

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет водного господарства та  
природокористування  
Кафедра трудових ресурсів та підприємництва

**06-05-134М**

### **МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ**

до практичних занять та самостійної роботи з навчальної  
дисципліни «Аудит персоналу» для здобувачів вищої  
освіти першого (бакалаврського) та другого  
(магістерського) рівнів всіх освітньо-професійних програм  
спеціальностей НУВГП денної та заочної форм навчання

Схвалено науково-методичною  
радою НУВГП  
Протокол № 4 від 22.03.2023 р.

Рівне – 2023

Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи з навчальної дисципліни «Аудит персоналу» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів всіх освітньо-професійних програм спеціальностей НУВГП денної та заочної форм навчання [Електронне видання] / Олійник О. О. – Рівне : НУВГП, 2023. – 22 с.

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

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

Секретар науково-методичної  
ради НУВГП

Костюкова Т. А.

## ЗМІСТ

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Передмова .....                  | 3  |
| Тематика практичних занять ..... | 4  |
| Література .....                 | 21 |

© О. О. Олійник, 2023

© НУВГП, 2023

## ПЕРЕДМОВА

В сучасних соціально-економічних умовах організаціям необхідно здійснювати постійний аудит управління персоналом, який дозволить оцінити трудовий потенціал, ефективність його використання та визначити резерви для стійкого зростання. Впровадження такого підходу дозволить покращити умови, охорону та безпеку праці, зменшити надмірну плінність персоналу, удосконалити систему оплати праці, знайти шляхи нормалізації соціально-трудова відносин в колективі тощо.

Навчальна дисципліна «Аудит персоналу» призначена для вивчення методів та підходів аудиту управління персоналом з метою прийняття ефективних управлінських рішень в сфері регулювання соціально-трудова відносин. 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, корпоративним документам, а також розробка на основі результатів аудиторських перевірок пропозицій щодо оптимізації організації трудової діяльності і соціально-трудова відносин організацією.

Предметом навчальної дисципліни «Аудит персоналу» є діяльність організацій в сфері праці та соціально-трудова відносин, закономірності і способи формування, організації та ефективної реалізації аудиту персоналу.

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 та завдання аудиторських перевірок.
2. Класифікація аудиту.
3. Організація аудиторської діяльності.

##### Тестові завдання для самоконтролю

1. За історичними стадіями розвитку аудит поділяється на:  
А) обов'язковий, добровільний;  
Б) підтверджуючий, системно-орієнтований, аудит, що ґрунтується на ризику;  
В) первинний, поточний, оперативний, систематичний, панельний, разовий;  
Г) комплексний, вибіркового;  
Д) зовнішній, внутрішній.
2. Який вид аудиту здійснюється для визначення дотримання підприємством специфічних процедур і правил, які окреслені вимогами законодавства або внутрішніми нормативними актами?  
А) операційний;  
Б) на відповідність;  
В) аудит фінансової звітності;  
Г) управлінський;  
Д) державний.
3. Принцип професійної етики, який передбачає, що аудиторю необхідно бути справедливим та не дозволяти собі необ'єктивності і упередженості, конфлікту інтересів та впливу інших осіб на висновки – це:  
А) чесність;  
Б) об'єктивність;  
В) професійна компетентність;  
Г) конфіденційність;  
Д) професійна поведінка.
4. Вид аудиту, який проводиться за розпорядженням керівництва:

- А) поточний;
- Б) оперативний;
- В) систематичний;
- Г) панельний;
- Д) разовий.

5. Вид аудиторського ризику, який полягає в тому, що системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю не завжди функціонують настільки ефективно, щоб своєчасно запобігти, викрити та виправити помилки

- А) властивий ризик;
- Б) ризик контролю;
- В) ризик невизначеності;
- Г) нормативний ризик;
- Д) добровільний ризик.

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

1. Охарактеризуйте основні чинники виникнення аудиту. Які історичні стадії становлення він пройшов?

2. Поясніть сутність аудиту відповідно до вимог нормативно-правових актів України.

3. Що є предметом аудиторських перевірок?

4. На які складові поділяються аудиторські послуги?

