

**Мелітопольський державний педагогічний університет
імені богдана хмельницького
Факультет інформатики, математики та економіки
Кафедра економіки, готельно-ресторанного та туристичного бізнесу**

Затверджено на засіданні кафедри економіки,
готельно-ресторанного та туристичного бізнесу

Завідувач кафедри ID 11012
протокол № 1 від 02.09.2024 р.

Назва освітнього компоненту Нормативний/вибірковий	Аудит персоналу нормативний
Ступінь освіти Бакалавр/магістр/доктор філософії Освітня програма	Магістр 051 Економіка Керівництво персоналом та економіка праці
Рік викладання/ Семестр/ Курс (рік навчання)	2024-2025/ 1 семестр / 1М
Викладачі	ID 424862
E-mail:	
Сторінка освітнього компоненту на сайті центру дистанційних освітніх технологій Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького	https://dfn.mdpu.org.ua/course/view.php?id=6097 <i>Онлайн-консультації: через систему ЦОДТ МДПУ ім. Богдана Хмельницького.</i>

АНОТАЦІЯ ДО ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Програму освітнього компоненту «**Аудит персоналу**» складено відповідно до освітньої програми «Керівництво персоналом та економіка праці».

Навчальна дисципліна належить до циклу основних освітніх компонентів. Програма і тематичний план ОК орієнтовані на глибоке та ґрунтовне засвоєння здобувачами теоретичних основ аудиту персоналу, а також методологічних засад використання його інструментарію на практиці. На сучасному етапі розвитку соціально-трудової сфери в Україні спостерігається зростання інтересу зі сторони роботодавців до трудового потенціалу та його ролі в організації функціонування суб'єкта господарювання. Упродовж тривалого часу управління економічними системами здійснювалось з використанням інституціональних та управлінських технологій з акцентом на досягнення економічних цілей. У таких умовах перед підприємствами постають завдання, пов'язані з виникненням непрогнозованих проблем, які вимагають швидкого вирішення за наявності визначеного обсягу інформації та необхідності постійного спостереження за контрольованими показниками, величиною відхилень їхніх фактичних значень від запланованих і виявленням причин цих відхилень, що потребує використання управлінських інновацій. Однією з таких інновацій є аудит персоналу, впровадження якого сприяє кадровим перестановкам, які поліпшують якісний склад персоналу, просування найбільш перспективних працівників і розвитку їх творчої активності, впровадження найбільш ефективних методів оцінювання персоналу і приведення відповідно до цілей організації і вимог законодавства діяльності 5 служб управління персоналом.

Предметом вивчення освітнього компоненту «**Аудит персоналу**» є закономірності та способи формування, організації і ефективної реалізації аудиту персоналу на українські підприємства.

Формами контролю: поточний, підсумковий (екзамени).

Поточний контроль здійснюється за видами діяльності здобувача, які дозволяють оцінити ступінь досягнення програмних результатів навчання та самостійної роботи.

Підсумковий контроль знань проводиться наприкінці навчального семестру у формі екзамену.

МЕТА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

Метою вивчення освітнього компоненту «Аудит персоналу» є надання майбутнім фахівцям знання необхідних теоретичних основ, методичних рекомендацій, практичних навичок, механізмів управління організацією, необхідні для оволодіння системними знаннями теорії та практики аудиту діяльності економічних суб'єктів у сфері праці і трудових відносин.

Основними завданнями освітнього компоненту «Аудит персоналу» є засвоєння здобувачами знань про теоретичні положення аудиту персоналу, оволодіння вміннями і навичками щодо його методології та механізмів реалізації.

