

**КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**  
**Кафедра управління**

**Затверджено на засіданні**  
**Кафедри управління**  
**(протокол № 16 від 19.11.24)**

**РОБОЧА ПРОГРАМА ІСПИТУ**

**АУДИТ ПЕРСОНАЛУ**

галузь знань	07 Управління та адміністрування
спеціальність	073 Менеджмент
освітня програма	073.00.01 Менеджмент організацій
факультет	Економіки та управління

## Опис програми іспиту

Київський університет імені Бориса Грінченка	
Кафедра управління	
Програма іспиту з дисципліни «Аудит персоналу»	
3 курс – освітній рівень - перший (бакалаврський)	
Спеціальність 073 Менеджмент	
Освітня програма: 073.00.01 Менеджмент організацій	
Форма проведення: тестування на платформі Moodle в ЕНК дисципліни: <a href="https://elearning.kubg.edu.ua/course/view.php?id=20341">https://elearning.kubg.edu.ua/course/view.php?id=20341</a>	
Тривалість проведення	<b>1 год. 20 хв.</b>
Максимальна кількість балів:	<b>40 балів</b>
<p>Екзамен проводиться в університетській аудиторії у тестовій формі із використанням персональних комп'ютерів, якщо ситуація дозволяє проведення освітнього процесу офлайн. Якщо ж освітній процес проходить дистанційно, то екзамен проводиться онлайн в режимі відеоконференції засобами Google Meet.</p> <p>Студент дає відповіді на запитання та завдання електронного тесту в системі Moodle. Тест містить 34 питання (завдання). З них 31 тестове питання закритого типу (вибір правильної відповіді із запропонованих варіантів), які передбачають автоматичну (комп'ютерну) перевірку і оцінюються по 1 балу кожне. Три практичних завдання (по 3 бали кожне) – відкритого типу – задачі, повне розв'язання яких окремим файлом студент має розмістити в системі Moodle; ці завдання передбачають ручну перевірку викладачем.</p> <p><b>Критерії оцінювання завдань відкритого типу (задач):</b></p> <p>3 бали: Відмінний рівень знань (умінь), відповідь повна, вичерпна й достатньо обґрунтована з, можливими, незначними недоліками</p> <p>2 бали: Посередній рівень знань (умінь), відповідь містить багато недоліків та / або незначну кількість помилок</p> <p>1 бал: Мінімально допустимий рівень знань (умінь), що характеризується недостатньою обґрунтованістю, фрагментарністю; відповідь неповна, містить недоліки та помилки</p> <p>0-1 бал: Незадовільний рівень знань (умінь), що виявляється у неспроможності відтворити означення понять та формулювання теорем, невмінні розв'язувати задачі.</p> <p>0 балів: Відповідь відсутня.</p> <p>Екзамен проводиться із суворим дотриманням принципів академічної доброчесності, що передбачає недопустимість списування, фальсифікацій та обману. При порушенні студент відсторонюється від подальшого проходження екзаменаційного тесту із підсумковою оцінкою Fx за дисципліну. При виконанні завдань допускається користування довідковою літературою, таблицями значень функції, критеріїв та ін.</p>	

Підсумкова оцінка в балах (максимально 100 балів) за дисципліну є сумою результату поточного контролю за семестр (60 балів) та відповіді на екзамені (40 балів).

***Перелік тем, які виносяться на іспит:***

1. Розвиток аудиту управлінської діяльності в Україні: сучасний стан та перспективи.
2. Аудит персоналу як форма діагностичного обстеження.
3. Процес здійснення аудиту персоналу.
4. Основні завдання і причини аудиту персоналу.
5. Аудит: сутність та необхідність.
6. Аудит та його види.
7. Рівні проведення аудиту персоналу.
8. Основні напрями внутрішнього аудиту персоналу.
9. Основні принципи аудиту.
10. Аудитор та вимоги до нього.
11. Управлінський аудит та його сутність.
12. Інформація для аудиту персоналу: види та джерела.
13. Аудиторські стандарти та їх роль..
14. Аудит, контроль і ревізія: подібність і відмінність.
15. Аудит та аудиторська діяльність. Особливості в Україні.
16. Удосконалення системи управління організацією за допомогою аудиту.
17. Аудит персоналу: сутність та його роль в управлінському аудиті.
18. Аудит персоналу в системі управління персоналом.
19. Структура ринку аудиторських і консалтингових послуг в Україні.
20. Трудові показники та їх характеристика.
21. Аудит продуктивності праці.
22. Аудит укомплектованості персоналом.
23. Аудит розвитку персоналу.
24. Аудит найму персоналу.
25. Аудит звільнень персоналу організації.
26. Аудит винагород персоналу організації.
27. Аудит відповідності винагород персоналу організації.
28. Аудит ефективності винагород персоналу організації.
29. Стратегічний аудит винагород персоналу організації.
30. Аудит умов праці, безпеки та здоров'я персоналу організації.
31. Аудит роботи служб управління персоналом.
32. Оцінка плинності кадрів
33. Етапи формування кадрової політики.
34. Кадрове планування. структури служби управління персоналом.
35. Концепції, цілі і завдання кадрової політики організації.
36. Методи проведення аудиту персоналу.
37. Інтелектуальний капітал: сутність та структура.
38. Контролінг як інструмент управління організацією.
39. Взаємозв'язок планування витрат на персонал із критеріями ефективності.
40. Аналіз і аудит витрат на персонал.
41. Аудиторський звіт та його призначення.

42. Типова структура аудиторського звіту.
43. Документи, що використовуються у процесі аудиту.
44. Види аудиторських висновків та їх зміст.
45. Основні елементи аудиторського висновку.
46. Аудиторський звіт та його призначення.
47. Типова структура аудиторського звіту.
48. Документи, що використовуються у процесі аудиту.
49. Види аудиторських висновків та їх зміст.
50. Основні елементи аудиторського висновку

**Приклади екзаменаційного завдання (задачі)**

1. Компанія з виробництва молочних виробів вирішила розширитися і відкрила дочірнє підприємство з виробництва сирних батончиків у шоколаді. За результатами звітного періоду було виявлено, що продуктивність робітників не відповідає плановим показникам. Щоб у наступному періоді таке не повторилося, необхідно з'ясувати причину низької продуктивності праці. За допомогою чого можна цю причину визначити і яким чином провести необхідні заходи?
2. Компанія спеціалізується на виробництві і продажу аромамасел. Серед робітників було проведено аудит персоналу. Чисельність робітників у компанії становить 315 осіб. Аудит персоналу був проведений для того, щоб з'ясувати ступінь задоволеності робочих своїми умовами роботи. Проте в результаті проведення аудиту з'ясувалося, що більша половина працівників несерйозно поставилася до проведення інтерв'ю та заповнення анкет. Необхідно визначити, яким чином підняти авторитет служби з аудиту персоналу, однак, при цьому уникнути адміністративного втручання.

Екзаменатор



О.В. Марухленко

Завідувач кафедри



О.В. Марухленко