль):

- діагностичне тестування;

- письмове опитування;

- розв'язання типових задач;

- рішення творчих завдань.

- поточне консультування з проблематики курсу.

6. ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

7. ТЕСТИ

1) Перевірка даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність в усіх суттєвих аспектах та відповідність вимогам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку та інших правил (внутрішніх положень суб'єктів господарювання) згідно з вимогами користувачів – це сутність:

- a) аудиторської діяльності;
- b) аудиторського висновку;
- c) аудиту;
- d) предмету аудиту;
- e) вірної відповіді не має.

2) Процеси і явища, які відображені документально і пов'язані з господарською діяльністю підприємств, при цьому межі аудиторського дослідження визначаються його метою відносяться до:

- a) завдань аудиту;
- b) принципів аудиту;
- c) предмету аудиту;
- d) об'єкту аудиту;
- e) аудиторського висновку.

3) «Аудит» в перекладі з латинської мови означає:

- a) «оцінюю»;
- b) «слухаю»;
- v) «перевіряю»;
- г) «підтверджую»;
- д) «чую».

4) Види аудиторських висновків:

- a) умовно-позитивний;
- b) негативний;
- c) позитивний;
- d) аудиторський висновок з відмовою;
- e) всі відповіді є вірними.

5) Основні напрями аудиту персоналу:

- a) соціальний, організаційний, технічний;
- b) психологічний, соціальний, організаційний;
- c) організаційно-технічний, економічний, соціально-психологічний;
- d) економічний, аналітичний, аудиторський;
- e) вірної відповіді не має.

6) Під датою завершення аудиту персоналу розуміється:

- a) дата передачі звіту;
- b) дата опублікування річного звіту;
- c) день завершення аудиторської перевірки;
- d) день загальних зборів акціонерів компанії;
- e) дата узгодження змісту звіту і форм звітності.

7) Аудиторський висновок підписують:

- a) від імені аудиторської фірми її директор або аудитор, який має сертифікат аудитора України;
- b) керівник організації;
- c) керівник і головний бухгалтер організації;
- d) всі аудитори, що приймали участь у перевірці;
- e) вірної відповіді не має.

8) Система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки і незалежної експертизи кадрового потенціалу організації – це:

- a) ревізія персоналу підприємства;
- b) методологія обліку трудового потенціалу;
- c) кадрова політика;
- d) аудит персоналу;
- e) вірної відповіді не має.

9) Аудит персоналу за періодичністю проведення поділяється на:

- a) панельний, оперативний, поточний;
- b) повний, тематичний, стратегічний;
- c) вибірковий, тактичний;
- d) стратегічний, управлінський;
- e) вірної відповіді не має.

10) Рівні проведення аудиту персоналу:

- a) стратегічний, управлінський, операційний;
- b) стратегічний, операційний, тактичний;
- c) функціональний, операційний, тактичний;
- d) аналітичний, практичний, функціональний;
- e) вірної відповіді не має.

11) Рівень, який фокусує на конфліктах служби управління персоналом з лінійними менеджерами, а також на ступені правильності застосування лінійними менеджерами рекомендацій служби управління персоналом називається:

- a) тактичним рівнем;
- b) операційним рівнем;
- c) стратегічним рівнем;
- d) управлінським рівнем;
- e) вірної відповіді не має.

12) Рівень, на якому перевіряється організація діяльності вищого керівництва по реалізації стратегій управління персоналом називається:

- a) стратегічним рівнем;
- b) функціональним рівнем;
- c) управлінським рівнем;
- d) операційним рівнем;
- e) тактичним рівнем.

13) Рівень, на якому здійснюється перевірка ефективності діяльності функціонального підрозділу по управлінню персоналом в організації називається:

- a) стратегічним;
- b) аналітичним;
- c) управлінським;
- d) організаційним;
- e) операційним.

14) Яка управлінська дія не відноситься до функцій аудиту персоналу? :

- a) планування;
 - b) прогнозування;
 - c) мотивація;
 - d) складання звітів;
 - e) організація.
- d.

15) Замовник не отримує повну інформацію про всю кількість порушень кожного виду та їх зміст при кадровому аудиті:

- a) цільовому
- b) вибіркового
- c) в повному обсязі
- d) перевірки локальних нормативних актів

16) Одночасне врахування та забезпечення досягнення усіх цілей в організації – це:

- a) цільовий підхід;
- b) порівняльний підхід;
- c) статистичний підхід;
- d) підхід відповідності;
- e) вірної відповіді не має.

17) Підходи до аудиту персоналу:

- a) порівняльний, статистичний, цільовий;
- b) економічний, соціально-психологічний, статистичний;
- c) організаційний, технічний, аналітичний;
- d) плановий, цільовий, економічний;
- e) вірної відповіді не має.