5. Назвіть види аудиту за основними ознаками класифікації.

6. Для яких суб'єктів господарювання проведення аудиту є обов'язковим?

### **Завдання для розв'язку**

1. Проаналізуйте ринок аудиторських послуг України. Оберіть три суб'єкти аудиторської діяльності для детального аналізу. Для цього скористайтесь Реєстром аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності. Обґрунтуйте доцільність співпраці з аудитором або аудиторською фірмою ґрунтуючись на таких критеріях:

- вартість послуг;
- клієнтська база та відгуки клієнтів;
- спектр аудиторських та консалтингових послуг;
- досвід надання аудиторських послуг;
- ділова репутація.

2. Проаналізуйте ринок аудиторських послуг в світі, визначте його лідерів. Проаналізуйте структуру доходів компаній «Великої четвірки» за спектром наданих послуг.

Доходи «Великої четвірки» бухгалтерських/аудиторських фірм у всьому світі у 2021 році за функціями, млрд. дол. США

|          | Аудит/запевнення | Консалтинг | Податки | Інше |
|----------|------------------|------------|---------|------|
| Deloitte | 10,5             | 25,1       | 8,9     | 5,9  |
| PwC      | 17,07            | 17,03      | 11,4    | -    |
| EY       | 13,6             | 11,1       | 10,5    | 4,8  |
| KPMG     | 11,46            | 13,65      | 7,02    |      |

Порівняйте лідерські позиції PricewaterhouseCoopers та Ernst & Young (<https://www.statista.com/statistics/189625/aggregated-revenues-of-pwc-by-region/>).

## **Практичне заняття № 2. Методологія аудиту персоналу.**

### **Питання для обговорення**

1. Сутність, мета, рівні та суб'єкти аудиту персоналу.
2. Основні завдання аудиту персоналу.
3. Значення аудиту в сфері соціально-трудових відносин.
4. Основні параметри аудиту за функціями управління персоналом.

### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. При аудиті якої функції управління персоналом здійснюється діагностика соціально-психологічного клімату в колективі?
  - А) організація трудової діяльності;
  - Б) оцінювання персоналу;
  - В) формування організаційної культури;
  - Г) адаптація персоналу;
  - Д) професійне просування.
2. При аудиті якої функції управління персоналом здійснюється оцінка майбутніх потреб в персоналі?
  - А) мотивація персоналу;
  - Б) використання персоналу;
  - В) формування організаційної культури;
  - Г) оцінювання персоналу;
  - Д) планування персоналу.
3. При аудиті якої функції управління персоналом здійснюється оцінка відповідності розроблених принципів, структури оплати праці умовам на ринку праці?
  - А) мотивація та стимулювання персоналу;
  - Б) використання персоналу;
  - В) формування організаційної культури;

- Г) оцінювання персоналу;
- Д) набір та відбір персоналу.

4. При аудиті набору та відбору персоналу здійснюється:

- А) діагностика взаємодії суб'єкта господарювання з кадровими агентствами, навчальними закладами, місцевими органами влади;
- Б) оцінка вартості найму;
- В) дослідження змісту та тривалості навчання;
- Г) оцінка ефективності системи винагород;
- Д) аналіз цілей і форм навчання.

5. При аудиті використання персоналу здійснюється:

- А) аналіз рівня зайнятості персоналу;
- Б) аналіз використання робочого часу;
- В) аналіз відповідності критеріїв, за якими проводиться атестація персоналу, вимогам до конкретної посади;
- Г) дослідження змісту та тривалості навчання;
- Д) оцінка ефективності мотиваційних заходів.

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

1. Поясніть сутність категорії «аудит персоналу». Які суміжні поняття використовуються в бізнес-середовищі?

2. З якою метою проводиться аудит персоналу? Які його основні завдання?

3. В чому полягає необхідність проведення аудиту персоналу на стратегічному рівні управління?

4. Назвіть специфічні показники, притаманні лише діяльності персоналу та досліджувані лише службою роботи з ним.

5. В яких трьох аспектах варто розглядати аудит персоналу? В чому полягає їхня сутність?

6. Які вигоди отримує організація внаслідок проведення аудиту персоналу?

