

# **МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Національний університет водного господарства та

природокористування

Кафедра трудових ресурсів та підприємництва

06-05-129М

## **МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ**

до практичних занять та самостійної роботи з навчальної дисципліни «Аудит персоналу» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 051 «Економіка» освітньо-професійних програм «Бізнес-аналітика» та «Управління персоналом і економіка праці» денної та заочної форм навчання

Рекомендовано науково-методичною  
радою з якості ННІЕМ протокол №5  
від 21 лютого 2023 р.

**Рівне – 2023**

Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи з навчальної дисципліни «Аудит персоналу» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 051 «Економіка» освітньо-професійних програм «Бізнес-аналітика» та «Управління персоналом і економіка праці» денної та заочної форм навчання [Електронне видання] / О.О. Олійник. – Рівне: НУВГП, 2023. – 24 с.

Укладачі: О.О. Олійник, к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Відповідальний за випуск: Г.Ю. Міщук, д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

## ЗМІСТ

Передмова .....	3
Тематика практичних занять .....	4
Література .....	23

© Олійник О.О. 2023

© НУВГП, 2023

## ПЕРЕДМОВА

В сучасних соціально-економічних умовах організаціям необхідно здійснювати постійний аналіз трудових показників, який дозволить оцінити техніко-економічний потенціал та визначити резерви ефективного використання персоналу, покращити умови і оплату праці, знайти шляхи нормалізації соціально-трудова відносин в колективі тощо. Трудові показники в сукупності розглядаються та аналізуються під час проведення аудиту персоналу, а отримані результати дозволяють зробити висновки щодо ефективності управління персоналом та виявити невідповідності в сфері праці організації. Саме тому, що персонал є основною рушійною силою розвитку організації, його аудит завжди дозволяє досягти дієвих результатів.

Навчальна дисципліна «Аудит персоналу» призначена для вивчення методів та підходів аудиту управління персоналом з метою прийняття ефективних управлінських рішень. Метою вивчення дисципліни «Аудит персоналу» є формування у здобувачів системи теоретичних і практичних знань з оцінки діяльності організації в сфері праці і соціально-трудова відносин, встановлення відповідності застосованих форм і методів організації трудової діяльності і соціально-трудова відносин законодавчим та правовим актам України, а також розробка на основі результатів перевірок пропозицій щодо оптимізації організації трудової діяльності і соціально-трудова відносин економічним суб'єктом.

Основними завданнями навчальної дисципліни є засвоєння здобувачами знань про теоретичні положення аудиту персоналу, оволодіння вміннями і навичками щодо його методології та механізмів реалізації.

## **ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**

### **Змістовий модуль 1. «Теоретико-методологічні основи аудиту персоналу»**

#### **Практичне заняття № 1. Теоретичні основи аудиту персоналу.**

##### **Питання для обговорення**

1. Предмет, мета і завдання аудиту.
2. Класифікація аудиторської діяльності. Види аудиту.
3. Регулювання аудиторської діяльності.
4. Аудиторські стандарти та відповідні їм принципи і закони аудиту.

##### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. Визначення кваліфікаційної придатності аудиторів на зайняття аудиторською діяльністю – це:

- А) професійні вимоги до аудиторів;
- Б) міжнародні стандарти аудиту;
- В) національні стандарти аудиту;
- Г) сертифікація аудиторів;
- Д) етичні принципи аудиту.

2. На які види за повнотою охоплення поділяється аудит?

- А) повний, локальний, тематичний;
- Б) первинний, поточний, оперативний, систематичний, панельний, разовий;
- В) комплексний, вибірковий;
- Г) зовнішній, внутрішній;
- Д) обов'язковий, добровільний.

3. До яких аудиторських послуг належать послуги з контролю нарахування та сплати податків?

- А) послуги контролю;
- Б) послуги дії;
- В) інформаційні послуги;
- Г) юридичні послуги;
- Д) аналітичні послуги.

4. Періодичний аналіз із незмінним інструментом і методикою на тих же об'єктах і тих же групах людей – це:

- А) стратегічний аудит;

- Б) регулярний аудит;
- В) лінійний аудит;
- Г) систематичний аудит;
- Д) панельний аудит.