18) Коли аудиторська команда шукає відхилення кадрової політики компанії від законодавчих норм - це:

- a) цільовий підхід;
- b) порівняльний підхід;
- c) статистичний підхід;
- d) підхід відповідності;

е) вірної відповіді не має.

19) Перевірка документації та аналіз показників, що засвідчують про ефективність діяльності організації – це визначення аудиту персоналу в:

- а) організаційно-технологічному аспекті;
- б) економічному аспекті;
- с) соціально-психологічному аспекті;
- д) управлінському аспекті;
- е) вірної відповіді не має.

20) Сукупність кількісних і якісних параметрів застосування живої праці в процесі виробництва є:

- а) предметом аналізу трудових показників;
- б) метою аналізу трудових показників;
- с) завданням аналізу трудових показників;
- д) об'єктом аналізу трудових показників;
- е) вірної відповіді не має.

21) Відхилення фактичної чисельності працівників підприємства від планової прийнято називати:

- а) оптимальним;
- б) абсолютним;
- с) відносним;
- д) статистичним;
- е) вірної відповіді не має.

22) Різниця між фактичною середньообліковою чисельністю працівників і плановою, скоригованою на коефіцієнт виконання плану з випуску продукції визначає:

- а) статистичне відхилення чисельності працівників;
- б) відносне відхилення чисельності працівників;
- с) планове відхилення чисельності працівників;
- д) фактичне відхилення чисельності працівників;
- е) вірної відповіді не має.

23) Детальне вивчення процесів, пов'язаних з прийманням та звільненням працівників підприємства передбачає:

- а) аналіз трудових показників;
- б) аналіз чисельності працівників;
- с) аналіз руху робочої сили;
- д) аналіз фонду оплати праці;
- е) вірної відповіді не має.

24) Оцінка напруженості праці, виявлення непродуктивних втрат робочого часу та можливих резервів скорочення трудових ресурсів підприємства здійснюється з метою:

- a) аналізу ефективності використання робочого часу;
- b) аналізу продуктивності праці;
- c) аналізу чисельності працівників;
- d) аналізу соціального розвитку;
- e) вірної відповіді не має.

25) Відображення реальної картини використання праці на підприємстві й забезпечення оптимального співвідношення між обсягом виробленої працівником продукції та його заробітною платою є метою аналізу:

- a) трудових показників;
- b) продуктивності праці;
- c) ефективності використання робочого часу;
- d) забезпечення підприємства трудовими ресурсами;
- e) вірної відповіді не має.

26) Відношення кількості прийнятого на роботу персоналу до середньооблікової чисельності персоналу – це:

- a) коефіцієнт плинності кадрів;
- b) коефіцієнт обороту з приймання на роботу;
- c) коефіцієнт обороту з вибуття персоналу;
- d) коефіцієнтом середньооблікового складу
- e) вірної відповіді не має.

27) Відношення прибутку від реалізації продукції до середньооблікової чисельності виробничого персоналу визначає:

- a) продуктивність праці;
- b) фонд оплати праці;
- c) рівень трудової дисципліни;
- d) рентабельність персоналу;
- e) вірної відповіді не має.

28) Ряд дій організації для залучення кандидатів, які мають якості, необхідні для досягнення нею стратегічних цілей – це:

- a) підбір персоналу;
- b) плинність кадрів;
- c) найм персоналу;
- d) звільнення персоналу;
- e) вірної відповіді не має.

29) Сукупність поетапних заходів, спрямованих на вивчення і оцінку кандидатів з метою встановлення їх придатності для виконання обов'язків на певній посаді – це:

- a) підбір персоналу;
- b) найм персоналу;
- c) плинність кадрів;
- d) прийом персоналу;
- e) вірної відповіді не має.

30) Експертиза правильності реалізації кадрової політики організації в питаннях підбору і найму персоналу являється:

- a) предметом аудиту найму;
- b) об'єктом аудиту найму;
- c) завданням аудиту найму;
- d) метою аудиту найму;
- e) вірної відповіді не має.

31) Відношення числа робочих, звільнених за прогул і інші порушення трудової дисципліни, а також що пішли за власним бажанням, до середньоспискової чисельності робочих є обчисленням:

- a) коефіцієнту інтенсивності плинності кадрів;
- b) приватного коефіцієнту плинності кадрів;
- c) коефіцієнту звільнення кадрів;
- d) коефіцієнту плинності кадрів;
- e) вірної відповіді не має.

32) Надлишок персоналу на підприємстві (в організації) може бути спричинений:

- a) соціальними, моральними, психологічними чинниками;
- b) організаційними, виробничими, соціальними чинниками;
- c) технічними, економічними, організаційними чинниками;
- d) технічними, виробничими, психологічними чинниками;
- e) соціальними, організаційними, моральними чинниками.