### **Завдання для розв'язку**

1. Проаналізуйте доцільність використання каналів/форм комунікації із працівниками в процесі аудиту персоналу на:

- стратегічному рівні;
- операційному рівні;
- управлінському рівні.

З цією метою ознайомтесь з соціальними (нефінансовими) звітами суб'єктів господарювання (на вибір студента).

## Взаємодія з працівниками

| Суб'єкт господарювання         | Канали/форми комунікації   |
|--------------------------------|--|
| Агропромхолдинг «Астарта-Київ» | Збори, тематичні семінари, корпоративні заходи, корпоративне видання, анкетування, колективний договір, кодекс корпоративної етики, навчальні тренінги, звернення на гарячу лінію, соціальні мережі.   |
| Компанія МХП                   | <p>Чітке та регулярне повідомлення про цілі, політики і процедури компанії та керівництва.</p> <p>Забезпечення регулярних навчальних, наставницьких, освітніх заходів та заходів з інноваційного мислення.</p> <p>Забезпечення та розробка волонтерських можливостей.</p> <p>Забезпечення механізмів розгляду скарг в рамках всієї компанії та телефон довіри.</p> <p>Проведення оздоровчих програм в рамках всієї компанії.</p> <p>Проведення регулярних опитувань працівників.</p> |
| Компанія «Фармак»              | Нефінансовий звіт, сайт, гаряча лінія, соціальні мережі, ЗМІ, корпоративні видання, внутрішній портал.   |

2. Визначте рівень конкурентоспроможності виду економічної діяльності (на вибір студента) на ринку праці України. З цією метою виконайте динамічний аналіз наступних показників в межах аудиту персоналу:

- середньооблікова кількість штатних працівників;
- середньомісячна заробітна плата;
- звільнення працівників за причинами:
  - плинності кадрів;
  - скорочення штатів;
- рівень вимушеної неповної зайнятості.

Скористайтесь статистичними даними Державної служби статистики України



([https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2022/zb/08/zb\\_pr\\_u\\_kr\\_2021.pdf](https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/08/zb_pr_u_kr_2021.pdf)).

### **Практичне заняття № 3. Методичний інструментарій аудиту персоналу.**

#### **Питання для обговорення**

1. Дослідницькі підходи до аудиту персоналу.
2. Нормативно-правове, науково-методичне та інформаційне забезпечення аудиту персоналу.
3. Послідовність проведення аудиту персоналу.
4. Методи аудиту персоналу.

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

1. Процес звернення за інформацією до персоналу підприємства або третіх осіб – це:

- А) запит;
- Б) економічний аналіз;
- В) конкретизація;
- Г) аналогія;
- Д) порівняння.

2. Метод дослідження об'єкта в його цілісності, у єдності його частин – це:

- А) аналіз;
- Б) синтез;
- В) індукція;
- Г) дедукція;
- Д) моделювання.

3. Аспект аудиту персоналу, сутність якого полягає в дослідженні якості використання персоналу:

- А) економічний;
- Б) організаційно-технологічний;
- В) соціально-психологічний;
- Г) адміністративний;
- Д) господарський.

4. Метод вивчення об'єкта, який пов'язаний з активним і цілеспрямованим втручанням аудитора в природні умови існування предметів, явищ, процесів або створенням штучних умов, необхідних для виявлення його відповідної властивості – це:

- А) бенчмаркінг;
- Б) контент-аналіз;
- В) ассесмент-центр;

Г) експеримент;

Д) фокус-група.

5. Групове інтерв'ю з представниками цільової аудиторії, яке проводиться аудитором за заздалегідь затвердженим планом – це:

А) спостереження;

Б) контент-аналіз;

В) опитування;

Г) експеримент;

Д) фокус-група.

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

1. Назвіть та охарактеризуйте основні дослідницькі підходи до аудиту персоналу. В яких випадках доцільно застосовувати кожен з них?

2. З яких основних етапів складається процес аудиту персоналу?

3. Назвіть загальнонаукові методи, які доцільно застосовувати аудитору під час аудиту персоналу.

4. В чому полягає різниця між кількісними та якісними методами аудиту персоналу?