5. Якщо властивий ризик становить 0,7, ризик контролю – 0,1, ризик невиявлення – 0,2, то аудиторський ризик має значення:

- А) 0,1;
- Б) 0,51;
- В) 0,014;
- Г) 0,3;
- Д) 1.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. Розкрийте сутність поняття «аудит». Назвіть основні причини його виникнення.
2. Які вимоги ставляться до аудитора?
3. Назвіть основні принципи проведення аудиторської перевірки.
4. Назвіть та охарактеризуйте напрями аудиту.
5. За якими ознаками можна здійснювати класифікацію аудиту?
6. Які вітчизняні та міжнародні нормативно-правові акти регулюють аудиторську діяльність?

### **Завдання для самостійної роботи**

1. Проблематика аудиту та аудиторської діяльності в сучасній науці.
2. Особливості термінології та становлення аудиту як широкої практичної діяльності.
3. Об'єкти аудиту: розширений перелік.
4. Аудиторський ризик: сутність та складові.
5. Оцінювання ймовірності виникнення інформаційного ризику в процесі аудиторської перевірки.

## **Практичне заняття № 2. Управлінський аудит.**

### **Питання для обговорення**

1. Сутність, мета та цілі управлінського аудиту.
2. Організація внутрішнього та зовнішнього управлінського аудиту.
3. Процес управлінського аудиту.
4. Загальнонаукові та спеціальні інструменти управлінського аудиту.

### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. Прийом наукових висновків, за допомогою якого досягається пізнання ознак об'єктів на основі їх подібності з іншими – це:

- А) моделювання;
- Б) кластеризація;
- В) абстрагування;
- Г) аналогія;
- Д) синтез.

2. Етап управлінського аудиту, на якому вивчається організаційна структура підприємства:

- А) результативний;
- Б) процедурний;
- В) основний;
- Г) організаційний;
- Д) методичний.

3. Метод дослідження, який ґрунтується на обмеженості величини матеріальних ресурсів і жорстких взаємозв'язках між окремими елементами сукупності – це:

- А) балансовий метод;
- Б) досвідний метод;
- В) метод аналізу майбутнього;
- Г) економіко-математичний метод;
- Д) інвентаризація.

4. Етап управлінського аудиту, на якому аналізується співвідношення різних фінансових та соціальних показників:

- А) організаційний;
- Б) основний;
- В) плановий;
- Г) аналітичний;
- Д) результативний.

5. Спосіб дослідження документів, який полягає у вивченні господарських операцій щодо їх відповідності вимогам чинного законодавства – це:

- А) формальна перевірка;
- Б) перевірка по суті;
- В) взаємний контроль;
- Г) арифметична перевірка;
- Д) хронологічний аналіз господарських операцій.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. Назвіть передумови інтенсивного розвитку управлінського аудиту в світі та Україні.

2. Яким чином здійснюється удосконалення системи управління за допомогою управлінського аудиту?

3. Які основні елементи містить система інформаційного забезпечення управлінського аудиту?

4. Назвіть найбільш поширені ризики неефективності управлінського аудиту.

5. Які завдання вирішуються і процесі вибіркового дослідження в управлінському аудиті?

6. Яким чином здійснюється зворотний зв'язок під час аудиту системи управління організацією?

### **Завдання для самостійної роботи**

1. Передумови інтенсивного розвитку управлінського аудиту в світі та Україні.

2. Удосконалення системи управління за допомогою управлінського аудиту.

3. Система інформаційного забезпечення управлінського аудиту.

4. Ризики неефективності управлінського аудиту.

5. Вибіркове дослідження в управлінському аудиті.

### **Практичне заняття № 3. Методологія аудиту персоналу.**

#### **Питання для обговорення**

1. Рівні та суб'єкти аудиту персоналу.

2. Принципи аудиторських перевірок у сфері праці.

3. Основні параметри аудиту за функціями управління персоналом.

#### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. При аудиті якої функції управління персоналом здійснюється аналіз забезпеченості вакансій кандидатами?

А) планування персоналу;

Б) використання персоналу;

В) набір та відбір персоналу;

Г) оцінювання персоналу;

Д) адаптація персоналу.

2. Принцип аудиту персоналу, сутність якого полягає в тому, що необхідно враховувати всі фактори, які впливають на систему управління персоналом – це:

А) комплексність;

- Б) багатоаспектність;
- В) перспективність;
- Г) оперативність;
- Д) незалежність.

3. При аудиті якої функції управління персоналом здійснюється аналіз втрат робочого часу?