33) Просторова зона дії, оснащена технічними засобами, в якій здійснюється трудова діяльність працівників називається:

- a) робочим місцем;
- b) робочою зоною;
- c) робочим процесом;
- d) робочим часом;
- e) вірної відповіді не має.

34) Сукупність заходів з питань планування робочого місця, оснащення засобами виробництва та раціонального розміщення визначає:

- a) планування робочого місця;
- b) організацію робочого місця;
- c) оснащення робочого місця;
- d) створення робочого місця;
- e) вірної відповіді не має.

35) В залежності від технологічного процесу робочі місця можна розділити на:

- a) індивідуальні і колективні;
- b) технічні і адміністративні;
- c) постійні і тимчасові;
- d) важкі і шкідливі;
- e) вірної відповіді не має.

36) Визначення проблем використання персоналу являється:

- a) об'єктом аудиту робочих місць;
- b) завданням аудиту робочих місць;
- c) предметом аудиту робочих місць;
- d) метою аудиту робочих місць;
- e) вірної відповіді не має.

37) Процедура аудиту укомплектованості персоналом включає в собі наступні процеси:

- a) оцінку аудитором рівня поєднання індивідуальної і колективної праці;
- b) оцінку аудитором складності праці;
- c) аудиторську оцінку розвитку демократичних начал в управлінні, зміцнення трудової технологічної дисципліни, виховання свідомого ставлення до праці;
- d) відповіді а), б), в) являються вірними;
- e) вірної відповіді не має.

38) Сукупність елементів (факторів) виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на функціональний стан організму людини – це:

- a) безпека праці;
- b) охорона праці;
- c) умови праці;
- d) організація праці;
- e) вірної відповіді не має.

39) Система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності – це:

- a) безпека праці;
- b) охорона праці;
- c) умови праці;
- d) охорона здоров'я;
- e) вірної відповіді не має.

40) Умови праці на об'єктах матеріального виробництва, зокрема промисловості, транспорту, тощо, що виключають можливість впливу шкідливих та небезпечних факторів на працівників – це:

- a) безпека праці;
- b) охорона праці;
- c) умови праці;
- d) економіка праці;
- e) вірної відповіді не має.

41) Інспектування робочих місць з метою зменшення кількості нещасних випадків і захворювань – це робота:

- a) керівника підприємства;
- b) спеціаліста з управління персоналом;
- c) аудитора з безпеки праці;
- d) відділу кадрів підприємства;
- e) вірної відповіді не має.

42) Інструкції для працівників по професіях або по видах робіт повинні систематично перевірятися на відповідність вимогам чинних нормативно-правових актів по охороні праці не рідше одного разу на:

- a) рік;
- b) три роки;
- c) п'ять років;
- d) шість років;
- e) вірної відповіді не має.

43) Комплексна перевірка робочих місць на відповідність технічним, економічним, організаційним і соціальним вимогам – це:

- a) охорона праці робочих місць;
- b) атестація робочих місць;
- c) безпека робочих місць;
- d) раціоналізація робочих місць;
- e) вірної відповіді не має.

44) За результатами атестації робочих місць кожне з них може бути віднесено до такої групи:

- a) робочі місця, що підлягають раціоналізації;
- b) атестовані робочі місця;
- c) робочі місця, що підлягають ліквідації;
- d) відповіді a), b), c) є вірними;
- e) вірної відповіді не має.

45) Традиційним для більшості підприємств є робочий тиждень:

- a) 35-годинний;
- b) 40-годинний;
- c) 45-годинний;
- d) 50-годинний;
- e) вірної відповіді не має.

46) Умови найму, коли людина працює менше 35 годин на тиждень на приватних підприємствах і менше 32 – на державних називають:

- a) частковою зайнятістю;
- b) повною зайнятістю;
- c) традиційною зайнятістю;
- d) скороченим робочим тижнем;
- e) вірної відповіді не має.

47) Ступінь або рівень задоволення працівником своїх потреб, досягнення цілей і реалізація бажань завдяки своїй роботі характеризує:

- a) виробничий процес;
- b) якість життя;
- c) якість виробничого життя;
- d) якість виробничого процесу;
- e) вірної відповіді не має.

48) Грошова винагорода, розмір якої визначається за наперед встановленими нормами і розцінками – це:

- a) премія;
- b) аванс;
- c) заробітна плата;
- d) купівельна спроможність;
- e) вірної відповіді не має.

49) Сума грошей, отриманих за встановлений період часу (переважно за місяць) – це:

- a) номінальна заробітна плата;
- b) реальна заробітна плата;
- c) мінімальна заробітна плата;
- d) додаткова заробітна плата;
- e) вірної відповіді не має.