5. Які переваги та недоліки методу глибинного інтерв'ю?

6. В яких випадках доцільно застосовувати фокус-групи?

### **Завдання для розв'язку**

1. Використовуючи метод екстраполяції, спрогнозуйте очікувані витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи ПАТ «Київська кондитерська фабрика «Рошен». Для цього скористайтесь даними документів звітності, що подаються відповідним державним органам (<http://kcf.roshen.com/>).

2. Використовуючи статистичний та порівняльний підходи до аудиту персоналу, а також дані Державної служби статистики України, проведіть аудит управління персоналом окремих видів економічної діяльності України. Для цього запропоновані показники класифікуйте на стимулятори та дестимулятори.

Умовні позначення:

$X_1$  – коефіцієнт плинності кадрів, %;

$X_2$  – рівень вимушеної неповної зайнятості, %;

$X_3$  – коефіцієнт зростання заробітної плати, %;

$X_4$  – коефіцієнт гендерної диференціації заробітної плати, %;

$X_5$  – частка працівників, яким заробітна плата нарахована у межах законодавчо встановленого мінімуму, %;

$X_6$  – частка працівників, яким вчасно не виплачено заробітну плату, %.

## Вихідні дані

| Вид економічної діяльності   | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| В середньому по економіці  | 28,6           | 1,7            | 118,4          | 77,2           | 5,4            | 1,5            |
| Сільське господарство  | 53,7           | 0,8            | 121,9          | 78,5           | 6,2            | 0,3            |
| Промисловість  | 27,2           | 5,1            | 122,4          | 74,3           | 3,5            | 4,9            |
| Будівництво  | 48,3           | 1,1            | 119,3          | 94,1           | 3,7            | 0,8            |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 51,7           | 0,2            | 114,8          | 81,3           | 6,2            | 0,1            |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність        | 25,3           | 1,7            | 118,7          | 77,2           | 5,3            | 0,8            |
| Тимчасове розміщування й організація харчування                            | 70,1           | 0,8            | 114,6          | 90,9           | 9,6            | 0              |
| Інформація та телекомунікації  | 35,4           | 0,5            | 122,9          | 80,3           | 2,4            | 0,2            |
| Фінансова та страхова діяльність   | 34,1           | 0              | 118,4          | 63,9           | 2,5            | 0              |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування           | 15             | 0              | 116,4          | 95,5           | 2,4            | 0,1            |
| Освіта   | 15,2           | 0              | 115,5          | 96,2           | 6,6            | 0,1            |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                            | 17,1           | 0,1            | 120            | 89,3           | 7,8            | 0,2            |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок                                    | 19,8           | 0,1            | 113,8          | 64,1           | 12             | 0,2            |

В якості еталону для показників-стимуляторів береться максимальне значення конкретної компоненти оцінювання:

$$I_i = \frac{Q_{fi} - Q_{\min i}}{Q_{\max i} - Q_{\min i}}$$

де  $Q_{fi}$  – фактичні значення окремих складових часткових індексів;  
 $Q_{\min i}$  – мінімальні значення окремих складових часткових індексів;  
 $Q_{\max i}$  – максимальні значення окремих складових часткових індексів.

Для показників-дестимуляторів формула трансформується наступним чином:

$$I_i = \frac{Q_{\max i} - Q_{fi}}{Q_{\max i} - Q_{\min i}}$$

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

### Практичне заняття № 4. Аудит найму та звільнень персоналу.

#### Питання для обговорення

1. Сутність та необхідність аудиту найму та звільнення персоналу.

2. Аналіз дотримання організацією законодавства України, правил, внутрішніх розпоряджень щодо процесу найму і звільнень персоналу.

3. Показники швидкості та вартості найму персоналу.

4. Аналіз відповідності звільнень персоналу стратегії скорочення діяльності організації.

### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. Забезпечення організації працівниками бажаних якостей, котрі відповідають визначеним вимогам, здатні своєчасно та якісно виконувати завдання та досягати поставлені цілі – це:

А) атестація персоналу;

Б) добір персоналу;

В) опис робочих місць;

Г) розвиток персоналу;

Д) навчання персоналу.

