



Силабус курсу

## Аудит персоналу

Ступінь вищої освіти – бакалавр  
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: 4 , Семестр: 7

Кількість кредитів: 5, Мова викладання: українська

### Керівник курсу

к.е.н., доц. Коцур Андрій Семенович

Кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування

Контактна інформація [as.kotsur@gmail.com](mailto:as.kotsur@gmail.com), +380685151315

### Опис дисципліни

Дисципліна «Аудит персоналу» спрямована на формування у студентів системи теоретичних і практичних знань та комплексу компетентностей щодо організації та здійснення аудиту персоналу в організації. Особлива увага приділяється формуванню системи показників, що характеризують різні аспекти управління та використання персоналу, аналізу тенденцій розвитку діяльності працівників, а також виявленню взаємозалежностей між характеристиками персоналу та його продуктивністю. На основі отриманих результатів студенти розроблятимуть управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання трудових ресурсів організації.

### Структура курсу

Години (лек. / сем.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2 / 2	Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	Поглибити знання про концептуальні засади аудиту персоналу, ознайомити з основними принципами, цілями та завданнями аудиту	Тести, питання, реферати, завдання
2 / 2	Тема 2. Методологія аудиту персоналу	Ознайомити з методами та інструментами, що використовуються в процесі аудиту персоналу, а також навчити практичному застосуванню цих методів.	Тести, питання, реферати, завдання
2 / 2	Тема 3. Рівні та інструментарій здійснення аудиту персоналу	Ознайомити з різними рівнями проведення аудиту персоналу та навчити використовувати відповідні інструменти для	Тести, питання, реферати, завдання

		оцінки ефективності управління персоналом на кожному з рівнів.	
4 / 4	Тема 4. Аналіз трудових показників та ресурсів праці як основа аудиту персоналу	Здійснювати детальний аналіз ключових трудових показників (продуктивність праці, плинність кадрів, використання робочого часу) та оцінювати ресурси праці в організації.	Тести, питання, реферати, завдання
4 / 4	Тема 5. Аудит робочих місць та проблем використання працівників	Вміти проводити оцінку ефективності організації робочих місць, аналізувати відповідність займаних посад кваліфікації працівників та виявляти проблеми в використанні трудових ресурсів.	Тести, питання, реферати, завдання
4 / 4	Тема 6. Аудит найму та звільнень персоналу	Вміти аналізувати процеси найму та звільнення персоналу, оцінювати їх ефективність і виявляти проблемні зони в цих процесах.	Тести, питання, реферати, завдання
2 / 2	Тема 7. Аудит розвитку персоналу	Вміти оцінювати процеси навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного росту працівників, а також виявляти сильні та слабкі сторони у системі розвитку персоналу в організації.	Тести, питання, реферати, завдання
2 / 2	Тема 8. Аудит мотивації персоналу	Вміти аналізувати та оцінювати ефективність системи мотивації персоналу в організації, а також виявляти проблеми та можливості для її покращення.	Тести, питання, реферати, завдання
2 / 2	Тема 9. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я в умовах сталого розвитку	Вміти оцінювати умови праці, рівень безпеки на робочих місцях та ефективність заходів із охорони здоров'я працівників.	Тести, питання, реферати, завдання
2 / 2	Тема 10. Аудит інтелектуального капіталу	Вміти оцінювати та аналізувати інтелектуальні ресурси організації, включаючи знання, компетенції, інновації та корпоративну культуру	Тести, питання, реферати, завдання
2 / 2	Тема 11. Аудит витрат на персонал	Вміти аналізувати витрати, пов'язані з управлінням персоналом, включаючи оплату праці, навчання, соціальні пакети, бонуси та інші витрати.	Тести, питання, реферати, завдання
2 / 2	Тема 12. Аудит роботи служб управління персоналом	Вміти проводити оцінку ефективності роботи HR-служб, аналізувати їхню організаційну структуру, функції та вплив на загальну діяльність організації.	

### Рекомендовані джерела інформації

1. Аудит персоналу: методичні рекомендації до практичних завдань та самостійної роботи студентів спеціальності 051 «Економіка» першого (бакалаврського) рівня. уклад. О. С. Лебединська. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 69 с.