50) Основними показниками праці та заробітної плати, що підлягають аудиторській перевірці є:

- a) розмір фонду оплати праці за категоріями працюючих, видами нарахувань;
- b) чисельність працівників, їх професії та кваліфікація;
- c) кількість виготовленої продукції;
- d) нарахування премій, відпускних;
- e) всі відповіді є вірними.

51) Середній рівень заробітної плати одного працівника обчислюється:

- a) як відношення якісної продукції до загального об'єму товарної продукції;
- b) як відношення прибутку до собівартості виготовленої продукції;
- c) як відношення собівартості до вартості товарної продукції;

- d) як відношення загального фонду оплати праці до загальної чисельності персоналу;
- e) вірної відповіді не має.

52) Державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників є :

- a) мінімальна заробітна плата;
- b) середня заробітна плата;
- c) соціальна допомога;
- d) премія;
- e) вірної відповіді не має.

53) Розмір мінімальної заробітної плати на Україні встановлюється:

- a) президентом України;
- b) директором підприємства;
- c) кабінетом міністрів України;
- d) Верховною Радою України;
- e) вірної відповіді не має.

54) Виявлення та оцінка особистісного потенціалу розвитку співробітників і, навіть, оцінка відповідності рівня розвитку співробітників корпоративній культурі і цінностям компанії – це:

- a) аудит підприємства;
- b) аудит робочих місць;
- c) аудит розвитку персоналу;
- d) аудит умов праці;
- e) вірної відповіді не має.

55) Основою у діяльності будь-якої компанії є:

- a) грошовий потенціал;
- b) трудовий потенціал;
- c) виробничий потенціал;
- d) держава;
- e) вірної відповіді не має.

56) До цілей проведення аудиту розвитку персоналу відносяться:

- a) оцінка рівня задоволеності і лояльності співробітників;
- б) контроль психологічної динаміки для підприємства;
- в) оцінка розвитку людського потенціалу компанії;
- г) виявлення функціональних і найперспективніших для компанії співробітників;
- д) визначення стратегії виведення людини з компанії;
- e) всі відповіді вірні.

57) Метод аудиту розвитку персоналу, заснований на ранжуванні працівників, що атестуються за певним критерієм від кращого до гіршого з присвоєнням їм певного порядкового номера називається:

- a) описовим методом оцінки;
- b) методом класифікації;
- c) методом моделювання ситуації;
- d) тестуванням;
- e) вірної відповіді не має.

58) Метод аудиту розвитку персоналу, при якому оцінка проводиться групою експертів і націлена на з'ясування здібностей кандидата, що дають йому право претендувати на різні посади, зокрема, висунення його підвищення називається:

- a) методом комітетів;
- b) методом порівняння;
- c) методом стандартних оцінок;
- d) методом ділових ігор;
- e) вірної відповіді не має.

59) Метод аудиту розвитку персоналу при якому незалежні члени комісії – 6-7 осіб – задають співробітнику, що атестується різноманітні питання (ця процедура нагадує перехресний допит за різними сферами діяльності працівника) називається:

- a) методом незалежних суддів;
- b) методом «360 градусів»;
- c) методом вирішальних ситуацій;
- d) методом заданого розподілу;
- e) вірної відповіді не має.

60) Метод аудиту розвитку персоналу, при якому оцінка персоналу здійснюється в рамках спеціально розроблених імітаційних і розвиваючих ділових ігор називається:

- a) методом «360 градусів»;
- b) методом стандартних оцінок;
- c) методом вирішальних ситуацій;
- d) методом класифікації;
- e) вірної відповіді не має.

61) Обсяг властивостей особистості, що виявляються тестом при забезпеченні їй високої надійності та валідності вимірів називається:

- a) практичністю;
- b) прогностичною цінністю;
- c) валідністю;
- d) точністю;
- e) вірної відповіді не має.

62) Розвиток персоналу – це:

- a) комплекс заходів, які забезпечують відповідність співробітника перспективним завданням компанії;
- b) проведення його оцінки з урахуванням використання сучасних кадрових технологій.
- c) формування позитивного ставлення персоналу до організації, її керівництва внаслідок цілеспрямованого планування трудової кар'єри працівників;
- d) процес формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання
- e) немає правильної відповіді.

63) Серед основних чинників, що стимулюють професійний розвиток людини можна виділити такі.

- a) впровадження нової техніки, технології, що створює умови для ліквідації чи зміни деяких видів робіт;
- b) високий рівень професійної конкуренції;
- c) збільшення віддачі від працівників, які вже працюють, з урахуванням їх безперервного навчання, ніж залучення нових працівників;
- d) матеріальна мотивація;
- e) всі відповіді вірні.

