



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПСИ

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе модуля)
**«ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПОДХОДЫ И
ИНСТРУМЕНТАРИЙ АУДИТА ПЕРСОНАЛА»**

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата
по направлению подготовки

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль программы
«АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-2: Способен использовать знания основ научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>ПК-6: Способен продемонстрировать навыки проведения контроллинга и аудита персонала, умение применять их на практике</p>	<p>ПК-2.4: Демонстрирует знание основ процессуально-методологической схемы исследования и владеет методами, подходами и инструментарием аудита персонала организации;</p> <p>ПК-6.1: Демонстрирует навыки проведения аудита персонала в коммерческих организациях, умение применять их на практике</p>	<p>Исследовательские подходы и инструментарий аудита персонала</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы аудита персонала организации; - подходы и инструментарий аудита персонала организации; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять сбор и обработку информационного обеспечения аудита персонала организации; - осуществлять выбор методов аудита персонала; - осуществлять выбор подходов и инструментария аудита персонала; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора и обработки информационного обеспечения аудита персонала организации; - технологией аудита персонала организации; - методологией аудита персонала организации.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания по дисциплине;
- задания для проведения практических занятий;

2.3 К оценочным средствам промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме зачета и экзамена, соответственно относятся:

- промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.
- экзаменационные вопросы.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения теоретического материала студентами очной формы обучения. Тестирование обучающихся проводится на практических занятиях после завершения рассмотрения на лекциях соответствующих тем (Приложение №1).

Оценка теста определяется количеством правильных ответов. Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если тест решен полностью, на все пункты теста проставлены правильные ответы;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если тест решен полностью, но не на все пункты теста проставлены правильные ответы (не более 30%) или отсутствуют ответы;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если тест решен полностью, но не на все пункты теста проставлены правильные ответы (не более 45%) или отсутствуют ответы;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тест решен полностью, но не на все пункты теста проставлены правильные ответы (не более 50%) или отсутствуют ответы;
- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнено более 50% заданий и сделаны выводы по проделанной работе;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если правильно выполнено менее 50% заданий.

3.2 В Приложении № 2 приведены типовые задания для проведения практических занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Целью практических занятий является формирование умений и навыков по исследовательским подходам и инструментарию аудита персонала. Оценка результатов выполнения задания по каждому практическому занятию производится при представлении студентом решения задачи и на основании ответов студента на вопросы по тематике практического задания. Студент, самостоятельно выполнивший задание и

продемонстрировавший необходимые знания получает по практическим занятиям оценку «зачтено». Кроме того, по практическим занятиям выставляется экспертная оценка по четырех-балльной шкале – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил и не «защитил» предусмотренные рабочей программой дисциплины практические занятия.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета и экзамена. Промежуточная аттестация проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. К экзамену допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам освоения дисциплины;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий;

4.2 В приложении №3 приведены вопросы к зачету по дисциплине, которые могут быть использованы для промежуточной аттестации. В приложении №4 приведены вопросы к экзамену по дисциплине, а в приложении №5 - типовые экзаменационные задачи.

Экзаменационный билет содержит два экзаменационных вопроса и задачу.

4.3 Оценка на зачете по дисциплине («зачтено» или «не зачтено») зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе). При оценке знаний на экзамене учитывается:

- уровень сформированности компетенций;
- уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей;
- логика, структура и грамотность изложения вопроса;
- умение связать теорию с практикой.

«Зачтено» - ставится, если полно и всесторонне освещаются теоретические вопросы, делается самостоятельный анализ материала, дается аргументированная критика, делаются самостоятельные выводы;

«Не зачтено» - ставится в случае, если вопросы раскрыты не в полной мере, недостаточно освещены теоретические вопросы или не освещены совсем, не проделан самостоятельный анализ материала, не сделаны самостоятельные выводы.

4.4 Экзаменационная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») экспертной и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на экзаменационный вопрос,

выполнении им экзаменационного задания).

При оценке знаний на экзамене учитывается:

- уровень сформированности компетенций;
- уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей;
- логика, структура и грамотность изложения экзаменационного вопроса;
- умение связать теорию с практикой;
- умение решить задачи, сделать обобщения и выводы по результатам их решения.