2. Який документ досліджує та аналізує аудитор при оцінюванні функції добору персоналу, який визначає перелік вимог до майбутніх працівників?

А) кваліфікаційна карта;

Б) наказ про прийом на роботу;

В) автобіографія;

Г) програма адаптації персоналу;

Д) заява про прийом на роботу.

3. На якому етапі аудиту звільнення персоналу аудитор аналізує матеріали засобів масової інформації та соціальних мереж про організацію?

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.

4. Який документ для організації добору працівників на вакантні робочі місця має форму бланка з переліком питань, на які повинен відповісти письмово претендент на оголошену вакантну посаду?

А) анкета для вивчення претендента на вакантну посаду;

- Б) випробувальні тести;
- В) карта компетенцій;
- Г) кваліфікаційна карта;
- Д) опис посади.

5. Додаткові засоби оцінювання претендентів на відповідальні посади, які використовуються тоді, коли роботодавець бажає глибше вивчити ділові та професійні якості претендента на вакантну посаду – це:

- А) анкета для вивчення претендента на вакантну посаду;
- Б) випробувальні тести;
- В) карта компетенцій;
- Г) кваліфікаційна карта;
- Д) опис посади.

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

1. Поясніть доцільність проведення аудиту найму персоналу. Які вигоди соціального та економічного характеру принесуть організації його результати?

2. Назвіть складові роботи аудитора при оцінці дієвості системи найму персоналу.

3. Які основні документи досліджує аудитор в процесі оцінювання ефективності добору персоналу? Які показники розраховує?

4. Охарактеризуйте процес аудиту звільнень персоналу.

5. Назвіть спеціальні методи аудиту персоналу, які слід використовувати при аналізі причин звільнень персоналу.

6. Обґрунтуйте важливість та необхідність проведення аналізу причин високої плинності кадрів.

### **Завдання для розв'язку**

1. Ознайомтесь з анкетами для кандидатів на роботу у ТОВ СП «НІБУЛОН (<https://www.nibulon.com/data/karera/anketa/anketa-dlya-kandidativ-na-robotu.html>) та Делойт (<https://apply.deloitte.com/>).

Проаналізуйте пропоновані питання для оцінювання претендентів на займані посади за критеріями: відповідність чинному трудовому законодавству; дискримінаційність за різними ознаками; ефективність добору.

2. Проведіть аудит найму та звільнень персоналу ПП «Світанок» з даними Звіту із праці №1-ПВ (квартальна), яке розміщене в Львівській області, предмет діяльності – виробництво мінеральних вод.

## Розділ I. Кількість штатних працівників

осіб (у цілих числах)

| Назва показників   | Код рядка | Усього | У т.ч. жінки |
|--|-----------|--------|--------------|
| А  | Б         | 1      | 2            |
| Кількість прийнятих штатних працівників  | 3020      | 1      | 1            |
| Кількість звільнених штатних працівників   | 3040      | 3      | 2            |
| Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників)<br><i>(із ряд.3040)</i> | 3050      | -      | -            |
| Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) <i>(із ряд.3040)</i>          | 3060      | 3      | 2            |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду  | 3070      | 121    | 102          |

Для цього розрахуйте кількість показники руху персоналу та порівняйте отримані значення з:

- ✓ середніми і кращими в галузі показниками;
- ✓ середніми і кращими в регіоні показниками;
- ✓ міжнародними стандартами.

### Практичне заняття № 5. Аудит розвитку персоналу.

#### Питання для обговорення

1. Сутність та завдання аудиту розвитку персоналу.
2. Модель процесу аудиту розвитку персоналу.
3. Оцінювання результативності програм розвитку персоналу.

#### Тестові завдання для самоконтролю

1. Який документ містить планові орієнтири на перспективу від 5 до 10 років (3-5) щодо ймовірних змін у чисельності персоналу, його професійно-кваліфікаційній структурі?

- А) стратегічний план розвитку персоналу;
- Б) річний план навчання працівників;
- В) навчальна програма;
- Г) специфікація робочих місць;
- Д) сертифікація робочих місць.

2. Який документ визначає обсяг і зміст навчання персоналу?

