

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Методичні рекомендації
до практичних занять
з навчальної дисципліни**

"АУДИТ ПЕРСОНАЛУ"

**для студентів напряму підготовки 6.030505
"Управління персоналом та економіка праці"
всіх форм навчання**

Харків. Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці.

Протокол № 1 від 28.08.2013 р.

Укладачі: Назарова Г. В.

Лебединська О. С.

М54 Методичні рекомендації до практичних занять з навчальної дисципліни "Аудит персоналу" для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" всіх форм навчання / укл. Г. В. Назарова, О. С. Лебединська. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 32 с. (Укр. мов.)

Подано методичні рекомендації до практичних занять відповідно до робочої програми навчальної дисципліни, що сприяють формуванню у студентів цілісного уявлення про особливості використання аудиту діяльності економічних суб'єктів у сфері праці та трудових відносинах.

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" всіх форм навчання.

Вступ

У сучасних економічних умовах слід відзначити зростання інтересу зі сторони сучасних українських топ-менеджерів до людських ресурсів і їхньої ролі в організації функціонування підприємства. При цьому велике значення надається аналітичній обґрунтованості рішень у сфері формування й використання трудового потенціалу. Крім того, зростає вплив рекомендацій зовнішніх фахівців на процес внутрішньофірмового управління персоналом. Усе це і знайшло відображення у формуванні нового явища в теорії та практиці сучасного управління, яке виникло на стику економічного аналізу, планування, управлінського обліку й менеджменту, – аудиту персоналу.

Упровадження даного виду аудиту сприятиме переміщенням, які поліпшують якісний склад персоналу, просуванню найбільш перспективних працівників і розвитку їх творчої активності, упровадженню найбільш ефективних методів оцінювання персоналу й приведенню у відповідність діяльність служб управління персоналом цілям організації і вимогам законодавства, що безумовно підтверджує практичну значущість аудиту персоналу. Дані аспекти визначають актуальність навчальної дисципліни "Аудит персоналу".

Аудит персоналу – це процес довгострокового забезпечення ефективності системи управління персоналом, накопичення й оцінки інформації стосовно організації та діяльності персоналу для визначення ступеня відповідності інформації встановленим критеріям в інтересах власника.

Об'єктом виступає система принципів, наукових підходів та методів аудиту персоналу в умовах конкурентного середовища.

Предметом навчальної дисципліни є закономірності та способи формування, організації й ефективної реалізації аудиту персоналу на українських підприємствах.

Мета дисципліни – надання майбутнім фахівцям знання 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.

Вивчення навчальної дисципліни "Аудит персоналу" передбачає проведення практичних занять.

Мета практичних і семінарських занять – це закріплення та поширення теоретичних знань особливостей та перспектив формування аудиту персоналу в Україні, набуття навичок та вмінь аналізувати та критично осмислювати проблеми аудиту, розробляти пропозиції щодо їх розв'язання.

У процесі практичних занять викладач здійснює оперативний і поточний контроль засвоєння студентами навчального матеріалу.

Практичні заняття проводяться у формі семінарів, ділових ігор, ситуаційних завдань та розрахункових задач.

Підготовка до семінарського заняття передбачає самостійну роботу студентів з опрацювання отриманих за темою семінару питань з використанням додаткової літератури та інформації.

Традиційна форма проведення семінарського заняття передбачає виступи студентів із доповідями, повідомленнями з кожного питання з використанням мультимедійного проектору та обговорення дискусійних моментів. Керуючу роль відіграє викладач, коментуючи виступи та роблячи висновки. Традиційна форма семінару рекомендується для проведення занять до тем 1, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 12.

Активна форма проведення семінарського заняття передбачає якісні зміни взаємовідносин викладача та студентів шляхом надання їм нової ролі. Викладачем здійснюється (на попередньому занятті) призначення ведучого, який повинен уважно ознайомитися з темою та заздалегідь розробити регламент семінару. Ведучому надається право призначити доповідачів, а також опонентів із кожного питання. Студенти також виконують функції з оцінки виступів, обґрунтовуючи свої рішення. При підведенні підсумків оцінку дій учасників дає викладач. Активна форма семінару рекомендується для проведення заняття до теми 7.

Ділова гра – це також активна форма проведення практичного заняття, яка ґрунтується на моделюванні конкретної ситуації (рекомендується проведення ділових ігор до теми 7).

Вирішення задач є традиційною, але досить важливою формою проведення занять, що надає практичні навички роботи з кількісними та якісними показниками. Перед кожним практичним заняттям студент по-

винен самостійно повторювати лекційний матеріал, засвоювати формули, проробляти рекомендовану літературу. Окремі елементи вирішення задач, які вимагають об'ємних розрахунків, можуть виконуватися студентами у позааудиторний час. Кожна розрахункова задача потребує висновків. Передбачається вирішення задач до тем 2, 4, 11.

Знання основних положень аудиту персоналу є необхідною основою управління персоналом, підвищення рівня професіоналізму й кваліфікації, економічної та соціальної доцільності професійної освіти, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, що надасть можливість для прийняття ефективних управлінських рішень при виконанні оперативних та стратегічних завдань організації.

Модуль 1. Теоретичні аспекти формування системи аудиту персоналу

Практичне заняття за темою 1 "Теоретичні основи аудиту персоналу"

Мета – знання сутності об'єкта, предмета, мети та завдань навчальної дисципліни "Аудит персоналу", історичних етапів та передумов виникнення аудиту персоналу.

Завдання заняття – отримання знань зі складання плану, програми аудиту персоналу для підприємства (організації), визначення аргументів "за" та "проти" аудиту персоналу.

1. Практичне завдання "Визначення аргументів щодо використання аудиту персоналу на підприємстві".

Описати існуючі аргументи "за" та "проти" аудиту персоналу на основі вивчення літературних джерел. Сформулювати та висловити особисту думку з проблеми належної ролі аудиту в соціально-трудовій сфері.

2. Практичне завдання "Обов'язковість проведення аудиту персоналу".

Порівняти критерії, що зумовлюють проведення обов'язкового аудиту (аудиту персоналу), з Законом України "Про аудиторську діяльність". Результати оформити у вигляді таблиці (табл. 1).

Об'єкти обов'язкового аудиту персоналу в Україні

Критерій	Об'єкти аудиту персоналу

3. Практичне завдання "Складання Плану аудиту персоналу підприємства".