Для получения оценки «отлично» студент должен:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;
- уметь правильно решить задачу, сделать грамотные обобщения и выводы по результатам ее решения.

Для получения оценки «хорошо» студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;
- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;
- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки «удовлетворительно» студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;
- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;
- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок без необходимых обобщений и выводов.

Оценка «неудовлетворительно» ставится в случае:

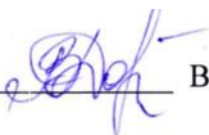
- отсутствия знания значительной части программного материала;
- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;
- наличия существенных ошибок при решении задачи.

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Исследовательские подходы и инструментарий аудита персонала» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Аудит и контроллинг персонала»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой


В. В. Дорофеева

Приложение № 1

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ АУДИТА ПЕРСОНАЛА»

Вариант 1:

1. Аудит персонала бывает:

- а) корпоративный;
- б) международный;
- в) внешний, внутренний;
- г) территориальный;
- д) оперативный, стратегический.

2. Методы, используемые в аудите персонала:

- а) законодательные и нормативные акты;
- б) индукции, дедукции;
- в) прогнозирования;
- г) сравнительный;
- д) статистической отчетности.

3. Информационная база для аудита персонала:

- а) отчеты по кредитам банка;
- б) законодательные и нормативные акты;
- в) планово-нормативная документация;
- г) бухгалтерская и статистическая отчетность;
- д) отчеты по заемным средствам.

4. Задачами аудита персонала являются:

- а) производство материальных и духовных благ;
- б) подбор и отбор персонала;
- в) формирование самого человека;
- г) установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства;
- д) затраты общественно необходимого труда на производство единицы продукции.

5. Предметом аудита персонала являются:

- а) совокупность организационно-экономических проблем использования персонала;
 - б) менеджмент организации;
 - в) служба управления персоналом;
 - г) трудовой коллектив (персонал) организации;
 - д) экономическая служба организации.
6. Информационной базой внешнего аудита персонала является:
- а) регулирование аудиторской деятельности;
 - б) управленческий учет и планирование;
 - в) проведение экспертизы;
 - г) внутренний аудит;
 - д) установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства.
7. Моделью аудита персонала является:
- а) менеджмент организации;
 - б) эффективность систем управления персоналом;
 - в) оптимизация затрат на персонал;
 - г) проблемы в области управления персоналом;
 - д) определенный порядок проведения аудита персонала.
8. Аудит персонала позволяет повысить:
- а) себестоимость продукции;
 - б) затраты на управление персоналом;
 - в) эффективность системы управления персоналом;
 - г) количество простоев не по вине работника;
 - д) количество работников, не выполняющих нормы труда.
9. Аудит персонала позволяет снизить:
- а) трудоемкость продукции;
 - б) рабочее время;
 - в) качество продукции;
 - г) производительность труда;
 - д) количество отработанных рабочих дней.
10. Аудит персонала позволяет снизить:
- а) качество труда;
 - б) фондоотдачу;
 - в) текучесть персонала;
 - г) социальные аспекты трудовой деятельности;

д) прибыль организации.

11. В условиях рыночной экономики значение аудита персонала организации:

- а) снижается;
- б) не меняется;
- в) дифференцируется;
- г) возрастает;
- д) суммируется.

12. Аудит персонала призван решать задачи:

- а) экономические;
- б) внутрипроизводственные;
- в) социальные;
- г) межличностные;
- д) психофизиологические.

13. Объектом аудита и контроллинга персонала является:

- а) служба управления персоналом;
- б) организация, персонал организации;
- в) экономическая служба организации;
- г) менеджмент организации;
- д) прибыль организации.

14. Аудит персонала организации позволяет повысить:

- а) удельный вес работников, занятых физическим трудом;
- б) себестоимость продукции;
- в) фондоемкость;
- г) значение совета директоров акционерного общества;
- д) прибыль организации;
- е) уровень международных связей.

15. Объектом аудита персонала является:

- а) организация производства;
- б) условия труда;
- в) трудовой коллектив (персонал) организации;

г) служба управления персоналом;

д) экономическая служба организации.

