

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Декан факультету економіки та управління  
Андрій КОЦУР  
"28" 08 2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Проректор з науково-педагогічної роботи  
Віктор ОСТРОВЕРХОВ  
"28" 08 2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Директор навчально-наукового інституту новітніх освітніх технологій  
Святослав. ПИТЕЛЬ  
"29" 08 2025 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА  
з дисципліни «Аудит персоналу»**

Ступінь вищої освіти – бакалавр  
Галузь знань – 07 Управління та адміністрування  
Спеціальність – 073 Менеджмент  
Освітньо-професійна програма: «Управління персоналом»

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практ. (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Екз.
Денна	4	7	30	30	4	8	78	150	7
Заочна	4	8	8	4	–	–	138	150	8

*29.08.2025*

Тернопіль – 2025

Робоча програма складена на основі ОПП «Управління персоналом» підготовки здобувачів вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні за спеціальністю спеціальності 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування, затвердженої Вченою радою ЗУНУ (протокол № 9 від 15.06. 2022 р.)

Робоча програма розроблена доцентами кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Коцуром А. С.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол № 2 від 28.08.2025 р.

Завідувач кафедри  
Д-р. екон. наук, професор

Михайло ШКІЛЬНЯК

Гарант ОПП  
канд. екон. наук, доцент

Ольга ДЯКІВ

# СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

## «Аудит персоналу»

### 1. Опис дисципліни «Аудит персоналу»

Дисципліна «Аудит персоналу»	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів – 5	Галузь знань – 07 Управління та адміністрування	Статус дисципліни: обов'язкова Мова навчання: українська
Кількість залікових модулів – 5	Спеціальність 073 Менеджмент,	Рік підготовки: <i>Денна – 4</i> <i>Заочна – 4</i> Семестр: <i>Денна – 7</i> <i>Заочна – 7, 8</i>
Кількість змістових модулів – 2	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»	Лекції: <i>Денна – 30 год.</i> <i>Заочна – 8 год.</i> Практичні заняття: <i>Денна – 30 год.</i> <i>Заочна – 4 год.</i>
Загальна кількість годин – 150	Ступінь вищої освіти – бакалавр	Самостійна робота: <i>Денна – 78 год.</i> <i>Заочна – 138 год.</i> Тренінг: <i>Денна – 8 год.</i> Індивідуальна робота: <i>Денна – 4</i>
Тижневих годин: Денна форма навчання 7 семестр – 10 год., з них аудиторних – 4 год.		Вид підсумкового контролю – екзамен

## 2. Мета й завдання дисципліни «Аудит персоналу»

### 2.1. Мета вивчення дисципліни.

Метою навчальної дисципліни «Аудит персоналу» є 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.

### 2.2. Завдання вивчення дисципліни

В процесі викладання дисципліни «Аудит персоналу» студенти мають:

- знати призначення та сутність процедур, що застосовуються в аудиті персоналу;
- набути вміння і навички самостійно визначати необхідний набір показників персоналу, аналіз яких дозволить вирішити конкретні управлінські завдання;
- здійснювати на практиці виконання основних функцій аудиту персоналу;
- розвинути здібності до науково-дослідної роботи, сприяти формуванню самостійності та відповідальності при виконанні аудиторських і управлінських функцій.

### **2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує дисципліна**

СК18. Здатність застосовувати цифрові та аналітичні інструменти для збору даних та аналізу результатів аудиту, що дозволяє оцінювати ефективність кадрових процесів; проводити контролінг виконання бюджету організації щодо витрат на персонал.

СК19. Здатність застосовувати сучасні методи оцінювання ефективності використання людських ресурсів та регулювання соціально-трудова відносин.

#### **2.4. Передумови для вивчення дисципліни**

Передумовами успішного вивчення дисципліни «Аудит персоналу» є наявність у здобувачів глибоких, стійких та системних знань з навчальних дисциплін «Теорія організації», «Менеджмент», «Менеджмент персоналом».