2. Абесінова О. К. Методи аналізу професійного розвитку персоналу. Креативний простір. 2021. № 4. С. 30-31. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/krpr\\_2021\\_4\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/krpr_2021_4_16)
3. Бей Г. В. Аудит персоналу: навчальний посібник. Г. В. Бей. Вінниця, 2017. 216 с.
4. Блохін П.В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії. Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції. Конкурентні стратегії розвідку України в глобальній економіці. Київ: МУФ. 2018. 9с.
5. Грідін О. В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Харків, 2017. Вип. 185. С.160-172.
6. Даниленко О. А., Троян Ю.І. Аудит персоналу: практика українських організацій. Економічний простір: Збірник наукових праць. № 144. Дніпро: ПДАБА, 2019. С. 138-155.
7. Дороніна О. А., Рязанов М. Р. Комплексна діагностика персоналу в системі сучасної кадрової політики. URL: <https://jpv.s.donnu.edu.ua/article/view/10331/10242>
8. Збрицька Т.П., Сало Я.В. Аудит персоналу: Навчальний посібник. — Одеса: ОНЕУ, 2019, 381 с.
9. Касич А. О., Черняхівська М. В., Мірошніченко А. М. Сучасні методичні підходи до аналізу використання персоналу підприємства. Фінансовий простір. 2018. № 3. С. 35-42. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fin\\_pr\\_2018\\_3\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fin_pr_2018_3_6)
10. Климчук А. О. Аналіз демотивуючих факторів впливу на трудову діяльність персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2019. № 1. С. 139-143. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2019\\_1\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2019_1_28)
11. Кримова М. О. Шаульська Л. В. HR-аналітика як інструмент управління бізнесом в новій економіці. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки). Том 1. Випуск 41. 2020 С. 20-26.
12. Кушнерик О. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. Підприємництво та інновації. 2020. (12). 125-129.
13. Лебедева І. Ю., Томашевская В. О. Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 12. С. 75-81. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd\\_2018\\_12\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2018_12_16)
14. Лобза А. В., Бикова А. Л., Погорілий О. І. Аналіз системи винагороди персоналу на підприємстві та шляхи її вдосконалення. Молодий вчений. 2021. № 1(1). С. 64-68. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2021\\_1\(1\)\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2021_1(1)_16)
15. Небаба Н. О., Демяшкін І. М. Розробка проекту аудиту персоналу як інструменту hr-аналітики в міжнародних компаніях. 2019. № 5. С. 78-82. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit\\_2019\\_5\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2019_5_13)
16. Почтовюк А. Б., Семеніхіна В. В. HR-менеджмент та можливості його використання для професійного розвитку персоналу. Економічний простір. 2020, с. 103- 107.
17. Тринчук О. Б. Дослідження аналітичних показників у практиці роботи відділів з персоналу. Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред. М.І. Зверякова та ін. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2018. № 3 (67). С. 199-207.
18. Тринчук О. Б. Дослідження аналітичних показників у практиці роботи відділів з персоналу. Вісник соціально-економічних досліджень. 2018. № 3. С. 199-207. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed\\_2018\\_3\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2018_3_21)
19. Тринчук, О. Б. Дослідження аналітичних показників у практиці роботи відділів з

персоналу. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук.праць; за ред. : М. І. Зверякова та ін. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2018. № 3 (67). С. 199–207.

20. Чебан Т. М., Чебан Є. Е. Методика аналізу витрат на персонал в контексті hr-менеджменту. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2020. № 3. С. 190-195. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2020\\_3\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2020_3_37)

21. Чопко Н. С., Вівчар М. О., Смолій М. В. Стратегічний аналіз рівня залученості та лояльності персоналу в організації. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 40. С. 369-375. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrcr\\_2020\\_40\\_65](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrcr_2020_40_65)

22. Шкурко Я. І. Особливості підбору персоналу в сучасних умовах: аналіз компетенцій співробітника в умовах віддаленого робочого місця. Чернігівський науковий часопис. Серія 1 : Економіка і управління. 2019. Вип. 1. С. 69-72. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chnch\\_ekon\\_2019\\_1\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chnch_ekon_2019_1_12)

23. Шпак О. Г., Скриньковський Р. М. Аналіз продуктивності праці персоналу підприємства і діагностика резервів її зростання. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2017. Вип. 2. С. 62-65. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu\\_2017\\_2\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2017_2_14)

24. Cappelli, P. (2017). There's no such thing as big data in HR. Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2017/06/theres-no-such-thing-as-big-data-in-hr>

25. Nazarova G. V. Mathematical model of efficiency of participative management system. Revista ESPACIOS. 2020. Vol. 41 (issue 15). P. 11-26.

26. Sotnikova Y., Nazarova G., Nazarov N., & Bilokonenko, H. (2021). DIGITAL TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 42(4), 527–535. URL: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.54>

### Політика оцінювання

Політика щодо дедлайнів і перескладання: для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

Політика щодо академічної доброчесності: використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів заборонено.

Політика щодо відвідування: відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, воєнний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу та дозволу дирекції факультету.