- А) використання персоналу;
- Б) навчання персоналу;
- В) оцінювання персоналу;
- Г) мотивація персоналу;
- Д) професійне просування.

4. Принцип аудиту персоналу, сутність якого полягає в тому, що заходи з проведення аудиту персоналу повинні бути синхронізовані в часі – це:

- А) незалежність;
- Б) паралельність;
- В) комплексність;
- Г) узгодженість;
- Д) перспективність.

5. При аудиті якої функції управління персоналом здійснюється аналіз рівня і структури оплати праці?

- А) мотивація та стимулювання персоналу;
- Б) використання персоналу;
- В) формування організаційної культури;
- Г) оцінювання персоналу;
- Д) набір та відбір персоналу.

#### **Питання для контролю рівня знань**

1. Охарактеризуйте сутність та місце аудиту в системі управління персоналом.

2. Назвіть об'єкт, предмет, мету та завдання аудиту персоналу.

3. Які теорії аудиту Ви знаєте? В чому полягає їхня сутність?

4. Назвіть основні ознаки класифікації аудиту персоналу.

5. Назвіть професійні та етичні принципи аудиту персоналу.

6. На яких ієрархічних рівнях може проводитись аудиторська перевірка управління персоналом?

#### **Завдання для самостійної роботи**

1. Діагностика та експрес-діагностика системи управління персоналом.

2. Характеристика суб'єктів аудиту персоналу.



3. Аудит персоналу на різних ієрархічних рівнях управління.
4. Характеристика основних етапів аудиту персоналу.
5. Джерела інформації в процесі аудиту персоналу.

#### **Практичне заняття № 4. Методичний інструментарій аудиту персоналу.**

##### **Питання для обговорення**

1. Дослідницькі підходи до аудиту персоналу.
2. Нормативно-правове, науково-методичне та інформаційне забезпечення аудиту персоналу.
3. Економічна, соціально-психологічні та організаційно-аналітичні методи аудиту персоналу.
4. Формування та надання аудиторського висновку.

##### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. Дослідницький підхід до аудиту персоналу, метою якого є перевірка виконання внутрішніх правил і вимог нормативно-правових актів – це:

- А) підхід відповідності;
- Б) статистичний підхід;
- В) порівняльний підхід;
- Г) МВО-підхід;
- Д) залучення зовнішніх експертів.

2. Вид аудиту кадрової документації, який проводиться відносно конкретного працівника, з яким організація знаходиться в конфліктному стані:

- А) вибіркового;
- Б) цільового;
- В) суцільного;
- Г) превентивного;
- Д) загального.

3. Аудиторський документ, який узагальнює прийняті рішення щодо всіх етапів планування аудиту персоналу – це:

- А) програма аудиту;
- Б) меморандум планування аудиту;
- В) загальна стратегія аудиту;
- Г) загальний план аудиту;
- Д) аудиторський ризик.

4. До якої до групи трудових показників відноситься величина основних засобів?

- А) оплата праці;
- Б) кадрові показники;
- В) результативність праці;
- Г) загальноекономічні показники;
- Д) умови праці.

5. До якої до групи трудових показників відноситься рівень освіти працівників?

- А) оплата праці;
- Б) кадрові показники;
- В) результативність праці;
- Г) загальноекономічні показники;
- Д) умови праці.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. Які дослідницькі підходи до аудиту персоналу Ви знаєте? В чому полягає їхній зміст?

2. Які показники дозволяють визначити та оцінити взаємозв'язок аудиту персоналу із функціями служби управління персоналом?

3. Які інструменти може використовувати аудитор в процесі аудиту персоналу? Які фактори впливають на їхній вибір?

4. Опишіть послідовність етапів в процесі аудиту персоналу.

5. У чому полягає сутність попередньої діагностики?

6. Як обов'язкові та додаткові пункти повинен містити аудиторський висновок?

### **Завдання для самостійної роботи**

1. Форми державної статистичної звітності в процесі аудиту персоналу.

2. Класифікація методів аудиту персоналу.

3. Характеристика організаційно-аналітичних методів аудиту персоналу.

4. Джерела інформації економічних методів аудиту персоналу.

5. Соціально-психологічні методи та їх характеристика.

## **Змістовий модуль 2. «Практична робота аудитора з персоналу»**

**Практичне заняття № 5. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу.**

### **Питання для обговорення**

1. Характеристика та цілі аналізу трудових показників.