Скласти План аудиту персоналу ТОВ "Мрія" (основна діяльність – переробка сільськогосподарської сировини на давальницьких умовах). Вказати, які питання дають можливість розкрити зміст розділів такого Плану.

Методичні рекомендації

Планування аудиту персоналу допомагає аудитору сконцентрувати увагу на найважливіших напрямках перевірки, найкращим чином організувати свою роботу, а також дає можливість здійснювати контроль виконання аудиторських процедур у період перевірки з метою вчасного коригування планових завдань.

Загальний план аудиту персоналу

Організація, що перевіряється _____
 Період аудиту персоналу _____
 Кількість людино-годин на перевірку _____
 Керівник _____
 Запланований аудиторський ризик _____
 Запланована суттєвість, грн _____

№ п/п	Заплановані види робіт	Період проведення	Виконавець	Примітки
1.				
...				

Характер планування залежить від організаційної форми, розміру й виду діяльності підприємства, напряму аудиту персоналу, правильного уявлення аудитора про стан справ на підприємстві.

Програма аудиту – це детальний перелік змісту аудиторських процедур. Вона повинна бути деталізованою, щоб можна було використовувати її як інструкцію для виконавців аудиту персоналу, які беруть участь у перевірці.

Самостійна робота

На основі самостійного вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду аудиту персоналу заповнити табл. 2.

Таблиця 2

Основні відмінності між внутрішнім та зовнішнім аудитом персоналу

№ п/п	Ознака	Внутрішній аудит персоналу	Зовнішній аудит персоналу
1	Суб'єкт		
2	Основне завдання		
3	Мета та об'єкти		
4	Спрямованість		
5	Періодичність здійснення		
...			
10	Залежність		

Семінарське заняття на тему "Методологія аудиту персоналу на підприємстві"

Ключові слова: аудит, аудит персоналу, управління персоналом, кадрова політика.

Питання до семінарського заняття

1. Персонал і кадрова політика організації.
2. Діагностика роботи з персоналом.
3. Персонал у системі управління якістю.
4. Місце аудиту в системі управління персоналом організації.
5. Філософія аудиту персоналу.

Література: основна [1 – 3; 6; 10 – 12; 14; 15]; додаткова [19; 31; 34; 47].

Практичне заняття за темою 3 "Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу"

1. Практичне завдання на закріплення знань зі змісту аудиту персоналу.

Мета – закріплення теоретичних знань із теорії аудиту персоналу.

Пов'язати види звітності суб'єктів господарювання з її споживачами (табл. 3).

Таблиця 3

Основні споживачі інформації, що підлягає аудиту персоналу

Види звітності	Споживачі звітної інформації
1. Фінансова звітність	А. Менеджери підприємства
2. Податкова звітність	Б. Податкові органи
3. Внутрішня звітність	В. Правоохоронні органи у ході судово-бухгалтерської експертизи
4. Фінансова звітність та бухгалтерська інформація	Г. Інвестори, кредитори та інші зацікавлені особи
5. Спеціальна звітність	Д. Регулюючі органи

2. Практичне заняття щодо визначення рівнів проведення аудиту персоналу та дослідження напрямів його оцінки.

Мета – вивчення організації управління персоналом на підприємстві, включаючи аналіз діяльності управлінського персоналу на різних рівнях проведення аудиту персоналу.

Існують три основних рівні аудиту персоналу (рисунок).

За допомогою запропонованої схеми проведення аудиту персоналу на рівнях діяльності з управління персоналом необхідно заповнити відсутні у схемі напрями оцінки проведення аудиту персоналу.

Стратегічний рівень здійснюється з погляду вищої ланки управління організацією, що вимагає перевірки інтегрованої практики управління персоналом в організаційне стратегічне планування, і зв'язку практики служби управління персоналом з іншими управлінськими функціями. Аудитори вивчають стратегію підприємства за допомогою інтерв'ювання ключових керівників, вивчення бізнес-планів, систематизації внутрішніх і зовнішніх факторів управління й визначення динаміки змін.