Засвоєння знань за програмою вступного фахового випробування за спеціальністю (додаткового вступного фахового випробування за спеціальністю).

### **2.5. Результати навчання**

ПРН20. Застосовувати сучасні методи професійного аудиту для оптимізації кадрових процесів і підвищення конкурентоспроможності організації, включаючи аналіз ефективності роботи персоналу

ПРН21. Застосовувати новітні методики аудиту персоналу та автоматизації HR-процесів для стратегічного планування, аналізу та контролю в умовах цифрової економіки.

## **3. Програма дисципліни «Аудит персоналу»**

### **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. Теоретичні основи дослідження аудиту персоналу.**

#### **Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу**

- 1.1. Сутність і завдання аудиту персоналу.
- 1.2. Види та напрями аудиту персоналу.
- 1.3. Структура та види аудиторських висновків.
- 1.4. Етапи здійснення аудиту персоналу.

#### **Тема 2. Методологія аудиту персоналу**

- 2.1. Філософія аудиту персоналу
- 2.2. Організаційні основи проведення аудиту персоналу
- 2.3. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів
- 2.4. Аудиторський висновок

#### **Тема 3. Рівні та інструментарій здійснення аудиту персоналу**

- 3.1. Аспекти аудиту персоналу.
- 3.2. Рівні проведення аудиту персоналу.
- 3.3. Дослідницькі підходи до аудиту персоналу.
- 3.4. Інструментарій проведення аудиту персоналу
- 3.5. Соціальна характеристика організації.
- 3.6. Аналіз організаційної поведінки.

#### **Тема 4. Аналіз трудових показників та ресурсів праці як основа аудиту персоналу**

- 4.1. Складові, методи та етапи аналізу ресурсів праці
- 4.2. Аналіз ресурсів праці
- 4.3. Внутрішній аналіз витрат праці
- 4.5. Загальний аналіз показників ефективності праці

#### **Тема 5. Аудит робочих місць та проблем використання працівників**

- 5.1. Оцінювання використання працівників.
- 5.2. Аудит продуктивності робочих місць.
- 5.3. Аудит укомплектованості персоналом

## **ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2. Сучасна практика аудиту персоналу організації**

### **Тема 6. Аудит найму та звільнень персоналу**

- 6.1. Аудит найму персоналу
- 6.2. Місія аудиту найму.
- 6.3. Витрати на адаптацію.
- 6.4. Аудит звільнень та його мета.

### **Тема 7. Аудит розвитку персоналу**

- 7.1. Аудит систем розвитку персоналу
- 7.2. Аудит підготовки та перепідготовки працівників
- 7.3. Оцінка готовності кадрового резерву

### **Тема 8. Аудит мотивації персоналу**

- 8.1. Мета та напрями аудиту винагород.
- 8.2. Аудит системи мотивації персоналу.
- 8.3. Стратегічний аудит винагород.

### **Тема 9. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я в умовах сталого розвитку**

- 9.1. Джерела інформації для аудиту умов праці, безпеки та здоров'я.
- 9.2. Оцінка програм з забезпечення безпеки й здоров'я працівників організації.
- 9.3. Аудит пожежної безпеки.
- 9.4. Етапи аудиту робочих умов персоналу

### **Тема 10. Аудит інтелектуального капіталу**

- 10.1. Сутність та структура інтелектуального капіталу.
- 10.2. Етапи аудиту інтелектуального капіталу.
- 10.3. Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу.