- А) стратегічний план розвитку персоналу;
- Б) річний план навчання працівників;
- В) навчальна програма;
- Г) специфікація робочих місць;
- Д) сертифікація робочих місць.

3. Оцінювання відгуків учасників навчання передбачає:

- А) визначення реакції безпосередніх учасників навчання;

- Б) виявлення сильних і слабких сторін проведеного навчання;
- В) встановлення того, наскільки змінилися знання, навички, мотивація, лояльність учасників у результаті навчання;
- Г) встановлення величини змін у ключових показниках діяльності підприємства після навчання;
- Д) порівняння отриманого економічного ефекту внаслідок навчання персоналу з витратами на його проведення.

4. Аналіз ефективності інвестицій в розвиток персоналу передбачає:

- А) визначення реакції безпосередніх учасників навчання;
- Б) виявлення сильних і слабких сторін проведеного навчання;
- В) встановлення того, наскільки змінилися знання, навички, мотивація, лояльність учасників у результаті навчання;
- Г) встановлення величини змін у ключових показниках діяльності підприємства після навчання;
- Д) порівняння отриманого економічного ефекту внаслідок навчання персоналу з витратами на його проведення.

5. Аналіз рівня застосування нових знань, умінь і навичок у професійній діяльності передбачає:

- А) визначення того, чи застосовують працівники отримані знання і навички у професійній діяльності;
- Б) виявлення сильних і слабких сторін проведеного навчання;
- В) встановлення того, наскільки змінилися знання, навички, мотивація, лояльність учасників у результаті навчання;
- Г) встановлення величини змін у ключових показниках діяльності підприємства після навчання;
- Д) порівняння отриманого економічного ефекту внаслідок навчання персоналу з витратами на його проведення.

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

1. В чому полягає основна мета аудиту розвитку персоналу?
2. Назвіть основні етапи аудиту розвитку персоналу.
3. На основі яких показників аудитор проводить оцінювання ступеня відповідності потреб у навчанні змісту його програми?
4. Які показники розраховує аудитор при діагностиці впливу навчання на результати діяльності підприємства?
5. На яких управлінських рівнях визначається потреба в навчанні персоналу?
6. З якою метою проводиться аналіз ефективності інвестицій в розвиток персоналу?

### **Завдання для розв'язку**

1. Ознайомтесь з всеукраїнським проектом «Національний кадровий резерв» (<https://ukrnr.in.ua/>), метою якого є забезпечення формування в Україні Національного Кадрового Резерву на основі штучного інтелекту, який допоможе українцям визначити:

- ✓ власні здібності до 1000+ професій;
- ✓ рівень володіння найзатребуванішими навичками на ринку праці;
- ✓ схильність до підприємництва.

Пройдіть тестування на основі штучного інтелекту, який сформує Ваше Інтерактивне Резюме.

2. В межах аудиту розвитку персоналу суб'єкта господарювання (за вибором студента) обґрунтуйте доцільність застосування підходів в навчанні персоналу:

- 1) «Навчання в подарунок»;
- 2) «Обирай сам»;
- 3) «Гасимо пожежу»;
- 4) «Зараз всі...»;
- 5) «Для користі справи».

### **Практичне заняття № 6. 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. Абсолютні та відносні показники виробничого травматизму.

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

1. Який план з охорони праці складається для швидкого виправлення недоліків, що виявлені в процесі державного, відомчого і громадського контролю?

- А) поточний;
- Б) річний;
- В) оперативний;
- Г) лінійний;
- Д) функціональний.

2. До якого напрямку програм забезпечення безпеки та здоров'я працівників належить проведення лекцій, семінарів щодо дотримання правил безпеки?



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

3. До яких причин виникнення нещасних випадків належить недостатня освітленість робочого місця?

- А) небезпечні дії;
- Б) небезпечні умови;
- В) випадковості;
- Г) некеровані фактори;
- Д) психологічні фактори.

4. Який показник безпеки праці розраховується як співвідношення між кількістю працюючих із додержанням інструкцій з охорони праці та загальною чисельністю працюючих на момент перевірки?