16. Задачи, решаемые в процессе аудита персонала:

а) анализ учета вложений и ценных бумаг;

б) анализ качества выпускаемой продукции;

в) анализ фондоотдачи;

г) установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства и выявление проблем в области управления персоналом;

д) оценка бизнес-плана организации.

17. Аудит персонала организации бывает:

а) умственный, физический;

б) международный;

в) внешний, внутренний;

г) индивидуальный, коллективный; д) территориальный.

18. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:

а) аудиторских стандартов;

б) проведения экспертизы качества продукции;

в) контроллинга персонала;

г) анализа уровня технической оснащенности организации;

д) ситуации на внешнем рынке труда.

19. Выводы аудитора о результатах проверки содержат:

а) условия выполнения договора на оказание аудиторских услуг;

б) используемую информационную базу;

в) аудиторское заключение (отчет);

г) условия применения аудиторских стандартов;

д) рекомендации экспертам по организации проверки.

20. Информационной базой внешнего аудита персонала является:

а) регулирование аудиторской деятельности;

б) управленческий учет и планирование;

в) проведение экспертизы;

г) внутренний аудит;

д) установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства.

21. Моделью аудита персонала является:

- а) менеджмент организации;
- б) эффективность систем управления персоналом;
- в) оптимизация затрат на персонал;
- г) проблемы в области управления персоналом;
- д) определенный порядок проведения аудита персонала.

22. Аудит персонала позволяет повысить:

- а) себестоимость продукции;
- б) затраты на управление персоналом;
- в) эффективность системы управления персоналом;
- г) количество простоев не по вине работника;
- д) количество работников, не выполняющих нормы труда.

23. Аудит персонала позволяет снизить:

- а) трудоемкость продукции;
- б) рабочее время;
- в) качество продукции;
- г) производительность труда;
- д) количество отработанных рабочих дней.

24. Этап проведения аудита персонала

- а) написание аудиторского заключения (отчета)
- б) анализ поставленной задачи
- в) подбор команды для проведения аудита
- г) сбор и обработка информации
- д) разработка алгоритма проведения анализа
- е) предварительная оценка итогов анализа

25. Аудит персонала исследует вопросы:

- а) управления организацией в целом
- б) линейного управления подчиненными организационными функциями в разрезе его объектов и функциональной (технической) работы организационных функций

26. Уровни управленческого аудита взаимосвязанные с аудитом персонала включают:

- а) аудит управления персоналом

- б) аудит линейного управления
- в) аудит организационных функций

27. Виды аудита персонала:

- а) аудит системы управления персоналом
- б) аудит функций управления персоналом
- в) аудит процессов управления персоналом
- г) внутренний аудит управления персоналом
- д) внешний аудит управления персоналом

28. Аудит персонала:

- а) показывает вклад кадровой службы в достижение конечных целей организации
- б) повышает профессиональный имидж службы управления персоналом
- в) стимулирует рост ответственности и профессионализма работников службы управления персоналом

- г) уточняет права и обязанности службы управления персоналом
- д) обеспечивает соответствие стратегии, кадровой политики и практики ее реализации
- е) гарантирует постоянное соблюдение трудового законодательства (Трудовой кодекс)

29. Методы эффективного управления персоналом включают:

- а) анализ работы
- б) планирование потребности в персонале
- в) ориентация и обучение новых работников
- г) управление вознаграждением и оплатой труда
- д) оценка исполнения
- е) обучение и развитие

30. Аудит персонала проводится с использованием методов диагностического исследования системы управления персоналом, отличительными чертами которого являются:

- а) нацеленность на общеорганизационную эффективность
- б) строгая форма программы проверки, процедур и заключения
- в) независимость аудитора по отношению к организации
- г) профессионализм в выполнении проверки

Вариант 2:

1. Повышение эффективности функционирования системы управления персоналом - это:

- а) цель аудита персонала
- б) предмет аудита персонала

в) функции аудита персоналом

2. Можно выделить цели аудита соответствия:

а) гарантия качества информации

б) обеспечение соблюдения правовых, нормативных или сослагательных актов

в) обеспечение соблюдения правовых актов

3. Аудитором часто осуществляется оценка надежности и достоверности внутреннего контроля за выплатами. Для этого он проводит соответствующую проверку, чтобы убедиться, что:

а) функции отдела труда и зарплаты и службы управления персоналом достаточно разделены между собой

б) лица, представленные в ведомостях на вознаграждение, имеют на это право

в) расчеты выполнены точно

г) уровни вознаграждений были согласованы и одобрены руководством, а также документированы

д) выплаты осуществлены своевременно и в достаточно безопасных условиях

4. Главные миссии аудита эффективности охватывают (исключите лишнее):

а) аудит квалификации и классификации

б) аудит индивидуализации вознаграждений

в) аудит социальных выплат

г) аудит стимулирования вознаграждений

д) аудит участия в доходах

е) аудит трудового потенциала

5. Стратегический аудит выделяет аспекты:

а) соответствует ли политика вознаграждений целям предприятия, его общей и социальной стратегии

б) отвечает ли система социальных вознаграждений специфике деятельности предприятия и уровню его развития

в) учтены ли возможности политики вознаграждения в планах и программах организации

6. Цель диагностики:

- а) детально и глубоко изучить проблему, стоящую перед организацией
- б) выявить факторы и силы, влияющие на данную проблему
- в) подготовить всю необходимую информацию для принятия решения
- г) организацию работ по решению проблемы

7. Управленческий аудит:

- а) обслуживает потребности в управлении организацией
- б) обеспечивает организацию объективной, достоверной и профессиональной

8. Процедуры обеспечения соответствия критериев эффективности работы

подразделений, должностных обязанностей рыночным задачам организации включают:

- а) процедуры анализа работ, формирования рабочих заданий и стандартов исполнения
- б) процедуры обеспечения соответствия полномочий и ресурсов у подразделений и

по должностям стоящим задачам и ответственности

- в) гармоничность стратегического и оперативного аспекта управления организацией

9. Направления обследования системы управления персоналом (в том числе

стимулирование и мотивация эффективности работ) включает в себя:

- а) процедуры приведения системы управления персоналом в соответствие с изменениями систем стратегического планирования, оперативного планирования

б) процедуры приведения в соответствие системы управления персоналом со стратегией развития ресурсного потенциала организации

- в) процедуры и критерии подбора и отбора персонала в должностных инструкциях
- г) систему развития персонала
- д) системы оплаты труда, стимулирования и мотивации
- е) систему служебного продвижения
- ж) систему работы с «ключевым» персоналом

10. Формами обратной связи при проведении аудита персонала являются

(выберите два правильных ответа):

- а) устная обратная связь
- б) письменная обратная связь
- в) связующая обратная связь

11. Суть аудита персонала сводится к:

- а) диагностике причин возникающих в организации проблем
- б) оценке важности проблем и возможностей разрешения
- в) формулированию конкретных рекомендаций для руководства организации

12. Отличительные черты аудита персонала:

- а) нацеленность на общеорганизационную эффективность
- б) формальность программы проверки процедур и заключения
- в) независимость аудитора
- г) профессионализм в выполнении
- д) независимость в выполнении проверки

13. При осуществлении аудита персонала необходимо следовать аудиторским стандартам:

- а) верно
- б) не верно

14. В ходе аудита персонала исследуются вопросы (выберите 2 правильных ответа):

- а) управления организацией в целом
- б) линейного управления подчиненными, организационными функциями
- в) взаимосвязи между отделами

15. Основные выгоды аудита персонала для организации:

- а) дает представление линейным менеджерам о вкладах их подразделений в цели фирмы
- б) формирует профессиональный образ менеджеров и специалистов отдела управления персоналом
- в) помогает прояснить роль отдела управления персоналом
- г) раскрывает основные кадровые проблемы
- д) выявляет основные кадровые проблемы
- е) гарантирует постоянное соблюдение трудового законодательства

16. Аудиторское формирование для:

- а) для линейных менеджеров
- б) для специалистов отдела управления персоналом
- в) для менеджеров управления персоналом
- г) для профкома

17. При комплексной оценке экономической и социальной эффективности проектов в сфере управления персоналом возможны различные подходы (выберите 2 варианта):