64) Процес професійного розвитку залежність від технології, що ухвалена в організації і може відбуватися схемою:

- a) поглиблена спеціалізації співробітників;
- b) розвиток універсалізму співробітників;
- c) депрофесіоналізація
- d) немає правильної відповіді
- e) вірні відповіді a), b),c).

65) У складі спискової кількості не виділяють наступної категорії працівників:

- a) наймані;
- b) тимчасові;
- c) сезонні;
- d) постійні;
- e) вірної відповіді не має.

66) Якого виду організаційної структури не існує:

- a) продуктової;
- b) функціональної;
- c) предметної;
- d) матричної;
- e) дивізійної.

67) Ця організаційна структура характеризується поділом праці за виробництвом продукції, або наданням послуг:

- a) продуктова;
- b) функціональна;
- c) предметна;
- d) матрична
- e) вірної відповіді не має.

68) Ці працівники зайняті переважно розумовою і інтелектуальною працею:

- a) виробничий персонал;
- b) технічні спеціалісти;
- c) управлінський персонал;
- d) спеціалісти
- e) всі вище перелічені працівники

69) За яким критерієм професія аудитора відрізняється від багатьох інших професій?

- a) компетентності;
- b) професійної сумлінності;
- c) незалежності;
- d) володіння технічними професійними прийомами;
- e) вірної відповіді не має.

70) Яка країна є батьківщиною аудиту?

- a) США;
- b) Великобританія;
- c) Німеччина;
- d) Франція;
- e) Україна;

71) Система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки і незалежної експертизи кадрового потенціалу організації, яка поряд з проведенням інших видів аудиту дозволяє досягнути об'єктивної оцінки діяльності організації і розробити загальний висновок – це:

- a) аудит кадрової служби;
- b) аудит персоналу;

- с) аудит організації;
- д) оцінка управлінської діяльності;
- е) вірної відповіді не має.

72) Аудит персоналу за рівнями перевірки класифікується:

- а) комплексний, вибірковий;
- б) поточний, оперативний, панельний;
- с) стратегічний, управлінський, тактичний;
- д) зовнішній, внутрішній;
- е) повний, тематичний.

73) Аудит персоналу за періодичністю проведення поділяється на:

- а) панельний, оперативний, поточний;
- б) повний, тематичний, стратегічний;
- с) вибірковий, тактичний;
- д) стратегічний, управлінський;
- е) вірної відповіді не має.

74) Адміністрація підприємства (організації) може розірвати трудовий договір до закінчення терміну за нез'явлення на роботу внаслідок тимчасової втрати працездатності більше:

- а) двох місяців;
- б) трьох місяців;
- с) чотирьох місяців;
- д) п'яти місяців;
- е) шести місяців.

75) До етапів роботи по вивченню і зниженню плинності кадрів в організації (на підприємстві) відносяться:

- а) збір і обробка інформації про стан, причини і чинники плинності кадрів;
- б) аналіз процесу плинності кадрів;
- с) розробка і впровадження заходів щодо зниження плинності кадрів;
- д) відповіді б) , с) є вірними;
- е) відповіді а), б), с) є вірними.

76) Аудитор перевіряє вимоги до організації робочих:

- а) інформаційні;
- б) економічні;
- с) ергономічні,
- д) гігієнічні;

е) всі відповіді вірні.

77) Планування робочих місць здійснюється на основі:

- а) наявних площ;
- б) кількості працівників;
- с) нормативу площі на одного працівника;
- д) проектного обладнання та меблів;
- е) всі відповіді вірні.

78) Метою раціоналізації робочих місць є:

- а) зменшення витрат робочого часу на їх обслуговування;
- б) забезпечення нормальних умов праці і зменшення втомлюваності та напруження працівників;
- с) найбільш економне використання площі;
- д) підвищення продуктивності праці персоналу;
- е) всі відповіді вірні.

79) Рекомендуються наступні етапи аудиту робочих місць:

- а) аудит продуктивності
- б) аудит штатних посад та відповідності їм кваліфікаційних характеристик працівників
- с) аудит розвитку посади, тобто оцінка умов розвитку персоналу з урахуванням стратегії організації та її управлінських можливостей, можливі ризики
- д) стратегічний аудит
- е) всі відповіді вірні.

80) Величина вартості робочого місця складається з витрат на:

- а) утримання робочого місця;
- б) засоби і предмети праці;
- с) робочу силу, вартості засобів і предметів праці;
- д) придбання та утримання робочого місця;
- е) заробітну плату працівника даного робочого місця.