### **Тема 11. Аудит витрат на персонал**

- 11.1. Витрати на персонал та їх структура.
- 11.2. Методи вимірювання витрат на персонал.
- 11.3. Управління витратами на персонал.
- 11.4. Планування витрат на персонал

### **Тема 12. Аудит роботи служб управління персоналом**

- 12.1. Поняття аудиту роботи служб управління персоналом
- 12.2. Критерії оцінки ефективності діяльності служб управління персоналом
- 12.3. Оцінка плинності кадрів і абсентеїзм
- 12.4. Аналіз незадоволеності якістю управління персоналом

#### 4. Структура залікового кредиту дисципліни «Аудит персоналу»

##### 4.1. Денна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин					Контрольні заходи
		Лекції	Практичні заняття	Індивідуальна робота	Тренінг	Самостійна робота	
<b>Змістовий модуль 1. Теоретичні основи дослідження аудиту персоналу</b>							
1.	Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	2	2	1	2	8	Тести, питання, реферати, завдання
2.	Тема 2. Методологія аудиту персоналу	2	2			8	
3.	Тема 3. Рівні та інструментарій здійснення аудиту персоналу	2	2			8	
4.	Тема 4. Аналіз трудових показників та ресурсів праці як основа аудиту персоналу	4	4	1	2	6	
5.	Тема 5. Аудит робочих місць та проблем використання працівників	4	4			6	
<b>Змістовний модуль 2. Сучасна практика аудиту персоналу організації</b>							
6.	Тема 6. Аудит найму та звільнень персоналу	4	4	1	2	6	Тести, питання, реферати, завдання
7.	Тема 7. Аудит розвитку персоналу	2	2			6	
8.	Тема 8. Аудит мотивації персоналу	2	2			6	
9.	Тема 9. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я в умовах сталого розвитку	2	2	1	2	6	
10.	Тема 10. Аудит інтелектуального капіталу	2	2			6	
11.	Тема 11. Аудит витрат на персонал	2	2			6	
12.	Тема 12. Аудит роботи служб управління персоналом	2	2			6	
<b>Всього</b>		<b>30</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>78</b>	

#### Структура залікового кредиту дисципліни «Аудит персоналу»

##### 4.2. Заочна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість год.		
		Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
<b>Змістовий модуль 1. Теоретичні основи дослідження аудиту персоналу</b>				
1.	Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	2	2	12
2.	Тема 2. Методологія аудиту персоналу			12
3.	Тема 3. Рівні та інструментарій здійснення аудиту персоналу			12
4.	Тема 4. Аналіз трудових показників та ресурсів праці як основа аудиту персоналу	2		12
5.	Тема 5. Аудит робочих місць та проблем використання працівників			12
<b>Змістовний модуль 2. Сучасна практика аудиту персоналу організації</b>				
6.	Тема 6. Аудит найму та звільнень персоналу	2		12
7.	Тема 7. Аудит розвитку персоналу			12
8.	Тема 8. Аудит мотивації персоналу			12
9.	Тема 9. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я в умовах сталого розвитку	2	2	12
10.	Тема 10. Аудит інтелектуального капіталу			10
11.	Тема 11. Аудит витрат на персонал			10
12.	Тема 12. Аудит роботи служб управління персоналом			10
<b>Всього</b>		<b>8</b>	<b>4</b>	<b>138</b>

## **5. Тематика практичних занять**

### **Денна форма**

#### **Змістовий модуль 1. Теоретичні основи дослідження аудиту персоналу**

##### **Практичне заняття 1**

###### **ТЕМА 1. Теоретичні основи аудиту персоналу**

Мета: поглибити знання студентів про концептуальні засади аудиту персоналу, ознайомити з основними принципами, цілями та завданнями аудиту, а також сформулювати вміння застосовувати теоретичні підходи для аналізу та оцінки систем управління персоналом в організації.

Питання для обговорення:

Сутність і завдання аудиту персоналу.

Види та напрями аудиту персоналу.

Структура та види аудиторських висновків.

Етапи здійснення аудиту персоналу.

##### **Практичне заняття 2**

###### **ТЕМА 2. Методологія аудиту персоналу**

Мета: ознайомити студентів з методами та інструментами, що використовуються в процесі аудиту персоналу, а також навчити їх практичному застосуванню цих методів.