2. Характеристика етапів та показників аналізу продуктивності праці.

3. Аналіз формування та використання фонду робочого часу організації.

4. Взаємозв'язок та розрахунок впливу чинників на випуск продукції.

#### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. Середня кількість днів, відпрацьованих працівником за звітний період, залежить від:

- А) часу скорочень робочого дня, передбачених законодавством;
- Б) кількості днів додаткової відпустки;
- В) часу простою упродовж дня;
- Г) величина нормативного робочого тижня;
- Д) час інших скорочень робочого дня, передбачених законодавством.

2. Середня тривалість робочого дня залежить від:

- А) прогулів;
- Б) неявок на роботу з дозволу адміністрації;
- В) кількість вихідних і святкових днів;
- Г) кількості днів чергової відпустки;
- Д) часу понадурочних робіт.

3. Економічний аспект значення трудових показників полягає в тому, що їхня зміна безпосередньо впливає на:

- А) мотивацію праці;
- Б) лояльність працівників;
- В) рентабельність виробництва;
- Г) соціальний захист працівників;
- Д) соціально-психологічний клімат в колективі.

4. До факторів зовнішнього середовища, які впливають на трудові показники, належить:

- А) система управління;
- Б) мобільність населення;
- В) оплата праці;
- Г) кваліфікаційна структура персоналу;
- Д) умови праці.

5. Соціальний аспект значення трудових показників полягає в тому, що їхня зміна безпосередньо впливає на:

- А) обсяг виробництва;
- Б) рівень зацікавленості працівників у підвищенні ефективності

праці;

- В) рентабельність;
- Г) собівартість продукції;
- Д) прибуток.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. Охарактеризуйте взаємозв'язок та взаємозалежність трудових показників. Обґрунтуйте їхній вплив на обсяги діяльності організації.
2. Назвіть мету та завдання аналізу чисельності персоналу організації.
3. Які показники аналізу продуктивності праці Ви знаєте?
4. Охарактеризуйте етапи аналізу продуктивності праці.
5. Назвіть цілі аналізу використання фонду робочого часу.
6. Які фактори слід враховувати при формуванні фонду робочого часу?

### **Завдання для самостійної роботи**

1. Доцільність проведення аналізу трудових показників організації.
2. Основні завдання аналізу трудових показників організації.
3. SWOT-аналіз у сфері соціально-трудова відносин.
4. Система збалансованих показників ефективності як метод управління стратегією організації.
5. Критерії досягнення стратегічних цілей організації в соціально-трудова сфері.

## **Практичне заняття № 6. Аудит робочих місць.**

### **Питання для обговорення**

1. Аналіз та оцінка роботи, яку виконують працівники на робочих місцях.
2. Послідовність аудиту робочих місць.
3. Модель процесу аудиту розвитку персоналу.

### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. В процесі аналізу робочих місць після визначення цілей та завдань аналізу робочих місць наступним етапом є:
  - А) опис робочих місць;
  - Б) вибір методів аналізу робочих місць, збір необхідних даних;
  - В) вибір типових робочих місць;
  - Г) специфікація робочих місць;
  - Д) сертифікація робочих місць.

2. В процесі аналізу робочих місць після вибору типових робочих місць наступним етапом є:

- А) вибір методів аналізу робочих місць, збір необхідних даних;
- Б) використання результатів аналізу в процесі розробки та реалізації управлінських рішень;
- В) опис робочих місць;
- Г) специфікація робочих місць;
- Д) сертифікація робочих місць.

3. Дослідження інформації про вид діяльності, яка здійснюється на певному робочому місці:

- А) сертифікація робочих місць;
- Б) опис робочих місць;
- В) атестація робочих місць;
- Г) специфікація робочих місць;
- Д) сертифікація робочих місць.

4. Визначення особистісних якостей, рівня кваліфікації та досвіду, які необхідні для здійснення трудової діяльності на окремому робочому місці – це:

- А) специфікація робочих місць;
- Б) диференціація робочих місць;
- В) опис робочих місць;
- Г) атестація робочих місць;
- Д) верифікація робочих місць.