81) Коефіцієнт оновлення робочих місць характеризує питому вагу :

- а) введених за рахунок інвестиційних заходів робочих місць до їх загальної кількості на кінець періоду;
- б) виведених робочих місць по відношенню до наявності їх на початок періоду;

- с) середньорічної вартості основних фондів до середньорічної кількості робочих місць підприємства;
- д) фактичного обсягу капітальних вкладень до загальної кількості робочих місць підприємства
- е) вірної відповіді не має.

82) Облік робочих місць здійснюється методом:

- а) за кількістю верстатів, машин, агрегатів, механізмів, комплектів технологічної та організаційної оснащення при обслуговуванні кожної одиниці одним робітником;
- б) за фактичною зоною обслуговування;
- с) за нормативною трудомісткістю за видами робіт;
- д) за нормативами чисельності;
- е) всі відповіді вірні.

83) Джерелами інформації для обліку робочих місць на підприємстві є:

- а) результати їх обстеження;
- б) дані первинного статистичного обліку;
- с) перепис устаткування, його технічні паспорти, технологічні картки;
- д) картки умов праці ;
- е) всі відповіді вірні.

84) Аудит персоналу проводиться з використанням методів діагностичного дослідження системи управління персоналом. Його відмінна риса:

- а) націленість на загальноорганізаційну ефективність;
- б) жорстка форма програми перевірки, процедур і висновку;
- с) незалежність аудитора стосовно організації;
- д) професіоналізм у виконанні перевірки
- е) всі відповіді вірні.

85) Аудитор оцінює вартість адаптації нового працівника за допомогою:

- a) опису головних фаз адаптації;
- b) оцінки кількості часу, який приділяють колеги новому працівнику;
- c) оцінки середнього часу, необхідного новому працівникові для ознайомлення з посадою;
- d) кривої, що відображає еволюцію ефективності новачка як функцію часу
- e) всі відповіді вірні.

86) При здійсненні прийому на роботу організація повинна керуватися принципом:

- a) комплексність;
- b) об'єктивність;
- c) безперервність;
- d) науковість;
- e) всі відповіді вірні.

87) Недирективна форма скорочення працівників:

- a) звільнення після встановленого законом терміну;
- b) призов на військову службу;
- c) доведення до індивідуальної свідомості кожного співробітника необхідності змінити свою поведінку;
- d) переведення працівника за згодою на інше підприємство;
- e) всі відповіді вірні.

88) Адміністрація може розірвати трудовий договір чи строковий трудовий договір до закінчення терміну за таких умов:

- a) ліквідація, реорганізація чи банкрутство;
- b) невідповідність працівника посаді, що займає;
- c) прогули без поважних причин (більше 3-х годин);
- d) поновлення на роботі працівника, який раніше займав цю посаду;
- e) всі відповіді вірні.

89) Інформація, отримана аудитором при підготовці висновків, на яких ґрунтується аудиторський звіт - це:

- a) аудиторські докази;
- b) аудиторські свідчення;
- c) аудиторські твердження;
- d) аудиторські тести;
- e) вірної відповіді не має.

90) Програма аудиту не є:

- a) підтвердженням виконання аудиторської перевірки;
- b) переліком інструкцій для аудитора; ,
- c) переліком стадій, що планує здійснити аудитор;
- d) засобом контролю за виконанням дорученої роботи;
- e) вірної відповіді не має.

91) Аудитором може бути:

- a) особа, яка має кваліфікаційний сертифікат про право на заняття аудиторською діяльністю;
- b) громадянин України, який має кваліфікаційний сертифікат про право на заняття аудиторською діяльністю та дійсну ліцензію;
- c) громадянин України, який має намір отримати кваліфікаційний сертифікат про право на заняття аудиторською діяльністю;

d) громадянин будь-якої країни, який має міжнародний сертифікат про право на заняття аудиторською діяльністю;

e) вірної відповіді не має.

92) Для кожного аудитора із зазначенням його обов'язків складається:

a) посадова інструкція;

b) функціональна мережа;

c) факторний припис;

d) факторингова модель;

e) вірної відповіді не має.

93) Інформація в аудиті персоналу вважається суттєвою за умови:

a) коли вона надійна і достовірна;

b) коли вона достовірна та належна;

c) коли її пропуск або неправильне відображення можуть вплинути на економічні рішення користувачів, прийняті на основі фінансових звітів;

d) коли її відсутність вплине на фінансову звітність;

e) вірної відповіді не має.

94) Методичні прийоми проведення аудиту:

a) фактична перевірка;

b) документальна перевірка;

c) зустрічна перевірка;

d) вірні відповіді a), b), c) ;

e) вибіркова перевірка.

95) Методичні прийоми організації аудиту:

- a) суцільний, сканування, обстеження;
- b) суцільний, вибірковий, аналітичний, комбінований;
- c) аналітичний, спеціальний, суцільний;
- d) вибірковий, спостереження, комбінований, підтвердження;
- e) вірної відповіді не має.