Питання для обговорення:

Філософія аудиту персоналу

Організаційні основи проведення аудиту персоналу

Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Аудиторський висновок

##### **Практичне заняття 3**

###### **ТЕМА 3. Рівні та інструментарій здійснення аудиту персоналу**

Мета: ознайомити студентів з різними рівнями проведення аудиту персоналу та навчити використовувати відповідні інструменти для оцінки ефективності управління персоналом на кожному з рівнів.

Питання для обговорення:

Аспекти аудиту персоналу.

Рівні проведення аудиту персоналу.

Дослідницькі підходи до аудиту персоналу.

Інструментарій проведення аудиту персоналу

Соціальна характеристика організації.

Аналіз організаційної поведінки.

##### **Практичне заняття 4.**

###### **ТЕМА 4. Аналіз трудових показників та ресурсів праці як основа аудиту персоналу.**

Мета: навчити студентів здійснювати детальний аналіз ключових трудових показників (продуктивність праці, плинність кадрів, використання робочого часу) та оцінювати ресурси праці в організації. Студенти мають оволодіти методами збору, обробки та інтерпретації даних щодо трудових показників, а також навчитися використовувати ці дані як основу для проведення аудиту персоналу та прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Питання для обговорення:

Складові, методи та етапи аналізу ресурсів праці

Аналіз ресурсів праці

##### **Практичне заняття 5.**

###### **ТЕМА 4. Аналіз трудових показників та ресурсів праці як основа аудиту персоналу.**

Мета: оволодіти методами збору, обробки та інтерпретації даних щодо трудових показників, а також навчитися використовувати ці дані як основу для проведення аудиту персоналу та прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Питання для обговорення:

Внутрішній аналіз витрат праці

Загальний аналіз показників ефективності праці

### **Практичне заняття 6.**

ТЕМА 5. Аудит робочих місць та проблем використання працівників

Мета: навчити проводити оцінку ефективності організації робочих місць, аналізувати відповідність займаних посад кваліфікації працівників та виявляти проблеми в використанні трудових ресурсів.

Питання для обговорення:

Оцінювання використання працівників.

### **Практичне заняття 7.**

ТЕМА 5. Аудит робочих місць та проблем використання працівників

Мета: набути навичок ідентифікації факторів, які впливають на продуктивність та задоволеність працівників, а також розвинути вміння використовувати дані аудиту для розробки рекомендацій щодо оптимізації розподілу робочих обов'язків і покращення організації робочого процесу.

Питання для обговорення:

Аудит продуктивності робочих місць.

Аудит укомплектованості персоналом

## **Змістовний модуль 2. Сучасна практика аудиту персоналу організації**

### **Практичне заняття 8.**

ТЕМА 6. Аудит найму та звільнень персоналу

Мета: навчити аналізувати процеси найму та звільнення персоналу, оцінювати їх ефективність і виявляти проблемні зони в цих процесах.

Питання для обговорення:

Аудит найму персоналу

Місія аудиту найму.

### **Практичне заняття 9.**

ТЕМА 6. Аудит найму та звільнень персоналу

Мета: оволодіти методами збору та аналізу даних про кількість і якість найму, причини звільнень, а також розвинути вміння проводити аудит відповідності процедур найму й звільнень вимогам законодавства та внутрішнім політикам організації.

Питання для обговорення:

Витрати на адаптацію.

Аудит звільнень та його мета.

### **Практичне заняття 10.**

ТЕМА 7. Аудит розвитку персоналу

Мета: навчити оцінювати процеси навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного росту працівників, а також виявляти сильні та слабкі сторони у системі розвитку персоналу в організації.

Питання для обговорення:

Аудит систем розвитку персоналу

Аудит підготовки та перепідготовки працівників

Оцінка готовності кадрового резерву

### **Практичне заняття 11.**

ТЕМА 8. Аудит мотивації персоналу

Мета: навчити студентів аналізувати та оцінювати ефективність системи мотивації персоналу в організації, а також виявляти проблеми та можливості для її покращення.

Питання для обговорення:

Мета та напрями аудиту винагород.

Аудит системи мотивації персоналу.

Стратегічний аудит винагород.