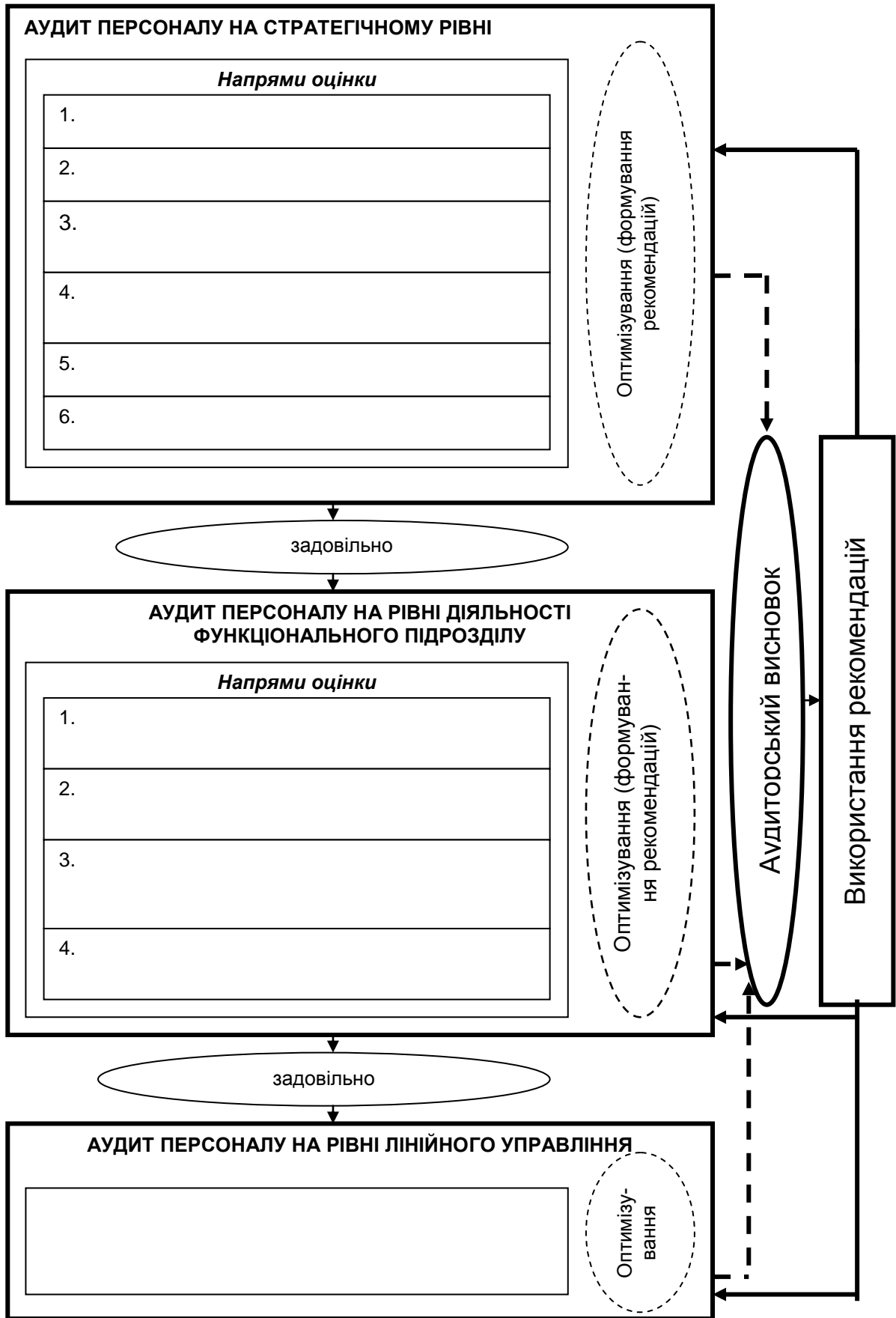


Рис. Схеми проведення аудиту персоналу на рівнях діяльності з управління персоналом

Операційний рівень – перевірка ефективності діяльності функціонального підрозділу з управління персоналом підприємства.

Аудит функції управління персоналом повинен логічно починатись з огляду роботи служби управління персоналом. Аудитор повинен зосередитися на інформаційній системі управління персоналом, укомплектованості персоналу і його розвитку, організаційному контролі й оцінці.

Аудитори також оцінюють, наскільки добре лінійні менеджери виконують кадрову політику фірми. Якщо менеджери ігнорують цю політику або порушують закони відносно працівників, аудит повинен розкрити ці помилки так, щоб можна було почати коригувальні дії.

3. Розгляд ситуацій. Проаналізувати класифікацію методичних прийомів аудиту персоналу та визначити, за допомогою якого методу можна встановити факт порушення.

Ситуація 1. Відображена фіктивна сума авансу постачальника.

Ситуація 2. У розрахунково-платіжній відомості неправильно визначено суму утримань податку з доходів фізичних осіб.

Методичні рекомендації

Методичні прийоми аудиту персоналу поділяються на методи проведення (фактична перевірка, підтвердження, спостереження, обстеження, опитування, документальна перевірка, аналітичні тести, зустрічна перевірка тощо) та методи організації (суцільний, вибірковий, аналітичний, комбінований, з використанням комп'ютерної техніки).

Література: додаткова [19; 27 – 36; 47; 48].

Семінарське заняття на тему

"Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу"

Ключові слова: соціальний розвиток, трудові показники, продуктивність праці, оплата праці.

Питання до семінарського заняття

1. Аналіз чисельності персоналу та фондів часу.
2. Аналіз продуктивності праці та оплати праці.
3. Аналіз коштів соціального розвитку.
4. Загальний аналіз праці, оплати й соціального розвитку організації.

Література: основна [1; 5; 8 – 11; 18]; додаткова [27 – 36].

Модуль 2. Механізми реалізації аудиту персоналу на підприємстві

Практичне заняття за темою 5 "Аудит найму та звільнень персоналу"

1. Практичне завдання щодо висловлювання ідей про перелік типових помилок, що можуть бути допущені при наймі персоналу.

Про необ'єктивність підбору персоналу може свідчити прийняття на роботу працівників без об'яви конкурсу на заміщення вакантних посад. Перевірка дотримання підприємством місії найму персоналу полягає в оцінці досягнення якісних і кількісних цілей найму персоналу та його відповідності стратегічному характеру розвитку підприємства.

Оцінку досягнення місії найму персоналу здійснюють, виконуючи:

- аналіз вимог до робочих місць;
- аналіз здібностей і вмінь нових працівників;
- аналіз потреби нових працівників у роботі;
- оцінку ефективності процедури найму персоналу через порівняння результату з витратами.

За допомогою запропонованої табл. 4 сформулювати та виявити перелік типових помилок, що можуть бути допущені при наймі персоналу.

Таблиця 4

Перелік типових помилок, що можуть бути допущені при наймі персоналу

Етап аудиту найму персоналу	Типові помилки
Відбір	
Рішення про найм	
Найм персоналу	
Складання трудової угоди	
Випробування (у випадку необхідності звільнення) кандидатів на вакантні посади	

Деякі з типових помилок підприємства, допущені при здійсненні найму персоналу, можуть призвести навіть до судових процесів з працівниками, які знаходилися на випробувальному терміні.

2. Практичне завдання на проведення аудиту чисельності персоналу.

Під час проведення аудиту чисельності працівників, зайнятих добром, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів на підприємстві ТОВ "Марія", було надано такі розрахунки (табл. 5).

Таблиця 5

Розрахунок чисельності працівників, зайнятих добром, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів

Найменування отриманого показника	Значення показника
Поправний коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт, виконуваних на ПЕОМ	0,75
Поправний коефіцієнт, що враховує обсяг робіт, пов'язаних із військово-возобов'язаними на підприємстві	0,95
Поправний коефіцієнт, що враховує інтенсивність руху кадрів	0,9
Нормативна чисельність працівників, зайнятих добром, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів	1,04
Загальна нормативна чисельність працівників, зайнятих добром, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів	1,05

Виявити та представити в аудиторському висновку помилки, які були здійснені працівниками під час розрахунку зазначеної чисельності.

Вихідні дані для розрахунку нормативної чисельності працівників, зайнятих добром, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів на підприємстві ТОВ "Марія": кількість структурних підрозділів – 9 одиниць; кількість персоналу – 180 осіб; відсоток робіт із кадрового обліку, який виконується з викорис-

танням комп'ютерів, складає 40 %; відсоток робіт, пов'язаних із військово-визволеннями, становить на підприємстві – 3 %; питома вага прийнятих (вивільнених) працівників – 5 %.

Методичні рекомендації

Загальна нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів розраховується за методикою, визначеною у збірнику "Міжгалузеві нормативи чисельності працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів", затвердженою Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 18 грудня 2003 р. № 341, за формулою:

$$H_{ч} = H \times K_{к} \times K_{в} \times K_{і},$$

де $K_{к}$ – поправний коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт, виконуваних на ПЕОМ;

$K_{в}$ – поправний коефіцієнт, що враховує обсяг робіт, пов'язаних із військово-визволеннями на підприємстві;

$K_{і}$ – поправний коефіцієнт, що враховує інтенсивність руху кадрів.

Нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів, обчислюється за формулою:

$$H = 0,047 \times P_{з}^{0,58} \times N^{0,09},$$

де 0,047 – постійний коефіцієнт ступеневого рівняння регресії;

$P_{з}$ – загальна чисельність працюючих на підприємстві, осіб;

N – кількість структурних підрозділів на підприємстві, од.;

0,58 і 0,09 – коефіцієнт регресії, що характеризують ступінь впливу відповідних чинників на чисельність працівників.

Чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів, розраховують у такій послідовності:

визначають величини чинників, що впливають на чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів (загальна чисельність працівників і кількість структурних підрозділів на підприємстві);

визначають величини поправних коефіцієнтів, що застосовуються в разі розрахунку загальної нормативної чисельності;

розраховують загальну нормативну чисельність працівників, зайнятих добром, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів.

Поправний коефіцієнт (K_k), що враховує питому вагу робіт, які виконують на ПЕОМ, можна взяти з табл. 6.

Таблиця 6

Питома вага робіт, що виконуються на ПЕОМ

Питома вага робіт, що виконуються на ПЕОМ, %	До 20	До 30 включно	Понад 30
Поправочний коефіцієнт (K_k)	1,05	1,00	0,95

Поправний коефіцієнт (K_v), що враховує обсяг робіт, пов'язаних з військовозобов'язаними на підприємстві, слід взяти з табл. 7.

Таблиця 7

Питома вага чисельності військовозобов'язаних у загальній чисельності працюючих на підприємстві

Питома вага чисельності військовозобов'язаних у загальній чисельності працівників, %	Робота не проводиться	До 15	До 25	До 35	Понад 35
Поправочний коефіцієнт (K_v)	0,9	0,95	1,00	1,05	1,10

Поправний коефіцієнт (K_i), що враховує інтенсивність руху кадрів, необхідно взяти з табл. 8.

Таблиця 8

Питома вага чисельності прийнятих громадян у загальній чисельності працюючих на підприємстві

Питома вага чисельності прийнятих (звільнених) громадян у загальній чисельності працюючих на підприємстві, %	До 20	До 35	Понад 35
Поправний коефіцієнт (K_i)	1,0	1,05	1,10

Практичне заняття за темою 6 "Аудит робочих місць"

Практичне завдання. Вирішення ситуації з визначення кількісної оцінки особистого трудового внеску кожного працівника в кінцевий результат діяльності підрозділу, організації (підприємства).

Провести аудит розподілу колективного заробітку (премії) між робітниками бригади на основі коефіцієнта трудової участі КТУ. Розмір премії – 35 % від тарифного заробітку.

Таблиця 9

Розподіл колективного заробітку між членами бригади

Робітники	Відпрацьовано годин за місяць	Годинна тарифна ставка, грн	Тарифна зарплата за місяць, грн	КТУ	Зарплата з урахуванням КТУ		Премія	
					грн	частка в загальній сумі, %	грн	% до тарифу
1	160	1,53	244,8	0,8	264,38		264,38	
2	150	1,58	244,8	1,1	264,38		264,38	
3	144	1,58	244,8	0,9	264,38		264,38	
4	157	1,62	254,34	1,2	305,21		305,21	
5	136	1,62	254,34	1,0	305,21		305,21	
6	121	1,53	185,13	0,8	148,11		148,11	
7	160	1,64	262,4	1,2	314,88		314,88	
разом								35,0

Методичні рекомендації

Тарифна заробітна плата кожного члена бригади визначається, виходячи з погодинної тарифної ставки 1 розряду, тарифного коефіцієнта, що відповідає розряду робітника, та відпрацьованого кожним робітником часу.

Розрахункова тарифна зарплата з урахуванням КТУ визначається множенням тарифної зарплати кожного робітника на величину встановленого йому КТУ.

Відрядний заробіток і премії нараховуються на одиницю суми розрахункових величин тарифної зарплати з урахуванням КТУ. Сума відрядного приробітку і премій визначається як різниця між загальною місячною зарплатою і тарифною зарплатою бригади.

Відрядний заробіток і премії на одиницю суми розрахункових величин дорівнює: кол. 5 + кол. 8 (місячна заробітна плата кожного робітника).

КТУ застосовується для оцінки трудового внеску працівника в загальний результат праці підприємства. Його величину визначають із урахуванням факторів, що коректують заробітну плату не більше ніж на 7 – 10 %. Усі розрахунки за заробітною платою із застосуванням кваліфікаційного рівня й коефіцієнта трудової участі базуються на фактично відпрацьованому працівником часі за табелем його обліку.

Заробітна плата кожного працівника становить його частку (пай) у заробленому всім колективом фонді оплати праці. Формула розрахунку така:

$$ЗП_i = \frac{\text{ФОТ}_K \times \text{ККУ}_i \times \text{КТУ}_i \times V_i}{\sum_{i=1}^n \text{ККУ}_i \times \text{КТУ}_i \times V_i}, \quad (1)$$

де ФОТ_K – фонд оплати праці колективу (цеху, ділянки, бригади), що підлягає розподілу між працівниками, грн;

ККУ_i – коефіцієнт кваліфікаційного рівня, привласнений i -му працівникові трудовим колективом у момент введення безтарифної системи оплати (у балах, частках одиниці);

КТУ_i – коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, що привласнюється i -му працівникові трудовим колективом на період, за який виробляється оплата;

V_i – кількість робочого часу, відпрацьованого i -м працівником;

n – кількість працівників, які беруть участь у розподілі фонду оплати праці.

При визначенні коефіцієнта кваліфікаційного рівня (ККУ_i) можливі два підходи:

1) виходячи із співвідношень в оплаті праці, що фактично склалися в період, який передуює переходу до безтарифної системи;

2) виходячи із співвідношень в оплаті праці, що впливають із діючих умов оплати праці працівників у період введення безтарифної системи.

Відповідно до першого підходу, фактичний рівень кваліфікації працівника найбільш повно відбиває не привласнений йому розряд, а фактично отримана заробітна плата:

$$ККУ_i = ЗП_i / ЗП_{\min}, \quad (2)$$

де $ЗП_i$ – середня заробітна плата i -го працівника за досить тривалий час попереднього періоду;

$ЗП_{\min}$ – середня заробітна плата працівника з найнижчим рівнем оплати за той же період.