У результаті засвоєння освітнього компоненту «Аудит персоналу» здобувач має набути знань щодо:

- змісту, завдань та принципів організації аудиту персоналу; видів ресурсного забезпечення аудиту персоналу;
- законодавчої бази та нормативно-правових вимог щодо аудиту персоналу;
- змісту заходів щодо формування та використання кадрового складу підприємства відносно системи аудиту персоналу;
- основних видів та напрямів аудиту персоналу;
- видів, факторів та показників діяльності персоналу в процесі аудиту персоналу підприємства;
- засад регулювання трудової діяльності персоналу;
- сутності, цілей, завдань аудиту елементів процесу оцінювання персоналу на підприємстві;
- аудиту різних форм і методів мотивування активної трудової поведінки персоналу;
- сутності, значення, форм соціального партнерства на підприємстві, методів оптимізації

інтересів соціальних партнерів на підприємстві;

- аудиту загальних засад ефективності діяльності підприємства, різних видів ефективності управління персоналом;

уміння:

- обґрунтувати вибір принципів та методів аудиту персоналу на підприємстві;
- проводити аналіз стану роботи служби управління персоналом;
- здійснювати планування чисельності та професійно-кваліфікаційної структури персоналу служби аудиту персоналу;
- ефективно використовувати сучасні інформаційні технології в аудиті персоналу;
- аналізувати стан соціально-психологічного клімату в колективі та розробляти відповідні рекомендації з його покращення;
- складати й обґрунтовувати плани аудиту системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, розвитку ділової кар'єри співробітників, контролювати процеси розвитку персоналу;
- здійснювати діагностику та аудит основних процесів руху персоналу на підприємстві, розробляти заходи щодо оптимізації внутрішньо-організаційних переміщень працівників;
- аналізувати трудові процеси для визначення вимог до працівників, здійснювати регламентування посадових обов'язків співробітників підприємства; застосовувати науково обґрунтовані методи та розробляти науково обґрунтовані заходи щодо проведення аудиту персоналу на підприємстві;
- розробляти та застосовувати науково обґрунтовані форми та методи оптимізації інтересів соціальних партнерів на підприємстві;
- аналізувати рівень ефективності соціально-трудова процесів на підприємстві, застосовувати науково обґрунтовані методи визначення та оптимізації ефективності управління персоналом на підприємстві;
- надавати консультації працівникам підприємства з питань аудиту персоналу;
- здійснювати розрахунки показників, що характеризують трудову сферу підприємства.

ПЕРЕЛІК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ, ЯКІ НАБУВАЮТЬСЯ ПІД ЧАС ОПАНУВАННЯ ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ

Інтегральна компетентність:

Здатність визначати та розв'язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та управлінські рішення у сфері економіки або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов та вимог.

Загальні компетентності:

ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК4. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК5. Здатність працювати в команді.

ЗК7. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК8. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності :

СК3. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.

СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.

СК8. Здатність оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень, трудових відносин, трудового потенціалу.

КОМПЕТЕНТНОСТІ, НАПРАВЛЕНІ НА ДОСЯГНЕННЯ ГЛОБАЛЬНИХ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ, ЯКІ ФОРМУЮТЬСЯ В ОСВІТНЬОМУ КОМПОНЕНТІ

- забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх;
- сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх;
- створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям;
- сприяння побудові миролюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях;
- зміцнення засобів здійснення й активізація роботи в рамках глобального партнерства в інтересах сталого розвитку.

ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

РН6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та вміння управляти персоналом і працювати в команді.

РН10. Застосовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально-економічними системами.

РН11. Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів.

РН13. Оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень.

SOFT-SKILLS, ЯКІ ФОРМУЮТЬСЯ В ОСВІТНЬОМУ КОМПОНЕНТІ

1. Комунікація
2. Критичне мислення
3. Вирішення проблем
4. Прийняття рішень
5. Емоційний інтелект
6. Ненасильницьке спілкування
7. Управління знаннями
8. Робота в режимі невизначеності
9. Самоаналіз і саморефлексія.

ОБСЯГ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

Вид заняття	Лекція	Практичне заняття	Самостійна робота	Всього (годин, кредитів)
Кількість годин (денна форма)	16	28	76	120/4кр.

Підсумковий контроль – іспит

ПОЛІТИКА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

Під час занять відбувається активне включення здобувачів в обговорення, виконання практико-орієнтованих завдань, створюється творчий простір для формування практичних умінь і навичок розуміння соціально-економічних процесів в суспільстві, дотримується студентоцентризований підхід до здобувачів. При оцінюванні враховується пізнавальна активність, креативність здобувачів, глибина засвоєного матеріалу.