96) Хто регламентує зміст та процедури планів аудиторської фірми:

- a) сама фірма;
- b) Спілка аудиторів України;
- c) Союз сертифікованих аудиторів України;
- d) асоціація аудиторських фірм та приватних аудиторів України;
- e) вірної відповіді не має.

97) Записи, в яких аудитор фіксує використані процедури, тести, отриману інформацію і висновки, винесені в результаті проведення аудиту, це -

- a) робочі документи;
- b) підсумкові документи;
- c) проміжні документи;
- d) побічні документи,
- e) вірної відповіді не має.

98) Під сукупністю звільнень робочих за власним бажанням або за прогул і інші порушення трудової дисципліни розуміється поняття:

- a) звільнення персоналу;
- b) найму персоналу;
- c) плинності кадрів;
- d) відбору кадрів;
- e) вірної відповіді не має.

99) Ефективність системи формування, використання і розвитку трудового потенціалу організації або ефективність системи управління персоналом – це:

- a) об'єкт аудиту персоналу;
- b) мета аудиту персоналу;
- c) завдання аудиту персоналу;
- d) предмет аудиту персоналу;
- e) вірної відповіді не має.

100. Аудит обґрунтованості визначення, формування та використання фонду оплати праці включає:

- a) дотримання підприємством чинного законодавства з оплати праці;
- b) вибір раціональних форм оплати праці;
- c) своєчасне впровадження прогресивних розцінок;
- d) обґрунтованість розміру фонду оплати праці в допоміжних виробництвах;
- e) всі відповіді вірні.

8. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Критерії оцінки іспиту:

оцінку «відмінно» (90-100 балів, А) заслуговує студент, який:

- всебічно, систематично і глибоко володіє навчально-програмовим матеріалом;
- вміє самостійно виконувати завдання, передбачені програмою, використовує набуті знання і вміння у нестандартних ситуаціях;
- засвоїв основну і ознайомлений з додатковою літературою, яка рекомендована програмою;
- засвоїв взаємозв'язок основних понять дисципліни та усвідомлює їх значення для професії, яку він набуває;
- вільно висловлює власні думки, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особистісну позицію;
- самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності, виявив творчі здібності і використовує їх при вивченні навчально-програмового матеріалу, проявив нахил до наукової роботи.

оцінку «добре» (82-89 балів, В) – заслуговує студент, який:

- повністю опанував і вільно (самостійно) володіє навчально-програмовим матеріалом, в тому числі застосовує його на практиці, має системні знання достатньому обсязі відповідно до навчально-програмового матеріалу, аргументовано використовує їх у різних ситуаціях;
 - має здатність до самостійного пошуку інформації, а також до аналізу, постановки і розв'язування проблем професійного спрямування;
 - під час відповіді допустив деякі неточності, які самостійно виправляє, добирає переконливі аргументи на підтвердження вивченого матеріалу;
- оцінку «добре» (74-81 бал, C)** заслуговує студент, який:

- в загальному роботу виконав, але відповідає на екзамені з певною кількістю помилок;
- вміє порівнювати, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати на практиці, контролювати власну діяльність;
- опанував навчально-програмовий матеріал, успішно виконав завдання, передбачені програмою, засвоїв основну літературу, яка рекомендована програмою;

оцінку «задовільно» (64-73 бали, D) – заслуговує студент, який:

- знає основний навчально-програмовий матеріал в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії;
- виконує завдання, але при рішенні допускає значну кількість помилок;
- ознайомлений з основною літературою, яка рекомендована програмою;
- допускає на заняттях чи екзамені помилки при виконанні завдань, але під керівництвом викладача знаходить шляхи їх усунення.

оцінку «задовільно» (60-63 бали, E) – заслуговує студент, який:

- володіє основним навчально-програмовим матеріалом в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії, а виконання завдань задовольняє мінімальні критерії. Знання мають репродуктивний характер.

оцінка «незадовільно» (35-59 балів, FX) – виставляється студенту, який:

виявив суттєві прогалини в знаннях основного програмового матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань.

оцінку «незадовільно» (35 балів, F) – виставляється студенту, який:

- володіє навчальним матеріалом тільки на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів або не володіє зовсім;
- допускає грубі помилки при виконанні завдань, передбачених програмою;
- не може продовжувати навчання і не готовий до професійної діяльності після закінчення університету без повторного вивчення даної дисципліни.

При виставленні оцінки враховуються результати навчальної роботи студента протягом семестру

Критерії оцінки заліку:

- «зараховано» - студент має стійкі знання про основні поняття дисципліни, може сформулювати взаємозв'язки між поняттями.