а) экономическая эффективность рассматривается как главный показатель, а социальная эффективность – как ограничение при выборе проектов, имеющих социальные последствия

б) определяется доля социального эффекта, которая трансформируется в экономический эффект

в) сначала отбираются проекты с социальным эффектом, затем из них выбираются экономически эффективные

г) выбираются проекты, имеющие высокие показатели и экономической, и социальной эффективности

18. Объектом аудита персонала является:

а) экономическая служба предприятия

б) служба управления персоналом

в) трудовой коллектив (персонал) организации

г) менеджмент предприятия

д) эффективность системы управления персоналом

19. Основными задачами аудита персонала являются:

а) выявление проблем в области управления персоналом

б) оптимизация затрат на управление персоналом

в) расчет необходимой численности персонала

г) подбор и отбор персонала

д) установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства

20. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:

а) стандартизации процессов проверки

б) государственных законодательных актов

в) аудиторского консультирования

г) аудиторских стандартов

21. основополагающим элементом системы контроллинга на предприятии является:

а) внутренний аудит

б) управленческий учет

в) управленческий контроль

г) стратегический аудит

22. Элементами системы внутреннего контроля экономических субъектов являются:

а) управленческий контроль

б) ситуация на внешнем рынке труда

в) внутренний аудит

г) оценка наличия ресурсов

д) стратегический аудит

23. Способ проведения специальных наблюдений за системой управления персоналом и кадровыми процессами называется:

а) контроллинг персонала

б) аудит персонала

в) экспертиза персонала

г) мониторинг персонала

д) анализ кадровой политики

24. Функцией контроллинга является:

а) контроль и координация

б) регулирование аудиторской деятельности

в) управленческий учет и планирование

г) проведение экспертизы

д) выработка рекомендаций для принятия управленческих решений

25. Информация, поставляемая системой контроллинга, должна отвечать требованию:

а) достоверность

б) полезность

в) независимость

г) экономичность

д) регулярность

26. Признаком классификации аудита персонала является:

а) способ проведения проверки

б) периодичность проведения

в) оптимизация затрат на управление персоналом

г) уровень проведения

д) ответственность службы управления персоналом

27. Согласно методике анализа, видом аудита персонала являются:

а) выборочный

б) тактический

- в) регулярный
- г) комплексный
- д) общий

28. В соответствии с периодичностью проведения различают вид аудита персонала:

- а) регулярный
- б) оперативный
- в) выборочный
- г) тактический
- д) панельный

29. По способу проведения проверки различают вид аудита персонала:

- а) управленческий
- б) панельный
- в) внешний
- г) текущий
- д) внутренний

30. По уровню проведения проверки различают вид аудита персонала:

- а) внешний
- б) тактический
- в) управленческий
- г) стратегический
- д) оперативный

Вариант 3:

1. Основными направлениями аудита персонала являются:

- а) социологические
- б) организационно-технологические
- в) социально-психологические
- г) статистические
- д) экономические

2. Основными направлениями оценки в ходе аудита персонала являются:

- а) кадровые процессы
- б) выработка статистических стандартов
- в) эффективность труда
- г) организационная структура

д) качественные и количественные характеристики персонала

3. Аналитическими методами аудита персонала являются:

а) методы анализа «будущего»

б) математические и статистические методы экономического анализа

в) метод прогнозирования

г) причинно-следственный анализ

д) метод сравнения (сопоставления)

4. Причинами снижения эффективности аудита персонала являются:

а) потеря цели аудиторского исследования

б) получение недостоверной информации

в) снижение прибыли предприятия

г) выявление ошибок при подборе персонала

д) упущение существенной информации

5. Аудиторское заключение включает в себя следующую часть:

а) для всех работников

б) для линейных менеджеров

в) для юридической службы

г) для специалистов службы управления персоналом

д) для менеджеров управления персоналом

6. Направлениями анализа трудовых показателей являются:

а) анализ ресурсов труда

б) анализ затрат труда

в) анализ хозяйственной деятельности

г) анализ эффективности труда

д) анализ социального развития

7. Задачами анализа трудовых показателей являются:

а) проверка выполнения плана по труду

б) проверка обоснованности плановых заданий по трудовым показателям

в) проверка себестоимости продукции

г) проверка выполнения бизнес-плана предприятия

д) проверка организационной структуры предприятия

8. Направлениями анализа ресурсов труда являются:

- а) оценка затрат на персонал
- б) оценка уровня выполнения норм труда
- в) анализ численности работающих
- г) анализ фондов времени
- д) анализ производительности труда

9. Направлениями анализа производительности труда являются:

- а) оценка уровня выполнения норм труда
- б) выполнение плана по росту производительности труда
- в) причины сдерживания повышения производительности труда
- г) причины повышения себестоимости выпускаемой продукции
- д) оценка затрат на персонал

10. Факторам, способствующим повышению производительности труда, являются:

- а) снижение трудоемкости продукции
- б) увеличение трудоемкости продукции
- в) улучшение использования рабочего времени
- г) снижение текучести кадров
- д) рост себестоимости выпускаемой продукции

11. Показателем анализа численности и состава работников предприятия является:

- а) изменение средней заработной платы
- б) динамика и причины движения кадров

12. Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются:

а) оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы

- б) проверка отклонений в расходовании фонда заработной платы от плана
- в) оценка уровня выполнения норм труда
- г) определение эффективности применяемых систем премирования
- д) расчет выработки в абсолютных величинах

13. При проведении аудита персонала направлениями анализа социального развития являются:

- а) анализ трудоемкости продукции
- б) анализ уровня и динамики производительности труда
- в) анализ численности работающих

- г) анализ формирования фонда социального развития и выплат социального характера
- д) анализ использования фонда социального развития и выплат социального характера

14. Количественным показателем оценки трудового потенциала при аудите персонала являются:

- а) выработка продукции на одного работника
- б) использование рабочего времени
- в) показатели движения персонала
- г) себестоимость выпускаемой продукции
- д) численность персонала
- е) социальные аспекты трудовой деятельности
- ж) использование рабочего времени
- з) динамика производительности труда

15. Направлениями оценки возможности использования человеческого потенциала при аудите персонала являются:

- а) оценка результатов работы предприятия
- б) общие условия развития персонала
- в) оценка возможных рисков
- г) оценка рентабельности продукции
- д) качество средств и методов стратегического управления персоналом

16. Критериями оценки программы повышения квалификации при аудите персонала являются:

- а) влияние обучения на результаты деятельности предприятия
- б) степень освоения знаний и навыков
- в) затраты на обучение персонала
- г) реакция участников
- д) изменение уровня прибыли предприятия

17. При изучении возможности продвижения по службе (карьеры) аспектами оценки аудитора являются:

- а) проблемы развития карьеры по отдельным группам работников
- б) роль профсоюзов в планировании карьеры

- в) система помощи работникам в планировании карьеры
- г) степень информирования сотрудников о вакантных местах

18. Показателями аудита найма являются:

- а) отношение стоимости приема и отбора к числу приступивших к работе
- б) затраты на обучение персонала
- в) оценка возможных рисков
- г) время существования вакансии
- д) число заполненных вакансий за счет собственных вакансий в общем количестве

19. Миссией аудита найма являются:

- а) оценка степени достижения целей подбора персонала
- б) оценка условий труда
- в) оценка связи политики набора со стратегией фирмы
- г) оценка социального развития предприятия
- д) соблюдение организацией законов, правил и распоряжений

20. Основным показателем при проведении аудита вознаграждений являются:

- а) оценка качества информации
- б) оценка средней заработной платы по категориям персонала
- в) оценка квалификации работников
- г) оценка содержательности труда
- д) оценка эффективности видов вознаграждений

21. Причинами возникновения несчастных случаев, изучаемых при аудите безопасности труда, являются:

- а) небезопасные условия труда
- б) случайности
- в) внутриколлективные отношения
- г) небезопасные действия работников
- д) обстоятельства жизни

22. Нормативными положениями при проведении аудита условий и безопасности труда являются:

- а) эргономические рекомендации
- б) санитарные нормы и правила
- в) рекомендации профсоюзов
- г) правила внутреннего распорядка
- д) законодательные акты