Коефіцієнти кваліфікаційного рівня, отримані зіставленням індивідуальних заробітків, безпосередньо в розрахунках заробітку, як правило, не використовуються, а є основою для аналізу й угруповання працівників за кваліфікаційними посадовими групами.

Другий підхід виходить із припущення, що $ККУ_i$ об'єктивно визначається сукупністю таких показників, як складність роботи, фактичні умови праці на робочому місці, змінність, інтенсивність праці, професійна майстерність працівника. Формула розрахунку $ККУ_i$, виходячи із сукупності показників, що характеризують робоче місце й індивідуальні якості працівника, має такий вигляд:

$$ККУ_i = КСР_j \times КУП_j \times КЗМ_j \times КІТ_{ij} \times КПМ_{ij}, \quad (3)$$

де $КСР$ (складність роботи) визначається шляхом розподілу місячних тарифних ставок за всіма розрядами на тарифну ставку 1-го розряду;

$КУП$ (умов праці) визначається експертно або величиною диференційованої надбавки за умови праці;

$КЗМ$ (змінності робіт) розраховується як співвідношення суми доплат за роботу у дві-три зміни й базова величина тарифної ставки 1-го розряду;

$КІТ$ (інтенсивність праці) установлюється в межах фактично сформованих розмірів доплат за сполучення професій і розширення зон обслуговування (30 – 50 % тарифної ставки);

КПМ (профмастерства) підвищує коефіцієнт кваліфікаційного рівня працівника на 15 – 40 %, виходячи із середніх фактично сформованих доплат за професійну майстерність;

j – приналежність характеристики до робочого місця;

ij – приналежність характеристики до працівника, який працює на даному робочому місці.

Практичне заняття за темою 7 "Аудит умов праці, безпеки та здоров'я"

Ділова гра

"Виявлення причин виникнення нещасних випадків та стресів на робочому місці"

Мета заняття – виявлення причин виникнення нещасних випадків та стресів на робочому місці на підприємствах різної форми власності, розміру та організаційної форми.

Методичні рекомендації

Аудит придатності робочих місць до користування здійснюється поетапно:

1 етап – визначення загального уявлення про робочі місця, їх місце-знаходження на підприємстві. Аудитор вивчає або самостійно складає схеми організаційної структури підприємства, вивчає взаємозв'язок робочих місць;

2 етап – вибір вибірки робочих місць для перевірки. Аудит всіх без винятку робочих місць вимагає значних витрат часу та грошей, тому в якості об'єктів аудиту беруться окремі типові робочі місця;

3 етап – збір первинної інформації, необхідної для здійснення аудиту. Для збору інформації слід вивчити інформацію виробничих паспортів. Для отримання від персоналу додаткової інформації про стан робочих місць і процес їх експлуатації використовують співбесіди, опитування, інтерв'ю;

4 етап – оцінка зібраної інформації. Цей етап становить перевірку порядку експлуатації робочих місць на відповідність встановленим нормам;

5 етап – підготовка висновків і рекомендацій за результатами аудиту. Звіт аудитора про придатність робочих місць для експлуатації містить перелік недоліків та рекомендації щодо їх усунення.

Опитувальний лист щодо якості та умов експлуатації робочого місця наведено в табл. 10.

Опитувальний лист щодо якості та умов експлуатації робочого місця

Питання	Варіанти відповіді		
	рідко	іноді	часто
1. Небажані емоції, що їх викликає робота, якщо має місце:			
а) контакт із людьми			
б) контакт із відвідувачами			
в) постійна увага керівництва			
г) робота під постійним тиском керівництва			
д) робота на одинці			
е) ковзний графік роботи			
є) велика кількість відряджень			
2. Небажані умови праці та частота роботи в таких умовах:			
а) пил			
б) бруд			
в) жара			
г) холод			
д) шкідливі викиди			
е) неприємні запахи			
є) шум			
ж) сирість			
3. Небажані фактори, що мають вплив на стан здоров'я:			
а) висота, на якій виконуються роботи			
б) механічні впливи			
в) рухомі об'єкти			
г) вибухові речовини			
д) можливість ураження струмом			
е) можливість виникнення пожеж			
4. Непотрібні вимоги, які висуваються до здоров'я:			
а) переносити важкі предмети			
б) незручна або обтяжена поза			
в) висока швидкість робочого процесу			
г) високі вимоги, що висуваються до органів чуття (зір, слух, гучність голосу)			
5. Чи потребує робочий процес користування обладнанням?			
6. Чи стає вам у пригоді досвід роботи?			
7. Чи стали вам у пригоді знання, отримані під час навчання в освітніх закладах?			

Студентам необхідно провести опитування серед працівників підприємства бази-практики.

Результати опитувань, співбесід та спостережень можуть бути оформлені в табличній формі. Кожен працівник заповнює окремий опитувальний лист, аби уникнути впливу інших працівників на формування думки респондента (кількість респондентів становить не менше 5 осіб).

Практичне заняття за темою 8 "Аудит розвитку персоналу"

1. Практичне завдання на проведення аудиту правильності нарахування собівартості навчання.

1. Вказати докази, що підтверджують або спростовують правильність нарахування собівартості навчання.

2. Отримати від третіх осіб підтвердження правильності витрат, які відображені в бухгалтерській звітності.

Вихідні дані

Навчальний центр "Гарант", що здійснює навчання слухачів бухгалтерському обліку, навчив свого співробітника з метою підвищення його кваліфікації та покращення результатів його діяльності. Керівник навчального центру надав аудиторіві документи, що підтверджують витрати на навчання співробітника.

2. Практичне завдання на проведення аудиту руху персоналу на підприємстві.

Вихідні дані

Ресторан "Мафія", що розташований у невеличкому курортному містечку, створено як товариство з обмеженою відповідальністю у 2010 році. Сфера діяльності – надання послуг громадського харчування. Організаційна форма підприємства – бар-ресторан.

Підприємство на сьогодні є конкурентоспроможним, оскільки до бару-ресторану заходять відвідувачі, які приїздять до міста не лише відпочити, але й на лікування. Працівники ресторану достатньо кваліфіковані, частина з них закінчили спеціальні підготовчі курси, мають освіту у сфері громадського харчування, а офіціанти та бармени володіють однією з іноземних мов. Плинність кадрів у ресторані достатньо велика, працівники переважно звільняються, коли закінчується курортний сезон у місті. З іншого боку, обсяги наданих послуг підприємством щороку зростають, тому на сезон потреба у нових кадрах зростає. Така ситуація

поставила перед керівництвом ресторану проблеми проведення якісного аудиту, а також розроблення відповідних рекомендацій щодо зниження показників плинності кадрів.