- А) коефіцієнт технічної безпеки обладнання;
- Б) коефіцієнт додержання допустимих рівнів шкідливих виробничих факторів;
- В) коефіцієнт додержання працюючими інструкцій з охорони праці;
- Г) коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці;
- Д) коефіцієнт безпеки технологічних процесів.

5. До витрат з охорони, які спрямовані на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків, належать:

- А) одноразова допомога (у т.ч. членам сімей і утриманцям загиблих);
- Б) одержання молока або інших рівноцінних продуктів;
- В) витрати на заходи з охорони праці за колективними договорами;
- Г) виплати зарплати і доплати за час простою;
- Д) доплати за шкідливі умови та інтенсивність праці.

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

1. Опишіть мету та завдання аудиту охорони праці.
2. З якою метою створюється система управління охороною праці в організації?
3. Назвіть та охарактеризуйте причини виникнення нещасних випадків на виробництві.
4. Які види планів покращення стану охорони праці Ви знаєте?

В чому полягає різниця між ними?

5. Охарактеризуйте схему проведення аналізу результативності заходів щодо покращення умов і охорони праці. Виконання яких дій вона передбачає?

6. Які основні показники в сфері умов та безпеки праці повинен розрахувати аудитор при аудиті охорони праці?

#### **Завдання для розв'язку**

1. Використовуючи дані Звіту зі сталого розвитку Агропромхолдингу «МХП», проведіть аудит охорони праці, розрахувавши відповідні показники в динаміці. Обґрунтуйте їхній соціальний та економічний вплив на діяльність Агропромхолдингу «МХП» та його персоналу.

#### **Інформація про інциденти**

| Показник  | 2019 | 2020 | 2021  |
|---|------|------|-------|
| Втрачений час через інциденти з охорони праці (годин)       | 6616 | 3160 | 17097 |
| Втрачений час через інциденти з охорони праці (днів)        | 827  | 392  | 1822  |
| Смертельні випадки  | 2    | 0    | 1     |
| Інциденти високої тяжкості                                  | 5    | 5    | 12    |
| Інциденти низької тяжкості                                  | 12   | 7    | 26    |
| Загальна кількість інцидентів                               | 19   | 12   | 38    |
| Коефіцієнт частоти втраченого робочого часу (людина/година) | 0,53 | 0,45 | 1,03  |
| Коефіцієнт смертельних випадків                             | 0,04 | 0    | 0,03  |

За результатами аудиторської перевірки запропонуйте необхідні управлінські рішення для удосконалення охорони та безпеки праці на робочих місцях.

2. Використовуючи дані Звіту зі сталого розвитку Агропромхолдингу «МХП», оцініть ефективність інвестицій в сферу охорони та безпеки праці (використайте статистичні дані попереднього завдання).

#### **Інвестиції в здоров'я та безпеку працівників**

| Показник   | 2019    | 2020    | 2021    |
|--|---------|---------|---------|
| Загальні витрати (млн. грн.)   | 52288   | 66245   | 118352  |
| Обсяг фінансування заходів з охорони праці у відсотках до фонду оплати праці | 0,5–3,4 | 0,6–4,6 | 0,5–8,2 |

|   |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|
| Витрати на сучасні сертифіковані засоби індивідуального захисту (млн. грн.) | 28068 | 26712 | 43344 |
| Навчання працівників відділів охорони праці (млн. грн.)                     | 1202  | 1069  | 1902  |

За результатами оцінювання запропонуйте необхідні управлінські рішення для підвищення ефективності інвестування в заходи з охорони та безпеки праці на робочих місцях.

## **Практичне заняття № 7. 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.

### **Тестові завдання для самоконтролю**

1. Які первинні документи, що є підставою для нарахування зарплати при погодинній формі оплати праці, перевіряє аудитор?
  - А) наряди;
  - Б) акти виконаних робіт;
  - В) штатний розпис;
  - Г) накладні на здачу продукції на склад;
  - Д) розцінки за одиницю продукції.
2. Які первинні документи, що є підставою для нарахування зарплати при відрядній формі оплати праці, перевіряє аудитор?
  - А) накладні на здачу продукції на склад;
  - Б) наряди;
  - В) тарифна сітка
  - Г) таблиць обліку робочого часу;
  - Д) накази про присвоєння розрядів.
3. Які елементи належать до внутрішньої винагороди?
  - А) змістовність і значимість роботи;
  - Б) участь в управлінні;
  - В) заробітна плата;
  - Г) доплати і надбавки;
  - Д) самостійність у роботі (автономія).