При опануванні освітнього компоненту слід дотримуватись академічної доброчесності. У ЗВО визначено чітку та зрозумілу політику, стандарти і процедури дотримання академічної доброчесності, яких послідовно дотримуються всі учасники освітнього процесу під час реалізації освітнього компоненту. ЗВО популяризує академічну доброчесність (насамперед

через імплементацію цієї політики у внутрішню культуру якості) та використовує відповідні технологічні рішення як інструменти протидії порушенням академічної доброчесності (безкоштовні програми перевірки на плагіат, програма «StrikePlagiarism»).

Здобувачі мають право на визнання результатів навчання, отриманих в неформальній та інформальній освіті. Визнання результатів навчання, отриманих у неформальній/інформальній освіті регулюється Положенням про порядок визнання результатів навчання, отриманих у процесі неформальної освіти в МДПУ <https://surl.li/asdlsu>.

Освітній процес під час військового стану здійснюється у синхронно-асинхронному форматі з обов'язковим дотриманням безпекового режиму під час повітряних тривог.

Курс передбачає роботу в колективі.

Середовище в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної критики.

Не пропускати та не запізнюватися на заняття за розкладом.

Вчасно виконувати завдання семінарів та завдань самостійної роботи;

Вчасно та самостійно виконувати контрольні завдання

Під час роботи над завданнями не допустимо порушення академічної доброчесності: при використанні інтернет-ресурсів та інших джерел інформації здобувач повинен вказати джерело, використане під час виконання завдання.

СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин						Список використаних джерел	
	усього	денна форма						
		у тому числі						
		л	п	лаб	інд	с.р.		
1	2	3	4	5	6	7		
Блок I. Сутність і об’єкти контролінгу, організація управлінського обліку, бюджетування								
Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	11	2	2			7	Основні та додаткові джерела та інтернет ресурси що є в вільному доступі та рекомендовані для опанування ОК	
Тема 2. Управлінський аудит	4	2	2			-		
Тема 3.Методологія аудиту персоналу	8	-	2			6		
Тема 4. Методичний інструментарій аудиту персоналу	11	2	2			7		
Тема 5. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	11	2	2			7		
Разом за змістовим модулем 1	45	8	10			27		
Блок II. Методичний інструментарій та особливості формування й використання системи контролінгу на підприємстві								
Тема 6. Аудит робочих місць	11	2	2			7		
Тема 7. Аудит найму та звільнення персоналу	11	2	2			7		
Тема 8. Аудит охорони праці	9	-	2			7		
Тема 9.Аудит винагород персоналу	9	-	2			7		
Тема 10. Аудит інтелектуального капіталу	9	-	2			7		
Тема 11. Аудит роботи служби управління персоналом	11	2	2			7		
Тема 12. Теоретичні основи контролінгу персоналу	2		2					
Тема 13. Витрати на персонал та їх планування	11	2	2			7		
Тема 14. Контролінг витрат на персонал	2		2					
Разом за змістовим модулем 2	75	8	18			49		
Усього годин	120	16	28			76		

ПРОГРАМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

Назва теми	Зміст лекції
Лекція 1. Теоретичні основи аудиту персоналу	1. Предмет, мета і завдання аудиту. 2. Класифікація та напрями аудиту. 3. Організація аудиторської діяльності. 4. Аудиторський ризик та його складові. 5. Регулювання аудиторської діяльності.
Лекція 2. Управлінський аудит	1. Сутність, мета та завдання управлінського аудиту. 2. Процес управлінського аудиту. 3. Збір аудиторських доказів. 4. Методи управлінського аудиту. 5. Аудиторський висновок та звіт.
Лекція 3. Методологія аудиту персоналу	1. Сутність та мета аудиту персоналу. 2. Основні завдання аудиту персоналу. 3. Значення аудиту в сфері праці. 4. Параметри аудиту за функціями управління персоналом.
Лекція 4. Методичний інструментарій аудиту персоналу	1. Послідовність проведення аудиту персоналу. 2. Планування аудиту персоналу. 3. Інструментарій аудиту персоналу. 4. Аудит кадрового діловодства.
Лекція 5. Аналіз трудових показників як основа аудиту персоналу	1. Характеристика трудових показників. 2. Основні завдання аналізу трудових показників. 3. Аналіз чисельності, структури та руху персоналу. 4. Аналіз використання робочого часу. 5. Аналіз продуктивності праці. 6. Основні напрями та показники аналізу заробітної плати.
Лекція 6. Аудит робочих місць	1. Аналіз і опис робочих місць. 2. Аудит укомплектованості персоналом. 3. Аудит розвитку персоналу. 4. Аналіз ефективності роботи з кадровим резервом.
Лекція 7. Аудит найму та звільнення персоналу	1. Основні завдання та напрями аудиту найму персоналу. 2. Аналіз документів для організації добору та найму працівників. 3. Напрями та етапи аудиту звільнення персоналу. 4. Аналіз процедури звільнення персоналу.
Лекція 8. Аудит охорони праці	1. Аналіз системи управління охороною праці. 2. Інформаційне забезпечення аудиту охорони праці. 3. Показники в сфері умов та безпеки праці. 4. Оцінювання ефективності функціонування системи управління охороною праці.
Лекція 9. Аудит винагород персоналу	1. Мета та завдання аудиту винагород персоналу. 2. Послідовність проведення аудиту винагород персоналу. 3. Оцінювання ефективності використання фонду оплати праці. 4. Аудит розрахунків з оплати праці.
Лекція 10. Аудит інтелектуального капіталу	1. Сутність, структура та особливості інтелектуального капіталу організації. 2. Методи оцінювання інтелектуального капіталу. 3. Аудит нематеріальних активів. 4. Аудит інтелектуальної власності.
Лекція 11. Аудит роботи служби управління	1. Мета та завдання аудиту роботи служби управління персоналом.

персоналом	2. Послідовність аудиту діяльності служби управління персоналом. 3. Оцінювання ефективності діяльності служби управління персоналом.
Лекція 12. Теоретичні основи контролінгу персоналу	1. Історія виникнення контролінгу. 2. Сутність, функції та завдання контролінгу. 3. Види та інструментарій контролінгу. 4. Контролінг в системі управління персоналом.
Лекція 13. Витрати на персонал та їх планування	1. Витрати на персонал: сутність та класифікація. 2. Структура витрат на робочу силу. 3. Планування витрат на персонал.
Лекція 14. Контролінг витрат на персонал	1. Вимірювання витрат на персонал. 2. Управління витратами на персонал 3. Оптимізація витрат на персонал.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

№ п/п	Зміст	Кількість балів
1	Підготовка презентацій і їх захист	10 балів
2	Виконання індивідуальних завдань/проектів	10 балів
3	Виконання тестових завдань	10 балів

МЕТОДИ НАВЧАННЯ ТА ФОРМИ КОНТРОЛЮ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ПРОГРАМНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Програмні результати навчання	Методи навчання	Форми і засоби оцінювання
РН6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.	Пояснення, опрацювання наукових досліджень, спостереження і аналіз випадків, аналітичний метод, синтетичний метод, пояснювально-ілюстративний метод, навчальні дискусії, створення ситуацій пізнавальної новизни, пошуковий, виконання завдань.	Поточний контроль: доповіді на семінарських заняттях, виконання практичних вправ, підготовка презентацій і їх захист, виконання індивідуальних проєктів, виконання тестових завдань Підсумковий контроль: іспит
РН9. Приймати ефективні рішення за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень.	Пояснення, опрацювання наукових досліджень, спостереження і аналіз випадків, аналітичний метод, синтетичний метод, пояснювально-ілюстративний метод, навчальні дискусії, створення ситуацій пізнавальної новизни, пошуковий, виконання завдань	Поточний контроль: доповіді на семінарських заняттях, виконання практичних вправ, підготовка презентацій і їх захист, виконання індивідуальних проєктів, виконання тестових завдань Підсумковий контроль: іспит
РН12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку	Пояснення, опрацювання наукових досліджень, спостереження і аналіз	Поточний контроль: доповіді на семінарських заняттях, виконання

суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.	випадків, аналітичний метод, синтетичний метод, пояснювально-ілюстративний метод, навчальні дискусії, створення ситуацій пізнавальної новизни, пошуковий, виконання завдань	практичних вправ, підготовка презентацій і їх захист, виконання індивідуальних проєктів, виконання тестових завдань Підсумковий контроль: іспит
РН13. Оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень.	Пояснення, опрацювання наукових досліджень, спостереження і аналіз випадків, аналітичний метод, синтетичний метод, пояснювально-ілюстративний метод, навчальні дискусії, створення ситуацій пізнавальної новизни, пошуковий, виконання завдань	Поточний контроль: доповіді на семінарських заняттях, виконання практичних вправ, підготовка презентацій і їх захист, виконання індивідуальних проєктів, виконання тестових завдань Підсумковий контроль: іспит

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ВІДПОВІДНО ДО ФОРМ І ВИДІВ КОНТРОЛЮ

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється відповідно до Положення про бально-накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачами вищої освіти у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького https://mdpu.org.ua/wp-content/uploads/2024/07/28_balno-nakop-systema-otsinyuvannya_28.06.2024.pdf. Бально-накопичувальна система оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з кожного освітнього компонента містить поточний, підсумковий контроль знань та самостійну роботу.

ВИДИ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧА, ЯКА ПІДЛЯГАЄ ОЦІНЮВАННЮ	РОБОТА ЗДОБУВАЧІВ НА НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТТЯХ	М1	М2	РАЗОМ
	Доповіді на семінарських заняттях	5	5	10
	Виконання практичних завдань	5	5	10
	Виконання тестових завдань	5	5	10
	Разом	15	15	30
	САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТА			
	Підготовка презентацій і їх захист	5	5	10
	Виконання індивідуальних проєктів	5	5	10
	Виконання тестових завдань	5	5	10
	Разом	15	15	30
	ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛ (іспит)	-	-	40
	Загальний бал ОК	-	-	100

ОЦІНЮВАННЯ ВИДІВ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вид навчальної діяльності	Максимальна кількість балів та вимоги до їх накопичення
Творчі завдання (реферат, есе, схеми, презентації)	5 балів: – 5 балів – завдання виконано згідно вимог, зміст відповідає темі, представлено широкий аналіз проблеми, – 4 бали – завдання виконано згідно вимог, зміст відповідає темі, представлено широкий аналіз проблеми, але є деякі недоліки у тексті, – 3 бали – завдання виконано згідно вимог, зміст відповідає темі, представлено достатній аналіз проблеми, але є деякі недоліки у тексті, – 1-2 бали – зміст не відповідає темі, є багато недоліків, невідповідність вимогам щодо оформлення, плагіат, 0 балів – відповідь відсутня
Практико-орієнтовані завдання	5 балів: – 5 балів – завдання виконано правильно і якісно, виявлено вміння студента застосовувати, творчо використовувати психологічні теоретичні знання на практиці, пов'язані з особливостями і засобами психологічної діяльності. Здобувач демонструє навички ефективної взаємодії, аргументує, переконує, приймає рішення, логічно формулює думку, відстоює власну позицію у процесі вирішення фахових завдань. – 4 бали – завдання виконані в основному правильно, але неповно. В ході виконання завдань допускалися помилки, використані не всі необхідні методи аналізу та узагальнення матеріалу. Здобувач демонструє навички взаємодії, аналізує, аргументує, логічно формулює, демонструє приклади, роблячи вибір, намагається, але не завжди вміє відстояти власну позицію у процесі вирішення фахових завдань. – 3 бали – завдання виконані неповно та на низькому рівні. У ході виконання завдань допускалися помилки, використані не всі необхідні методи аналізу та узагальнення матеріалу. Здобувач демонструє навички взаємодії, обговорює, формулює, демонструє думку, роблячи вибір, не завжди вміє переконати, відстояти власну, віддають перевагу позиції інших у процесі вирішення фахових завдань. 1-2 бали – завдання виконані неповно з помилками. Здобувач розглядає, розпізнає, описує в загальних рисах, але не визначає зв'язки між закономірностями, особливостями розвитку і функціонуванням психічних явищ в контексті професійних завдань. – 0 балів – відповідь відсутня.

Підсумковим контролем на освітньому компоненті *Аудит персоналу* є екзамен, на його складання надається 40 балів.