Загальна чисельність працівників становить 350 осіб. Частка робітників у ресторані становить 75 %. Протягом 2010 – 2013 років року з підприємства вибуло 100, 150, 200 осіб персоналу відповідно. Основною причиною вибуття було звільнення працівників за власним бажанням (70 %), 20 % працівників звільнила адміністрація за порушення трудової дисципліни. Разом із цим на роботу було прийнято 108 осіб, у тому числі 20 % продавців. Усього на підприємстві працює 58 різних керівників, чисельність яких у 2013 році збільшилася на 5 осіб.

Здійснити аудиторську перевірку руху персоналу та надати рекомендації щодо зниження плинності кадрів у ресторані.

Аудитор для оцінки плинності кадрів визначає два показники:

1) показник фактичної плинності персоналу (відношення кількості персоналу, звільненого за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності). Цей показник слід розглядати в динаміці хоча б за останні п'ять років роботи підприємства, аби оцінити зміни в кадровій політиці підприємства як позитивні або негативні;

2) показник потенційної плинності кадрів (відношення кількості персоналу, який має повну готовність до зміни місця роботи, до середньооблікової чисельності персоналу). Готовність персоналу до зміни місця роботи формується в три стадії:

- наявність незадоволеності своєю трудовою діяльністю;
- орієнтація на звільнення без пошуку нового місця роботи;
- орієнтація на звільнення з вибором нового місця роботи.

Методичні рекомендації

Для вивчення руху робочої сили на підприємстві розраховуються коефіцієнти обороту з приймання та зі звільнення, а також коефіцієнти плинності, стабільності, загального обороту.

Коефіцієнт обороту з приймання ($K_{Пп}$):

$$K_{Пп} = \frac{\text{кількість прийнятих робітників}}{\text{середньооблікова чисельність робітників}}. \quad (4)$$

Коефіцієнт обороту зі звільнення ($K_{Пз}$):

$$K_{Пз} = \frac{\text{кількість звільнених робітників}}{\text{середньооблікова чисельність робітників}}. \quad (5)$$

Коефіцієнт загального обороту (КП_{об}):

$$КП_{об} = \frac{\text{кількість прийнятих та звільнених робітників}}{\text{середньооблікова чисельність робітників}} \quad (6)$$

Коефіцієнт плинності кадрів (КП_{пл}) розраховують як відношення кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньоспискової чисельності.

Практичне заняття за темою 9 "Аудит винагород"

Практичне завдання щодо діагностики ефективності винагород організації та діагностики фінансових можливостей підприємства з формування фонду оплати праці.

Дані щодо використання коштів на оплату праці на підприємстві ЗАТ БМФ "Азовстальбуд" були надані аудитору у такій формі (табл. 11):

Таблица 11

Аналіз використання коштів на оплату праці ЗАТ БМФ "Азовстальбуд"

№ п/п	Показники	2010 р. факт	2011 р. план	2012 р. факт	Відхилення			
					абсолютне (+;-)		відносне (±%)	
					від факту 2010 р.	від плану 2011 р.	від факту 2010 р.	від плану 2011 р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП) усього, осіб	1 643	1 643	1 938	295	295	17,95	17,95
	у тому числі							
	основних робітників	498	511	584	86	73	17,27	14,29
	допоміжних робітників	634	624	751	117	127	18,45	20,35
	керівників	228	228	261	33	33	14,47	14,47
	спеціалістів	263	263	319	56	56	21,3	21,3
	службовців	20	17	23	3	6	15	35,29

Закінчення табл. 11

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Фонд оплати праці ПВП усього, тис. грн	11992,00	15 066,54	18 240	6 248	3 173,46	52,1	21,06
	у тому числі							
	основних робітників	4 653,76	5987,29	7 046,22	2 392,46	1 058,93	51,49	17,68
	допоміжних робітників	3 747,02	4 609,90	5 719,81	1 972,79	1 109,91	52,65	24,08
	керівників	1 885,93	2 357,41	2 808,74	922,81	451,33	48,93	19,14
	спеціалістів	1 600,33	2 000,41	2 511,7	911,37	511,29	56,95	25,55
	службовців	104,96	111,52	153,53	48,57	42,01	46,27	37,67
3	Фонд основної заробітної плати ПВП усього, тис. грн	8 516,86	9 236,23	1 1544,59	3 027,73	2 308,36	35,54	24,99
	у тому числі							
	основних робітників	3 503,89	3 528,81	4 303,18	799,29	774,37	22,81	21,94
	допоміжних робітників	2 498,48	2 760,14	3 496,2	997,72	736,06	39,93	26,67
	керівників	1 369,89	1 473,42	1 855,75	485,86	382,33	35,46	25,95
	спеціалістів	1 043,76	1 374,17	1 750	706,24	375,83	67,66	27,35
	службовців	100,84	99,69	139,46	38,62	39,77	38,3	39,89
4	Фонд додаткової заробітної плати ПВП усього, тис. грн	2 829,87	4 382,08	4 984,69	2 154,82	602,61	71,17	13,75
	у тому числі							
	основних робітників	905,71	1 710,26	1 851,37	945,66	141,11	104	8,25
	допоміжних робітників	634,29	1 149,76	1 287,58	653,29	137,82	103	11,98
	керівників	672,61	883,99	1 070	397,39	186,01	59	21,04
	спеціалістів	613,14	626,24	761,71	148,57	135,47	24,23	21,64
	службовців	4,12	11,83	14,03	9,91	2,2	204	12,6
5	Інші заохочувальні компенсаційні виплати, тис. грн	645,27	1 448,23	1 710,69	1 065,42	262,46	165,11	18,12
6	Середньорічна заробітна плата ПВП, грн	7 298,84	9 170,14	9 170,42	1 871,58	0,28	25,64	0,003
	основних робітників	8 742,49	11 716,81	11 762,5	3 020,01	45,69	34,54	0,38
	допоміжних робітників	5 910,13	7 387,66	7 418,41	1 508,28	30,75	25,52	0,4
	керівників	8 271,62	10 339,52	10 483,1	2 211,48	143,58	26,73	1,39
	спеціалістів	6 084,9	7 606,12	7 666,96	1 582,06	60,84	26	0,8
	службовців	5 248	6 560	6 560	1 312	-	25	-

1. Здійснити аудит правильності розрахунку наведених даних щодо заробітної плати підприємства.