### **Практичне заняття 12.**

ТЕМА 9. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я в умовах сталого розвитку

Мета: навчити оцінювати умови праці, рівень безпеки на робочих місцях та ефективність заходів із охорони здоров'я працівників.

Питання для обговорення:

Джерела інформації для аудиту умов праці, безпеки та здоров'я.

Оцінка програм з забезпечення безпеки й здоров'я працівників організації.

Аудит пожежної безпеки.

Етапи аудиту робочих умов персоналу

### **Практичне заняття 13.**

ТЕМА 10. Аудит інтелектуального капіталу

Мета: навчити оцінювати та аналізувати інтелектуальні ресурси організації, включаючи знання, компетенції, інновації та корпоративну культуру

Питання для обговорення:

Сутність та структура інтелектуального капіталу.

Етапи аудиту інтелектуального капіталу.

Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу.

### **Практичне заняття 14.**

ТЕМА 11. Аудит витрат на персонал

Мета: вміти аналізувати витрати, пов'язані з управлінням персоналом, включаючи оплату праці, навчання, соціальні пакети, бонуси та інші витрати.

Питання для обговорення:

Витрати на персонал та їх структура.

Методи вимірювання витрат на персонал.

Управління витратами на персонал.

Планування витрат на персонал

### **Практичне заняття 15.**

ТЕМА 12. Аудит роботи служб управління персоналом

Мета: вміти проводити оцінку ефективності роботи HR-служб, аналізувати їхню організаційну структуру, функції та вплив на загальну діяльність організації.

Питання для обговорення:

Поняття аудиту роботи служб управління персоналом

Критерії оцінки ефективності діяльності служб управління персоналом

Оцінка плинності кадрів і абсентеїзм

Аналіз незадоволеності якістю управління персоналом

## **6. Самостійна робота студентів**

Самостійна робота здобувачів є одним з основних способів набуття знань з курсу «Аудит персоналу».

Контроль самостійного вивчення дисципліни відбувається на основі підготовки реферату з обраної теми та практичного завдання.

## Тематика

1. Сутність та ключові завдання аудиту персоналу.
2. Основні принципи та підходи до проведення аудиту персоналу.
3. Відмінності аудиту персоналу від інших методів оцінки управління персоналом.
4. Класифікація видів аудиту персоналу та їх характеристика.
5. Вплив аудиту персоналу на підвищення ефективності управління людськими ресурсами.
6. Методологічні основи та підходи до аудиту персоналу.
7. Методи збору та аналізу інформації в аудиті персоналу.
8. Аналіз та інтерпретація результатів аудиту персоналу.
9. Ключові критерії оцінки ефективності персоналу в аудиті.
10. Структура аудиторського висновку та його роль у процесі прийняття управлінських рішень.
11. Рівні проведення аудиту персоналу та їх характеристика.
12. Дослідницькі підходи та методи оцінки в аудиті персоналу.
13. Інструментарій проведення аудиту персоналу: методи та технології.
14. Аналіз соціальної характеристики організації як складова аудиту персоналу.
15. Організаційна поведінка персоналу та її оцінка в рамках аудиту.
16. Основні методи та підходи до аналізу ресурсів праці.
17. Внутрішній аналіз витрат праці: структура та методи оцінки.
18. Основні показники ефективності праці та їх застосування в аудиті.
19. Оцінка рівня використання трудових ресурсів та їх оптимізація.
20. Вплив факторів внутрішнього та зовнішнього середовища на продуктивність праці.
21. Аудит робочих місць: етапи, методи та значення.
22. Підходи до оцінки продуктивності робочих місць у рамках аудиту персоналу.
23. Основні показники та методи оцінки укомплектованості персоналом.
24. Методи аналізу використання працівників та їх ефективності.
25. Взаємозв'язок аудиту робочих місць та ефективності управління персоналом.
26. Процедури аудиту найму персоналу та їх значення для ефективності підприємства.
27. Оцінка ефективності підбору та адаптації нових працівників.
28. Аналіз ефективності процедур звільнення персоналу.
29. Вплив плинності кадрів на діяльність організації та методи її аудиту.
30. Витрати, пов'язані з процесом звільнення та їх оцінка в аудиті персоналу.
31. Аудит розвитку персоналу: методи та етапи проведення.
32. Оцінка ефективності навчання та підвищення кваліфікації працівників.
33. Формування кадрового резерву: методи оцінки та управління.
34. Планування кар'єри як елемент стратегічного управління персоналом.
35. Роль аудиту розвитку персоналу у підвищенні конкурентоспроможності організації.
36. Оцінка ефективності системи мотивації персоналу.
37. Аудит системи винагород та її вплив на продуктивність працівників.
38. Стратегічний аудит мотиваційних систем в організації.
39. Фактори, що впливають на мотивацію персоналу, та їх оцінка в аудиті.
40. Взаємозв'язок аудиту мотивації персоналу та соціально-психологічного клімату організації.