- «незараховано» - студент має значні пропуски в знаннях, не може сформулювати взаємозв'язку між поняттями, що вивчаються в курсі, не має уявлення про більшість основних понять дисципліни, що вивчається.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

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

9. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

9.1. Основна

1. Аудит : учебник для студ. вузов / Ред. В. И. Подольский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 655 с.
2. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М. С. Дороніна. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с.
3. 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.
4. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебн. пособ. / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.
5. Завгородний В. П. Бухгалтерский учёт, контроль и аудит в условиях рынка В. П. Завгородний. – 2-е изд. – К. : Фирма Ди-Кси, 1997. – 829 с.
6. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.
7. Лановенко Е. Компенсационный пакет: от каждого по способностям, каждому – по труду / Е. Лановенко // Справочник кадровика. – 2004. – № 1. – С. 85–89.
8. Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 328 с.

9. Никонова Т. В. Управленческий аудит: персонал / Т. В. Никонова, С. А. Сухарев ; ред. Ю. Г. Одегов. – М. : Экзамен, 2002. – 224 с.
10. Облік, аналіз і аудит персоналу : навчальний посібник / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. І. Отенко та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 260 с.
11. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебн. пособ. / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Экзамен, 2002. – 447 с.
12. Остапенко Ю. М. Экономика и социология труда : учебн. пособ. / Ю. М. Остапенко. – М. : ИНФРА, 2001. – 199 с.
13. Про аудиторську діяльність : Закон України (зі змінами) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 23. – С. 243.
14. Рекомендації Комісії Європейського співтовариства щодо забезпечення якості аудиту в країнах Євросоюзу. Міжнародний договір від 01.01.2002 р. // Бухгалтерський облік і аудит. – 2002. – № 7.
15. Ришар Жак Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия / Жак Ришар ; под ред. Л. П. Белых ; пер. с фр. – М. : Аудит: ЮНИТИ, 1997. – 357 с.
16. Скобара В. В. Аудит: методология и организация / В. В. Скобара. – М. : Дело и сервис, 1998. – 576 с.
17. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд. МГУ, 1996.

9.2. Додаткова

18. Артемьева Е. В. Основы аудита : конспект лекций / Е. В. Артемьева, Н. Т. Савруков. – СПб. : Политехника, 1999. – 54 с.
19. Аудит охорони праці на підприємстві // Охорона праці. – 2000. – №10. – С. 9–10.
20. Аудит ринку праці Львівської обл. / Ю. П. Туранський та ін. – Львів : Ексітеп, 2000. – 48 с.
21. Аудиторские стандарты: действующие и предстоящие в сравнении с международными // Аудит сегодня. – 2004. – № 1. – С. 6–9.
22. Аудиторська практика // Облік. Податки. Аудит в Україні. – 2001. – № 21. – С. 30–31.
23. Востриков А. Аудит и оценка качества: вопросы и проблемы / А. Востриков // Alma mater (Вестн. высшей школы). – 2002. – С. 10–12.
24. Галасюк В. и др. Из опыта украинских аудиторов / В. Галасюк // Аудит и фин. анализ. – 2004. – № 1. – С. 70–82.
25. Дорош Н. Документальное оформление аудиторской проверки / Н. Дорош // Вестник налоговой службы Украины. – 2000. – № 15. – С. 50–55.
26. Зверева І. Професійний етичний кодекс – нагальна вимога часу : [Правове забезпечення соціальної роботи] / І. Зверева // Соц. робота в Україні : теорія і практика. – 2003. – № 3. – С. 33–40.

27. Основы управления персоналом : учебн. пособ. / С. И. Самыгин ; ред. Р. Г. Яновский. – М., 2002.
28. Попович П. Я. Економічний аналіз та аудит на підприємстві : навч. посібн. для студ. / П. Я. Попович. – 3-те вид., перероб. і доп. – Тернопіль : Економічна думка, 1998. – 199 с.
29. Рапп А. Раасстановка сил на украинском рынке аудиторских услуг / А. Рапп // Рынок капитала. – 1999. – № 6. – С. 15–16.
30. Справочник по аудиту / ред. Э. А. Уткин. – М. : ТАНДЕМ: ЭКМОС, 1999. – 432 с.
31. Церетелі А. Аудит в Україні очима аудитора / А. Церетелі // Вістн. податк. служби України. – 2003. – № 23. – С. 56–60.
32. Шеремет А. Д. Аудит : учебник / А. Д. Шеремет, В. П. Суту. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 352 с.
33. Шкільняк М. Аудит менеджменту і корпоративне управління / М. Шкільняк // Держ. інформ. бюллетень про приватизацію. – 2001. – № 9. – С. 55–58.