2. Виявлені відхилення зазначити у аудитора та аудиторському висновку.

Практичне заняття за темою 10 "Аудит роботи служби управління персоналом"

Практичне завдання з оцінки ефективності діяльності служб управління персоналом.

Мета – оволодіння навичками проведення аудиту ефективності роботи служб управління персоналом за певними критеріями.

Метою аудиту роботи служб управління персоналом є оцінка ефективності витрат на утримання згаданих раніше служб та виявлення проблем роботи з персоналом і шляхів їх подолання.

Аудит здійснюють за всіма або лише окремими напрямками роботи служб управління персоналом.

Невід'ємною часткою аудиту персоналу є оцінка якості роботи служб управління персоналом, якій має передувати аналіз якості управління персоналом організації. Виділяють такі основні його напрями (табл. 12):

Таблиця 12

Основні напрями аналізу якості управління персоналом організації

Напрями аналізу	Критерії оцінки
1	2
Аналіз кадрової політики	Послідовність, несуперечність кадрової політики – відповідність задекларованих цілей реальній практиці у сфері управління персоналом. Відповідність цілей кадрової політики і шляхів їх досягнення стратегії і цілям функціонування підприємства
Оцінка якості документообігу, що регламентує роботу персоналу	Чіткість і точність викладу в документах правил і процедур, на основі яких здійснюється управління персоналом. Відповідність Кодексу законів про працю
Оцінка формальних правил і процедур, що забезпечують процес управління персоналом	Трудові показники персоналу, ефективність роботи підприємства та його підрозділів. Морально-психологічний клімат у колективі
Оцінка елементів організаційної культури, що впливають на поведінку персоналу	Стан трудової етики (домінування моральних норм і правил поведінки). Вплив традицій і ритуалів підприємства на поведінку персоналу. Імідж підприємства в очах споживачів, клієнтів і персоналу. Культура виробництва (стан виробничих і побутових приміщень, чистота і порядок, виробнича естетика)

1	2
Оцінка показників, що характеризують якість управління персоналом	Рівень плинності кадрів, морально-психологічний клімат у колективі. Задоволеність персоналу своєю роботою, відсутність скарг та інших проявів незадоволення. Трудові показники персоналу

1. Побудувати організаційну структуру служби управління персоналом даного підприємства, зазначити назви всіх підрозділів та посади працівників у ній.

Вихідні дані щодо виконуваних функцій службою персоналу наведено в табл. 13.

Таблиця 13

Вихідні дані щодо виконуваних функцій службою персоналу

№	Підсистеми управління персоналом
1	Планування та маркетингу персоналу
2	Відбору, найму та обліку персоналу
3	Професійного розвитку працівників
4	Мотивування працівників
5	Трудових відносин та вивільнення персоналу
6	Технічного та інформаційного забезпечення належних умов праці
7	Соціально-психологічних аспектів управління трудовим колективом
8	Юридичних послуг

2. Розробити систему перевірки служби управління персоналом підприємства за зазначеними напрямками оцінки та оформити їх у вигляді аудиторських рекомендацій.

Семінарське заняття на тему "Аудит інтелектуального капіталу"

Ключові слова: інтелектуальний капітал, аудит капіталу, методи аудиту, інтелектуального капіталу.

Питання до семінарського заняття

1. Сутність та структура інтелектуального капіталу.
2. Загальний аудит інтелектуального капіталу.
3. Етапи аудиту інтелектуального капіталу.
4. Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу.

Література: основна [5; 8 – 11; 13; 16; 17]; додаткова [27; 30; 35 – 39].

Практичне заняття за темою 12 "Аудит витрат на персонал"

Вирішення практичної ситуації "Аудит витрат на персонал"

Студентам пропонується самостійно здійснити аудит витрат на персонал (обрати будь-який напрям системи управління персоналом) за допомогою даних, отриманих під час проходження практики на обраному підприємстві.

Методичні рекомендації

Оцінювання ефективності проектів розвитку персоналу передбачає обґрунтування необхідності й доцільності розроблення та впровадження заходів із розвитку системи управління персоналом. Під час розрахунку економічної ефективності проекту слід користуватися методичними рекомендаціями з оцінювання інвестиційних проектів та їх відбору для фінансування. Виділяють три види ефективності проектів розвитку персоналу:

комерційна (фінансова) ефективність, що враховує фінансові наслідки реалізації проекту для його безпосередніх учасників;

бюджетна ефективність проекту відображає фінансові наслідки проекту для державного та місцевих бюджетів;

макроекономічна ефективність проекту враховує витрати та результати, пов'язані з реалізацією проекту розвитку персоналу, що виходять далеко за межі прямих фінансових інтересів організації, учасників проекту.

План розвитку персоналу може бути оформлений у різноманітних формах (табл. 14 – 16).

Таблиця 14

Первинна форма

№	Цілі та завдання, що стоять перед підприємством	HR-заходи, необхідні для їхнього виконання	Відповідальний	Дата	Необхідні ресурси

Таблиця 15

Календарна форма

№	Цілі та завдання, що стоять перед підприємством	HR-заходи, необхідні для їхнього виконання	Відповідальний	Дата	Необхідні ресурси
Січень					
Лютий					

Таблиця 16

Функціональна форма

№	Цілі та завдання, що стоять перед підприємством	HR-заходи, необхідні для їхнього виконання	Відповідальний	Дата	Необхідні ресурси
Добір персоналу					
Навчання та розвиток персоналу					
Атестація персоналу					

Стратегія проектного управління дає змогу підвищити стійкість управління персоналом та забезпечити подальший розвиток організації. На основі проектів розвитку персоналу забезпечуються швидкі зміни в управлінні персоналом відповідно до стратегії управління організацією.

Рекомендована література

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. – Бібліогр. : с. 361–384.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібн. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко, О. С. Лебединська [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 учет, 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 : навч. посібн. / 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 від 22.04.1993 р. № 3125-XII // 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. – 30 с.

15. Ришар Ж. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия / Жак Ришар ; пер. с фр. ; под ред. Л. П. Белых. – 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. – 623 с.

18. Адаменко Е. Л. Организационно-кадровый аудит – безопасность вашего бизнеса [Электронный ресурс] / Е. Л. Адаменко. – Режим доступа : <http://www.turana.com.ua>.