## 7. Тренінг з дисципліни

Тематика: проведення Аудиту персоналу організації

Порядок проведення тренінгу:

1. Вступна частина проводиться з метою ознайомлення студентів з темою тренінгового заняття та розподіл студентів на підгрупи.
2. Організаційна частина: одержання студентами завдань, визначенні правил проведення тренінгу, створення робочого настрою у колективі. Можлива наявність роздаткового матеріалу у вигляді бланків документів, таблиць.

3. Практична частина здійснюється шляхом виконання завдань у підгрупах з тематики питань теми тренінгу, виявлення проблемних питань.

4. Підведення підсумків. Обговорення результатів виконаних завдань, виступи студентів по кожній з підгруп, обмін думками з питань, які виносились на тренінг.

№	Тема	Мета тренінгу
1.	Проведення аудиту найму та звільнень персоналу	Проводити аналізи процесів найму та звільнення персоналу
2.	Проведення аудиту мотивації персоналу	Проводити аналіз та оцінювання ефективності системи мотивації персоналу в організації
3.	Проведення аудиту витрат на персонал	Проводити аналіз витрат, пов'язаних з управлінням персоналом, включаючи оплату праці, навчання, соціальні пакети, бонуси та інші витрати
4.	Проведення аудиту роботи служб управління персоналом	Проводити оцінку ефективності роботи HR-служб, аналізувати їхню організаційну структуру, функції та вплив на загальну діяльність організації

### 8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «Аудит персоналу» використовуються такі засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- поточне тестування та опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- інші види індивідуальних та групових робіт;
- модульна контрольна робота;
- екзамен.

### 9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

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. Практичне завдання – 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. Практичне завдання – макс. 80 балів.	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час виконання завдань на тренінгу	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих за 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:**

За шкалою університету	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90-100	відмінно	A (відмінно)
85-89	добре	B (дуже добре)
75-84		C (добре)
65-74	задовільно	D (задовільно)
60-64		E (достатньо)
35-39	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1-34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

**10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна**

№ з/п	Найменування	Номер теми
1.	Технічне забезпечення: мультимедійний проєктор, ноутбук, проєкційний екран.	1-12
2.	Базове програмне забезпечення: ОС Windows. Стандартне програмне забезпечення базових інформаційних технологій: MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Microsoft Visio). Телекомунікаційне програмне забезпечення (Internet Explorer, Google Chrome, Viber тощо).	1-12
3.	Комунікаційна навчальна платформа (Moodle) для організації дистанційного навчання (за необхідності).	1-12
4.	Комунікаційне програмне забезпечення Zoom для проведення занять в режимі on-line (за необхідності).	1-12

**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. Вінниця, 2017. 216 с.
4. Блохін П.В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії. Матеріали 1 Міжнародної науково-практичної конференції. Конкурентні стратегії розвідку України в глобальній економіці. Київ: МУФ. 2018. 9 с.
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. Лебедєва 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/ifrctr\\_2020\\_40\\_65](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_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>