5. Аналіз фактичної структури персоналу здійснюється на підставі:

- А) посадових інструкцій;
- Б) даних про підвищення кваліфікації;
- В) документів персонального обліку персоналу;
- Г) результатів атестації працівників;
- Д) всі відповіді правильні.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. В чому полягає основна мета аудиту робочих місць?
2. Назвіть етапи аудиту робочих місць.
3. Які кількісні характеристики робочих посад Ви знаєте?
4. Використовуючи які показники можна оцінити об'єднання індивідуальної і колективної праці?
5. На яких управлінських рівнях визначається потреба в навчанні персоналу?
6. За якими критеріями оцінюються програми підвищення

кваліфікації при аудиті розвитку персоналу?

**Завдання для самостійної роботи**

1. Аудит робочих місць: мета та завдання.
2. Наукові підходи до управління продуктивністю праці.
3. Аудит продуктивності праці: особливості реалізації.
4. Практичне застосування результатів аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу.
5. Використання результатів стратегічного аудиту.

**Практичне заняття № 7. Аудит найму та звільнень персоналу.**

**Питання для обговорення**

1. Сутність та необхідність аудиту найму та звільнення персоналу.
2. Аналіз дотримання організацією законодавства України, правил, а також внутрішніх розпоряджень щодо процесу найму і звільнень персоналу.
3. Показники швидкості та вартості найму персоналу.
4. Аналіз відповідності політики звільнень персоналу та стратегії скорочення діяльності організації.

**Тестові завдання для самоконтролю**

1. На якому етапі аудиту звільнення персоналу аудитор аналізує накази про звільнення працівників?
  - А) аналіз підстав припинення трудового договору;
  - Б) аналіз показників руху персоналу;
  - В) аналіз зовнішньої інформації про організацію;
  - Г) аналіз внутрішніх документів з питань звільнення;
  - Д) діагностика заходів щодо скорочення і вивільнення персоналу.
2. До цілком керованих роботодавцем причин плинності кадрів належать:
  - А) умови праці;
  - Б) відносини в колективі;
  - В) форми мотивації;
  - Г) одруження працівника;
  - Д) сімейний стан працівника.
3. До частково керованих роботодавцем причин плинності кадрів належать:
  - А) умови праці;

- Б) відносини в колективі;
- В) використання робочого часу;
- Г) особисті причини;
- Д) ритмічність виробництва.

4. Якщо усереднений показник якості виконуваної роботи новоприйнятими працівниками складає 95%, відсоток нових працівників, які просунулися службою протягом одного року – 10%, відсоток нових працівників, які залишилися працювати після закінчення одного року – 95%, то коефіцієнт якості найму становить:

- А) 66,7%;
- Б) 95%;
- В) 83,5%;
- Г) 91,3%;
- Д) 59,4%.

5. Якщо усереднений показник якості виконуваної роботи новоприйнятими працівниками складає 100%, відсоток нових працівників, які просунулися службою протягом одного року – 40%, відсоток нових працівників, які залишилися працювати після закінчення одного року – 100%, то коефіцієнт якості найму становить:

- А) 80%;
- Б) 40%;
- В) 83%;
- Г) 60%;
- Д) 100%.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. Охарактеризуйте дії аудитора під час аналізу витрат на адаптацію персоналу.

2. Які способи найму персоналу Вам відомі в залежності від посади?

3. Назвіть та поясніть основні переваги та недоліки внутрішніх і зовнішніх джерел найму працівників.

4. З якою метою необхідно проводити аудит звільнень працівників?

5. З яких причин найчастіше звільняють працівників в Україні?

6. Назвіть найважливіші фактори впливу на рішення про звільнення працівника.

### **Завдання для самостійної роботи**

1. Наукові підходи до визначення сутності та етапів найму персоналу.
2. Основні підходи аналізу прозорості процесу збору і розповсюдження інформації про процедуру найму персоналу.
3. Діагностика наявних та потенційних проблем в процесі найму персоналу.
4. Дотримання юридичних норм в процесі звільнення персоналу.
5. Аналіз соціально-економічних збитків, які виникають під дією звільнень персоналу.

### **Практичне заняття № 8. Аудит охорони праці.**

#### **Питання для обговорення**

1. Напрями аудиту охорони праці в межах чинного законодавства України.
2. Методика аналізу ефективності функціонування системи управління охороною праці в організації.
3. Напрями роботи аудитора при аналізі та оцінці програм управління охороною праці.
4. Абсолютні та відносні показники виробничого травматизму.

#### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. План з охорони праці, який складається для ліквідації наслідків аварій або стихійного лиха:
  - А) поточний;
  - Б) річний;
  - В) оперативний;
  - Г) лінійний;
  - Д) функціональний.
2. План заходів з охорони праці, що включається до колективного договору:
  - А) поточний (річний);
  - Б) оперативний;
  - В) лінійний;
  - Г) функціональний;
  - Д) атестаційний.
3. Причини нещасних випадків, які практично виходять за межі керованих факторів, тому майже неможливо оцінити їх вплив на рівень безпеки працівника:
  - А) випадковості;
  - Б) небезпечні дії;



- В) шкідливі умови;
- Г) небезпечні умови;
- Д) технічні умови.

4. До якого напрямку програм забезпечення безпеки та здоров'я працівників належить визначення можливих факторів ризику і небезпеки?

- А) регулярні перевірки та аналіз;
- Б) позитивне стимулювання за безпечне виконання роботи;
- В) пропаганда дотримання вимог з охорони праці;
- Г) навчання;
- Д) попереджувальні заходи і підготовка умов роботи.

5. До якого напрямку програм забезпечення безпеки та здоров'я працівників належать інструктажі щодо дотримання техніки безпеки?

- А) регулярні перевірки та аналіз;
- Б) позитивне стимулювання за безпечне виконання роботи;
- В) пропаганда дотримання вимог з охорони праці;
- Г) навчання;
- Д) попереджувальні заходи і підготовка умов роботи.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. Охарактеризуйте мету проведення аудиту охорони праці.
2. Які основні джерела інформації слід використовувати під час аудиту охорони праці?
3. З яких причин можуть виникати нещасні випадки на виробництві?
4. Назвіть ключові напрями програм забезпечення безпеки і здоров'я працівників на робочому місці.
5. Які загальні показники безпеки праці необхідно розраховувати аудиторю?
6. Назвіть та охарактеризуйте основні етапи аудиту умов праці персоналу при аудиті безпеки праці і здоров'я.

### **Завдання для самостійної роботи**

1. Значення аудиту охорони праці в загальній системі менеджменту організації.
2. Типова схема взаємозв'язку процесів системи управління охороною праці відповідно до вимог міжнародного стандарту OHSAS 18001.
3. Ризик виробничого травматизму та ризик професійних захворювань: сутність та показники оцінювання.

4. Схема розслідування причин нещасних випадків на виробництві.

5. Використання результатів аналізу ефективності системи управління охороною праці керівництвом організації.

### **Практичне заняття № 9. Аудит винагород персоналу.**

#### **Питання для обговорення**

1. Аудит винагород персоналу: сутність, мета, завдання, особливості та напрями проведення.

2. Аудит відповідності винагород персоналу законодавчим та нормативним актам.

3. Аналіз та оцінка якості інформації по винагородам.

4. Аудит ефективності системи винагород та оцінка її економічності та продуктивності.

#### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. До грошової (матеріальної) винагороди належить:

- А) участь у прибутках;
- Б) нагороди (грамоти, значки, медалі та ін.);
- В) навчання, підвищення кваліфікації;
- Г) тренінги, семінари, участь у конференціях;
- Д) участь в управлінні.

2. До якої групи показників ефективності використання фонду оплати праці належить відношення темпу росту обсягу виробництва продукції з темпом росту фонду оплати праці?

- А) показники зарплато місткості;
- Б) показники пропорційності;
- В) показники зарплатовіддачі;
- Г) показники рентабельності;
- Д) показники збитковості.

3. До якої групи показників ефективності використання фонду оплати праці належить питома вага фонду оплати праці у вартості продукції?

- А) показники рентабельності;
- Б) показники збитковості;
- В) показники зарплатомісткості;
- Г) показники зарплато віддачі;
- Д) показники пропорційності.

4. До якої групи показників ефективності використання фонду оплати праці належить відношення темпу росту продуктивності

праці з темпом росту реальної заробітної плати?

- А) показники зарплатомісткості;
- Б) показники пропорційності;
- В) показники зарплатовіддачі;
- Г) показники рентабельності;
- Д) показники збитковості.

5. Які первинні документи, що є підставою для нарахування зарплати при відрядній формі оплати праці, перевіряє аудитор?

- А) штатний розпис;
- Б) тарифну сітку;
- В) акти виконаних робіт;
- Г) накази про присвоєння розрядів;
- Д) таблиць обліку робочого часу.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. Назвіть та охарактеризуйте складові системи аудиту винагород.