4. Які елементи належать до грошової (матеріальної) винагороди?

- А) соціальний пакет;
- Б) участь у доходах;
- В) визнання, похвала;
- Г) публікації про працівників;
- Д) нагороди (грамоти, значки, медалі та ін.).

5. До якої групи показників ефективності використання фонду оплати праці належить обсяг виробництва продукції на одну гривню фонду оплати праці?

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

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

1. Опишіть основні складові загальної діагностики системи винагород персоналу.

2. З яких елементів складається система винагород персоналу?

3. Які етапи передбачає проведення аудиту винагород персоналу?

4. Охарактеризуйте систему показників ефективності використання фонду оплати праці. Які групи показників слід розраховувати аудиторю?

5. Які інформаційні джерела аудиту обліку розрахунків з оплати праці Ви знаєте?

6. Які первинні документи перевіряє аудитор при аудиті оплати праці?

#### **Завдання для розв'язку**

1. Розрахуйте, який обсяг податків необхідно сплатити, якщо керівник ПП «Світанок» вирішив в межах соціального пакету надати:

- двом працівникам фінансово-аналітичного відділу кошти у розмірі 7500,00 грн. для проходження навчання за темою «Візуалізація даних»;

- головному бухгалтеру сертифікат на безкоштовне харчування вартістю 8000,00 грн.

2. Обґрунтуйте доцільність використання окремих методів аудиту персоналу в процесі аудиторської перевірки розрахунків з

оплати праці для виявлення таких порушень:

- не ведуться табелі обліку робочого часу при відрядній формі оплати праці;
- включення до відомостей підставних осіб;
- неповне нарахування та утримання авансів;
- неправильний розрахунок єдиного соціального внеску;
- неправильний розрахунок податку на доходи фізичних осіб.

## 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). С. 138–155.
3. Євдокимов В. В., Грицишен Д. О., Савіцький В. В. Аналітичні процедури щодо методів управління персоналом аудиторських фірм. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2020. 1 (45). С 8–16.
4. Збрицька Т. П., Сало Я. В. Аудит персоналу : навчальний посібник. Одеса : ОНЕУ, 2019. 381 с.
5. Олійник О. О. Аудит персоналу : навч. посіб. Рівне, 2016. 290 с.
6. Рязанова Н. О. Аудит : навчально-методичний посібник. Старобільськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021. 234 с.
7. Klyuchova G. et all. Conducting personnel audit in compliance with international standards. *E3S Web of Conferences* 110, 0 (2019).

### Додаткова

8. Беляєва Н. С. Міжнародна практика провадження кадрового аудиту. *Ефективна економіка*. 2019. 12.
9. Гончаренко О. Г. Кадровий аудит як складова ефективного управління персоналу ДКВС України. *Головний редактор*, 315.
10. Кудирко О. М. Організаційно-кадровий аудит як складник ефективної праці. *Приазовський економічний вісник*. 2020. 3 (20). С. 241–245.
10. Лобза А., Шабанова О. Аудит персоналу на сучасному підприємстві. *Молодий вчений*. 2018. 11 (63). С. 463–467.

11. Огійчук М. Ф., Рагуліна І. І., Новіков І. Т. Аудит : навч. посібник. Київ : Алерта, 2020. 852 с.
12. Олійник О. О. Концептуальні засади аудиту персоналу. *Україна: аспекти праці*. 2016. 7/8. С. 27–32.
13. Прокопець Л. В. Дослідницькі підходи до аудиту персоналу. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2019. 2 (51). С. 99–102.
14. Hama N. Development of online audit for workers in war conditions. *Economy and Society*, 2022. (41).
15. Meuwissen R., Quick, R. The effects of non-audit services on auditor independence: An experimental investigation of supervisory board members' perceptions. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*. 2019. 36. 100264.