### Оцінювання

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) навчальної дисципліни «Аудит персоналу» визначається як середньозважена величина, в залежності від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	Модуль 4	Модуль 5
10%	10%	10%	10%	5%	15%	40%
Поточне оцінювання	Модульний контроль 1 (Теми 1-5)	Поточне оцінювання	Модульний контроль 2 (Теми 6-12)	Тренінг	Самостійна робота	Екзамен

Середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (Теми 1-5)	1. Тестові завдання (5 тестів по 4 бали за тест) — макс. 20 балів. 2. Теоретичне питання — макс. 80 балів.	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (Теми 6-12)	1. Тестові завдання (5 тестів по 4 бали за тест) — макс. 20 балів. 2. Теоретичне питання — макс. 80 балів.	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час виконання самостійну роботу на тренінгу	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання самостійну роботу	1. Тестові завдання (5 тестів по 5 балів за тест) — макс. 25 балів. 2. Три теоретичні питання по 25 балів — макс. 75 балів.
---	---	--	---	---	--	--

### **Поточне опитування:**

90–100 балів – здобувач у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно й аргументовано викладає його, демонструє глибоке розуміння та здатність застосувати знання;

75–89 балів – матеріал засвоєно достатньо повно, але аргументація недостатньо глибока; допускаються несуттєві неточності;

65–74 бали – відповіді відтворюють лише основний зміст теми без глибокого аналізу; є суттєві помилки або слабка аргументація;

60–64 бали – знання фрагментарні, відповіді поверхневі, з численними неточностями, бракує обґрунтування;

1–59 балів – матеріал не засвоєно; відповіді не розкривають суті теоретичних питань.

### **Тренінг:**

90–100 балів – здобувач активно бере участь, повністю виконує завдання, демонструє креативність, обґрунтовує рішення;

75–89 балів – завдання виконані правильно, але бракує глибини в аргументації чи системності; можливі окремі неточності;

65–74 бали – завдання виконано частково, результати поверхневі, спостерігаються помилки;

60–64 бали – завдання виконані фрагментарно, бракує логіки, обґрунтування та активності;

1–59 балів – завдання не виконані або виконані формально, участь у тренінгу мінімальна.

### **Самостійна робота:**

90–100 балів – усі завдання виконані, є елементи власного дослідження, робота містить аргументовані висновки, творчий підхід;

75–89 балів – завдання виконані, але є окремі недоліки; аргументація в цілому достатня;

60–74 бали – завдання виконані частково, аргументація поверхнева, помітні суттєві прогалини;

1–59 балів – завдання не виконані або мають грубі помилки; відсутній творчий підхід.

### **Модульна контрольна робота складається з тестів, теоретичних питань і задач.**

- тестові завдання (5 тестів по 8 балів)

8 балів – правильна відповідь;

0 балів – неправильна відповідь.

- теоретичні питання (1 питання по 30 балів)

25–30 балів – повне, логічне, аргументоване розкриття теми, чітка структура відповіді;

20–24 бали – у цілому правильна відповідь, але є незначні неточності або недостатня глибина;

10–19 балів – відповідь часткова, фрагментарна, поверхнева, містить суттєві недоліки;

1–9 балів – мінімальне володіння матеріалом, нечіткість і грубі помилки.

- задача (макс. 30 балів)

25–30 балів – задача виконана правильно, результати інтерпретовано, обґрунтовано методику розв’язання;

15–24 бали – загалом правильне розв’язання, але аргументація слабка, є несуттєві неточності;

5–14 балів – часткове розв’язання, відсутня повна аргументація, є суттєві помилки;

1–4 бали – поверхневе, з грубими помилками, без обґрунтування.

Екзамен складається з тестів, теоретичних питань та задач.

- тести (10 завдань по 2 бали, макс. 20 балів)

2 бали – правильна відповідь;

0 балів – неправильна відповідь.

- теоретичні питання (2 питання по 30 балів, макс. 60 балів)

25–30 балів – повна, аргументована відповідь, з прикладами та висновками;

15–24 бали – в основному правильна відповідь, але недостатньо глибини або аргументів;

5–14 балів – відповідь поверхнева, фрагментарна, з помилками;

1–4 бали – нечітка відповідь, помилки, відсутність логіки.

- задача (1 задача – 20 балів)

16–20 балів – повністю правильне розв’язання з поясненням та інтерпретацією;

10–15 балів – розв’язання загалом правильне, але є неточності у поясненні;

5–9 балів – розв’язання часткове, слабка аргументація;

1–4 бали – розв’язання мінімальне, з грубими помилками.

Шкала оцінювання студентів:

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	Відмінно
B	85-89	Добре
C	75-84	Добре
D	65-74	Задовільно
E	60-64	Достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов’язковим повторним курсом