Додаткова

19. Аудиторские стандарты: действующие и предстоящие в сравнении с международными // Аудит сегодня. – 2004. – № 1. – С. 6–9.

20. Аудиторська практика // Облік. Податки. Аудит в Україні. – 2001. – № 21. – С. 30–31.

21. Аудит охорони праці на підприємстві // Охорона праці. – 2000. – № 10. – С. 9–10.

22. Аудит ринку праці Львівської обл. / Ю. П. Туранський та ін. – Львів : Ексітеп, 2000. – 48 с.

23. Востриков А. Аудит и оценка качества: вопросы и проблемы / А. Востриков // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2002. – № 6. – С. 10–12.

24. Галасюк В. Из опыта украинских аудиторов / В. Галасюк // Аудит и финансовый 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. Зверєва І. Професійний етичний кодекс – нагальна вимога часу : [Правове забезпечення соціальної роботи] / І. Зверєва // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2003. – № 3. – С. 33–40.

27. Лебединська О. С. Аудит у системі управління якістю / О. С. Лебединська // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : збірник наукових праць. – Краматорськ : ДДМА, 2008. – № 3 (13). – С. 144–146.

28. Лебединська О. С. Аудит як напрямок контролю ефективного використання людських ресурсів / О. С. Лебединська // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції "Актуальні проблеми управління економічними процесами промислових підприємств" (Харків, 14 – 15 лис-

топада 2006 р.) // Управління розвитком : збірник наукових статей. – Х. : ХНЕУ, 2006. – № 7. – С. 97–99.

29. Лебединська О. С. Визначення системи аудиту персоналу / О. С. Лебединська // Матеріали III міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів "Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери" (Донецьк, 7 – 8 червня 2006 р.). – Донецьк : Донецький національний університет, 2006. – Т. 1. – С. 276–279.

30. Лебединська О. С. Деякі аспекти методики аудиту персоналу / О. С. Лебединська // Економіка: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. – Вип. 253 : в 7 т. Т. 7. – С. 1709–1713.

31. Лебединська О. С. Зміст аудиту персоналу в системі аудиторських перевірок / О. С. Лебединська // Культура народів Причорномор'я. – 2007. – № 103. – С. 233–237.

32. Лебединська О. С. Методичні аспекти аудиту наймання персоналу в умовах сучасної економіки / О. С. Лебединська // Управління розвитком : збірник наукових статей. – Х. : ХНЕУ, 2009. – № 15. – С. 105–106.

33. Лебединська О. С. Місце аудиту в системі управління персоналом організації / О. С. Лебединська // Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції "Гуманізація соціального управління" (Харків, 29 квітня 2008 р.). – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – С. 230–233.

34. Лебединська О. С. Окремі аспекти аудиту персоналу в умовах виходу країни з кризи / О. С. Лебединська // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченій 80-річчю Харківського національного економічного університету "Перспективи соціальних та пенсійних реформ в Україні" (Харків, 2 квітня 2010 р.) // Управління розвитком : збірник наукових робіт. – Х. : ХНЕУ, 2010. – № 3 (79). – С. 85–86.

35. Лебединська О. С. Обґрунтування науково-методичного підходу до організації аудиту персоналу на промисловому підприємстві / О. С. Лебединська // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів "Проблеми управління соціально-економічним розвитком України. – Х. : ХНЕУ, 2012. – С. 937–942.

36. Назарова Г. В. Алгоритм аудиту зобов'язань за розрахунками з оплати праці / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Економіка і ринок: облік, аналіз, контроль. – Тернопіль : ТДЕУ, 2005. – № 12. – С. 226–234.

37. Назарова Г. В. Дискусійні питання сутності та змісту принципів та аудиторських процедур при здійсненні аудиту персоналу / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Економічний простір : збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2012. – № 63. – С. 264–271.
38. Назарова Г. В. Процедура аналізу функціонування системи аудиту персоналу на промислових підприємствах / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 5. – Т. 2. – С. 70–74.
39. Назарова Г. В. Процедура здійснення аудиту персоналу на основі врахування можливих ризиків / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Бізнес-Інформ. – 2012. – № 8. – С. 117–120.
40. Основы управления персоналом : учебн. пособ. / С. И. Самыгин и др. ; ред. Р. Г. Яновский. – Ростов н/Д ; Феникс, 2002. – 480 с.
41. Попович П. Я. Економічний аналіз та аудит на підприємстві : навч. посібн. для студ. / П. Я. Попович. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Тернопіль : Економічна думка, 1998. – 199 с.
42. Сметанко О. В. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом з оплати праці в акціонерних товариствах України / О. В. Сметанко // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 2. – С. 174–180.
43. Справочник по аудиту / ред. Э. А. Уткин. – М. : ТАНДЕМ: ЭКМОС, 1999. – 432 с.
44. Церетелі А. Аудит в Україні очима аудитора / А. Церетелі // Вісник податкової служби України. – 2003. – № 23. – С. 56–60.
45. Шеремет А. Д. Аудит : учебник / А. Д. Шеремет, В. П. Суту. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 352 с.
46. Шкільняк М. Аудит менеджменту і корпоративне управління / М. Шкільняк // Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. – 2001. – № 9. – С. 55–58.
47. Кисіль Ю. Соціальний аудит як інструмент соціальної безпеки [Електронний ресурс] / Ю. Кисіль. – Режим доступу : <http://www.hrm.ru>.
48. Козлова М. П. Технологии социального аудита [Электронный ресурс] / М. П. Козлова. – Режим доступа : <http://www.csjournal.com>.
49. Концепція формування національної моделі соціального аудиту (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lir.lg.ua>.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Методичні рекомендації
до практичних занять
з навчальної дисципліни
"АУДИТ ПЕРСОНАЛУ"**

**для студентів напряму підготовки 6.030505
"Управління персоналом та економіка праці"
всіх форм навчання**

Укладачі: **Назарова Галина Валентинівна
Лебединська Олена Сергіївна**

Відповідальний за випуск **Назарова Г. В.**

Редактор **Семенова І. М.**

Коректор **Маркова Т. А.**

План 2014 р. Поз. № 164.

Підп. до друку Формат 60 x 90 1/16. Папір MultiCopy. Друк Riso.

Ум.-друк. арк. 2,0. Обл.-вид. арк. 2,5. Тираж прим. Зам. №

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
Дк № 481 від 13.06.2001 р.*