Характеристика критеріїв оцінювання знань	Якісна шкала	За 40 бальною шкалою
Високий рівень Характеризується глибокими, міцними, узагальненими, системними знаннями – з предмета, уміннями застосовувати знання, творча, навчальна діяльність має дослідницький характер, позначена уміннями самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особистісну позицію.	Відмінно	36-40

Високий рівень Характеризується глибокими і міцними знаннями – з предмета, уміннями застосувати знання, творча, навчальна діяльність має частково дослідницький характер, позначена уміннями самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особистісну позицію.	Добре	33-35
Достатній рівень Характеризується знаннями суттєвих ознак, понять, явищ, закономірностей, зв'язків між ними. Студент самостійно засвоює знання у стандартних ситуаціях, володіє розумовими операціями (аналізом, синтезом, узагальненням, порівнянням, абстрагуванням), уміє робити висновки, виправляти допущені помилки.	Добре	30-32
Середній рівень Знання неповні, поверхневі. Студент відновлює основний навчальний матеріал, але недостатньо осмислено, не вміє самостійно аналізувати, робити висновки. Здатний вирішувати завдання за зразком. Володіє елементарними вміннями навчальної діяльності.	Задовільно	27-29
Початковий рівень Відповідь студента при відтворенні навчального матеріалу елементарна, фрагментарна, обумовлюється початковим уявленням про предмет вивчення.	Задовільно	24-26
Незнання значної частини навчального матеріалу, суттєві помилки у відповідях на питання, невміння застосувати теоретичні положення при розв'язанні практичних задач.	Не зараховано (з можливістю повторного складання екзамену)	21-23
Незнання значної частини навчального матеріалу, суттєві помилки у відповідях на питання, невміння орієнтуватись при виконанні практичних задач, незнання основних фундаментальних положень	Не зараховано (з обов'язковим повторним вивченням освітнього компонента)	1-20

Оцінювання результатів навчання в Університеті здійснюється відповідно до 100-бальної шкали:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		Для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики, диференційований залік	Для заліку
90-100	A	Відмінно	Зараховано
82-89	B	Добре	
74-81	C		
64-73	D	Задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання	Незараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	Незадовільно з обов’язковим повторним вивченням освітнього компонента	Незараховано з обов’язковим повторним вивченням освітнього компонента

**Порядок визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті
(відповідно Положення про порядок визнання результатів навчання у процесі неформальної
освіти в Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана
Хмельницького <https://surl.li/csvurg>)**

Визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті, регулюється Положенням про порядок визнання результатів навчання у процесі неформальної освіти в Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького <https://surl.li/csvurg>, розміщеного на офіційному сайті Університету. З даним Положенням здобувачів знайомлять куратор ECTS, гарант освітньої програми, НПП, які викладають на ОП. Також інформація щодо перезарахування результатів навчання, отриманих у неформальній освіті розміщується на офіційній сторінці кафедри, включаючи зразок заяви для визнання результатів такого навчання і рекомендованих онлайн-ресурсів для неформальної освіти. Викладачами освітньої програми здійснюється моніторинг сертифікаційних програм, курсів на онлайн-платформах та в офлайн-режимі з метою надання здобувачам вищої освіти актуальної інформації про підвищення рівня професійної підготовки та можливого перезарахування результатів, отриманих у неформальній освіті. Такі рекомендації надаються здобувачам на сторінці освітнього компоненту Аудит персоналу на ЦОДТ, а також в telegram-групах.

**Перелік рекомендованої літератури (основної і додаткової), електронних ресурсів,
нормативних документів, публікацій з освітнього компонента викладачів освітньої
програми, з якими можна ознайомитися в репозиторії <http://eprints.mdpu.org.ua> та у
вільному доступі у мережі Інтернет**
Основна