2. З якою метою проводиться аудит відповідності винагород персоналу? Які напрями він містить?

3. Охарактеризуйте основні позиції експертизи аудиту винагород персоналу.

4. Які запитання слід формувати аудитору для оцінювання ефективності винагород?

5. Які етапи включає стратегічна оцінка структури заробітної плати?

6. З якою метою здійснюється аналіз структури заробітної плати?

### **Завдання для самостійної роботи**

1. Аудит винагород персоналу в загальній системі аудиту персоналу.

2. Характеристика умов забезпечення виконання внутрішніх інструкцій щодо винагород персоналу.

3. Корпоративні документи сфері винагород персоналу.

4. Аудит впливу внутрішніх чинників на зміну ефективності винагород персоналу.

5. Аудит ризику, пов'язаного з невиконанням фінансових зобов'язань щодо оплати праці персоналу.

## **Практичне заняття № 10. Аудит інтелектуального капіталу.**

### **Питання для обговорення**

1. Модель процесу аудиту інтелектуального капіталу.
2. Методичні підходи до вимірювання та оцінювання інтелектуального капіталу організації.
3. Підготовка і надання аналітичного звіту з аудиту інтелектуального капіталу.

#### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. Сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний потенціал фізичних і духовних здібностей індивіда та інших продуктивних якостей, які цілеспрямовано використовуються у відповідній сфері економічної діяльності, що сприяє підвищенню продуктивності праці й впливає на зростання доходів його власника:

- А) людський капітал;
- Б) структурний капітал;
- В) організаційний капітал;
- Г) споживчий капітал;
- Д) клієнтський капітал.

2. Організаційні можливості підприємства, адекватні вимогам ринку:

- А) людський капітал;
- Б) організаційний капітал;
- В) споживчий капітал;
- Г) клієнтський капітал;
- Д) інвестиційний капітал.

3. Підхід до оцінювання інтелектуального капіталу, який ґрунтується на порівнянні ринкової та балансової вартості активів або акцій підприємства:

- А) витратний підхід;
- Б) дохідний підхід;
- В) ринковий підхід;
- Г) суб'єктивний підхід;
- Д) бальний підхід.

4. Методи оцінювання інтелектуального капіталу, які ґрунтуються на ідентифікації та оцінці в грошових величинах окремих активів або компонентів інтелектуального капіталу, після чого виводиться інтегральна оцінка інтелектуального капіталу:

- А) методи прямого вимірювання;
- Б) методи визначення доходності;
- В) методи ринкової капіталізації;

- Г) методи бальних оцінок;
- Д) методи віддачі на активи.

5. Методи оцінювання інтелектуального капіталу, які передбачають виявлення всіх елементів інтелектуального капіталу, а потім визначення їх оцінки за допомогою нефінансових показників (коефіцієнтів, балів тощо):

- А) методи прямого вимірювання;
- Б) методи визначення доходності;
- В) методи ринкової капіталізації;
- Г) методи бальних оцінок;
- Д) методи віддачі на активи.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. Опишіть сутність та складові інтелектуального капіталу.
2. В яких формах може реалізовуватись інтелектуальний капітал?
3. Назвіть методи вартісної оцінки інтелектуального капіталу.
4. Обґрунтуйте необхідність проведення аудиту інтелектуального капіталу організації.
5. Які основні етапи містить аудит інтелектуального капіталу?
6. Які методи можна використовувати при проведенні аудиту інтелектуального капіталу?

### **Завдання для самостійної роботи**

1. Підходи науковців до трактування терміну «інтелектуальний капітал».
2. Інтелектуальний капітал як цінність, як система, як процес, як результат.
3. Спільні та відмінні характеристики інтелектуального капіталу і фізичного капіталу.
4. Аудит інтелектуального капіталу: практичне застосування результатів.
5. Особливості оцінювання інтелектуального капіталу.

## **Практичне заняття № 11. Аудит роботи служб управління персоналом.**

### **Питання для обговорення**

1. Завдання та принципи оцінки діяльності служб управління персоналом.
2. Аналіз показників ефективності роботи служби управління персоналом організації.

3 Аналіз досягнутих цілей в сфері управління персоналом.

**Тестові завдання для самоконтролю**

1. За допомогою якого показника можна оцінити рівень організації контролю роботи служби управління персоналом?