1. **Vito K. W.** *Auditing Human Resources*. 2nd ed. Lake Mary, FL : The Institute of Internal Auditors, 2022. 270 p.
Доступно: <https://www.theiia.org/en/products/bookstore/auditing-human-resources-2nd-edition>
2. **Rao T. V.** *HRD Audit: Evaluating the Human Resource Development Function for Business Improvement*. London : Productivity Press, 2024. 256 p.
Доступно: <https://www.routledge.com/HRD-Audit/Rao/p/book/9781032832944>
3. Muhammad G., Naz F. HR audit is a tool for employee retention and organisational citizenship behaviour: a mediating role of effective HR strategies in services sector of emerging economies // *Middle East Journal of Management*. — 2022. — Vol. (?), No. (?), — с. 98-112. DOI: 10.1504/MEJM.2023.127761.
4. Shin H. Does human resource investment in internal controls and information technology improve audit efficiency? *International Journal of Auditing*. — 2022. — Vol. 26, Issue 4. — P. 515-533. DOI: 10.1111/ijau.12293.
5. Supardi S. Management Audit of the Effectiveness of Human Resources in Government Organizations // *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*. — 2022. — Vol. 5, No. 2. — P. 681-692. DOI: 10.57178/atestasi.v5i2.780.
6. Аудит : курс лекцій / уклад. М. В. Дубініна, А. Г. Костирко. — Миколаїв : МНАУ, 2023. — 124 с.
7. Аудит. Практикум : навч. посібник / С. А. Бурлан, Н. В. Каткова, О. С. Циганова, І. С. Мурашко ; за заг. ред. С. А. Бурлан. Миколаїв : НУК, 2021. 264 с.
8. Гончар С., Бойківська Г. Аудит персоналу в умовах цифровізації // *Modeling the Development of the Economic Systems*. — 2023. — № 3. — С. 142-146. — DOI: 10.31891/mdes/2023-9-19.
9. Рязанова Н. О. Аудит : навчально-методичний посібник. Старобільськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021. 234 с.
10. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. — Луцьк : ЛНТУ, 2023. — 414 с.

11. Karanikas N., Sarra H. Creating accountability through HR analytics – An audit society perspective // *Human Resource Management Review*. 2023. Vol. 33, No. 2. Article 100906. DOI: 10.1016/j.hrmr.2023.100906
12. Alalwan A. A., Aljanabi A. R. Examining the critical factors of internal audit effectiveness from internal auditors' perspective: Moderating role of extrinsic rewards // *Heliyon*. 2023. Vol. 9, No. 10. Article e20705. DOI: 10.1016/j.heliyon.2023.e20705
13. Rahman M. M., Akter M. Effectiveness of internal auditing from the lens of internal audit factors: empirical findings from the banking sector of Bangladesh // *Journal of Financial Crime*. 2024. Vol. 31, No. 1. P. 113–129. DOI: 10.1108/JFC-11-2023-0299
14. Lin C., Zhou W. Internal Audit Competency and Financial Reporting Quality: Evidence from LinkedIn Human Capital Data // *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 2023. Vol. 42, No. 3. P. 107–130. DOI: 10.2308/AJPT-2021-015
15. Ahmad I., Raza H. R., Ali M. HR audit is a tool for employee retention and organisational citizenship behaviour: a mediating role of effective HR strategies in services sector of emerging economies // *Middle East Journal of Management*. 2023. Vol. 10, No. 1. P. 65–85. DOI: 10.1504/MEJM.2023.129217

Додаткова

1. Облік. Оподаткування. Аудит: наук.-допом. бібліогр. покажч. / упоряд. О. В. Олабоді. Київ: Національний університет харчових технологій, 2021. 234 с.
2. Станіславик О. В., Коваленко О. М. Особливості управління персоналом підприємств на засадах діджиталізації. Економіка. Фінанси. Право. 2021. № 3. С. 20-24.
3. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
4. Менеджмент персоналу [Текст] : підручник / Л. Алексеєнко, В. Брич, О. Борисяк [та ін.] ; за заг. ред. В. Брича. - Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 640 с.
5. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / Бортняк В. А., Вітвіцький С. С., Дніпров О. С. та ін. за заг. ред. В. П. Петкова. Київ: Видавництво «КНТ», 2025. 312 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

<http://www.business.ua> – журнал «Бізнес»

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1023-12> – Офіційний сайт Верховної Ради України

<http://www.stat.gov.ua> – Офіційний сайт Державного статистичного управління України

<http://www.min.gov.ua> – Офіційний сайт Кабінету міністрів України