А) рівень організації комунікацій між підрозділами з питань управління персоналом;

Б) заходи з оптимізації технологій управління персоналом;

В) наявність звітів про стан управління персоналом;

Г) кількість учасників у процесі планування;

Д) фактичний рівень виконання планів і бюджетів.

2. За допомогою якого показника можна оцінити рівень організації контролю роботи служби управління персоналом?

А) наявність розроблених інструментів контролю;

Б) рівень розподілу обов'язків і відповідальності між фахівцями служби;

В) рівень узгодження спільних дій фахівців служби, вищих і лінійних керівників;

Г) рівень організації праці;

Д) рівень організації комунікацій між підрозділами з питань управління персоналом.

3. Ефективність роботи служби управління персоналом, яка характеризує досягнення цілей діяльності організації за рахунок кращого використання трудового потенціалу:

А) організаційна ефективність;

Б) соціальна ефективність;

В) психологічна ефективність;

Г) економічна ефективність;

Д) мультиплікаційна ефективність.

4. Ефективність роботи служби управління персоналом, яка виражає задоволення очікувань, потреб та інтересів працівників організації:

А) організаційна ефективність;

Б) соціальна ефективність;

В) психологічна ефективність;

Г) економічна ефективність;

Д) мультиплікаційна ефективність.

5. Ефективність роботи служби управління персоналом, яка оцінює цілісність і організаційну оформленість підприємства:

А) організаційна ефективність;

- Б) соціальна ефективність;
- В) психологічна ефективність;
- Г) економічна ефективність;
- Д) мультиплікаційна ефективність.

### **Питання для контролю рівня знань**

1. Охарактеризуйте мету аудиту роботи служби управління персоналом. Які результати можна отримати?
2. Назвіть основні напрями аудиту служби управління персоналом.
3. Які критерії оцінювання ефективності роботи служби управління персоналом Ви знаєте?
4. Які кількісні та якісні показники використовуються для оцінювання діяльності служби управління персоналом?
5. Поясніть сутність та складові витрат організації при високому рівні плинності кадрів та абсентеїзму.
6. За якими напрямами аналізується якість управління персоналом?

### **Завдання для самостійної роботи**

1. Характеристика показників оцінювання ефективності системи управління персоналом.
2. Плинність кадрів як один з основних критеріїв ефективності управління персоналом.
3. Недоотриманий обсяг реалізованої продукції та чистого прибутку в результаті плинності кадрів та абсентеїзму.
4. Невдоволення умовами праці як чинник виникнення плинності кадрів і абсентеїзму.
5. Аналіз думок працівників як спосіб оцінки роботи служби управління персоналом.

## **ЛІТЕРАТУРА**

### **Основна**

1. Андрейцева І.А. Аудит персоналу: навч. посіб. Кам'янець-Подільський, 2018. 169 с.
2. Даниленко, О. А., Троян, Ю. І. Аудит персоналу: практика українських організацій. Економічний простір, 2019. (144), 138-155.
3. Збрицька Т.П., Сало Я.В. Аудит персоналу: Навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, 2019. 381 с.
4. Олійник О.О. Аудит персоналу: Навч. посіб. Рівне, 2016. 290 с.

5. Рязанова Н. О. Аудит : навчально-методичний посібник. Старобільськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021. 234 с.

6. Guzaliya Klychova et all. Conducting personnel audit in compliance with international standards. E3S Web of Conferences 110, 0 (2019). URL: [https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2019/36/e3sconf\\_spbwosce2019\\_02015.pdf](https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2019/36/e3sconf_spbwosce2019_02015.pdf)

#### Додаткова

7. Беляєва Н. С. Міжнародна практика провадження кадрового аудиту. Ефективна економіка. 2019. 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7493>

8. Кудирко О.М. Організаційно-кадровий аудит як складник ефективної праці. Приазовський економічний вісник. 2020. 3 (20). 241-245.

9. Лобза А., Шабанова О. Аудит персоналу на сучасному підприємстві. Молодий вчений, 2018. 11 (63). 463-467.

10. Огійчук М.Ф., Рагуліна І.І., Новіков І.Т. Аудит : Навч. посібник. Київ: Алерта, 2020. 852 с.

11. Прокопець Л.В. Дослідницькі підходи до аудиту персоналу. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». 2019. 2 (51). 99-102.

12. Haman H. Development of online audit for workers in war conditions. Economy and Society, 2022. (41). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-13>