23. Показателем аудита рабочих мест являются:

- а) оценка состояния индивидуального и коллективного труда
- б) текучесть кадров
- в) баланс движения кадров
- г) затраты на адаптацию работников
- д) выявление слабых сторон в области использования персонала

24. При проведении аудита рабочих мест показателем оценки являются:

- а) особенности применяемой технологии
- б) обязанности работника
- в) изменение фонда социального развития
- г) сведения об условиях работы
- д) оценка трудоемкости продукции

25. Объектом аудита персонала является:

- а) экономическая служба предприятия
- б) служба управления персоналом
- в) трудовой коллектив (персонал) организации
- г) менеджмент предприятия
- д) эффективность системы управления персоналом

26. Основной задачей аудита персонала является:

- а) выявление проблем в области управления персоналом
- б) оптимизация затрат на управление персоналом
- в) расчет необходимой численности персонала
- г) подбор и отбор персонала
- д) установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства

27. Основным направлением аудита персонала является:

- а) социологическое
- б) организационно-технологическое
- в) социально-психологическое
- г) статистическое
- д) экономическое

28. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:

- а) стандартизации процессов проверки
- б) государственных законодательных актов
- в) аудиторского консультирования
- г) аудиторских стандартов

29. основополагающим элементом системы контроллинга на предприятии является:

- а) внутренний аудит
- б) управленческий учет
- в) управленческий контроль
- г) стратегический аудит

30. Элементом системы внутреннего контроля экономических субъектов являются:

- а) управленческий контроль
- б) ситуация на внешнем рынке труда
- в) внутренний аудит
- г) оценка наличия ресурсов
- д) стратегический аудит

Приложение № 2

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Сущность, задачи и направления аудита персонала»

Вопросы для обсуждения

1. Сущность, цели, задачи и функции аудита персонала.
2. Объект и предмет аудита персонала.
3. Виды аудита персонала.
4. Философия аудита.
5. Аудиторская деятельность и ее регулирование в РФ.
6. Стандарты и принципы аудита.
7. Специалисты аудита. Ответственность аудиторов.
8. Контроль качества аудита.

Типовые задания

1. Заполнить таблицу

Признак классификации	Тип аудита персонала
1. Периодичность проведения	▪
2. Полнота охвата изучаемых объектов	▪
3. Методика анализа	▪
4. Уровень проведения	▪
5. Способ проведения проверки	▪

2. На основании выполненного задания 1 охарактеризовать каждый выделенный тип аудита персонала

Признак классификации	Тип аудита персонала	Основные характеристики
1. Периодичность проведения		
2. Полнота охвата изучаемых объектов		
3. Методика анализа		

4. Уровень проведения		
5. Способ проведения проверки		

3. Заполнить таблицу

Стандарты аудита	Основные характеристики

нала»

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Информационное обеспечение аудита персо-

Вопросы для обсуждения

Характеристики аудиторской информации в сфере управления персоналом.

1. Содержание аудиторской информации.
2. Группы аудиторской информации.
3. Источники информации для проведения аудита.
4. Нормативно-правовое обеспечение аудита персонала.
5. Определение информационной базы и источников ее получения.

Типовые задания

1. Разбить представленные данные по группа аудиторской информации.
2. По представленным данным разбить все источники информации для проведения аудита персонала на соответствующие классы.
3. Представить Нормативно-правовое обеспечение аудита персонала по уровням.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом»

Вопросы для обсуждения

1. Этап целеполагания.
2. Подготовительный этап.
3. Этап оценки и анализа системы управления персоналом.
4. Этап формирования комплекса рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом.
5. Аудиторский риск.
6. Общий план и программа аудита персонала.
7. Итоговое аудиторское заключение.
8. Назначение, структура и виды аудиторского заключения.

Типовые задания

1. Представить в схеме алгоритм и технологию проведения кадрового аудита
2. По представленным данным найти соответствие каждого этапа и его содержания.
3. По представленным данным определить величину аудиторского риска.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Методы аудита персонала»

Вопросы для обсуждения

1. Организационно-статистические методы.
2. Социально-психологические методы.
3. Экономические методы.
4. Комплексные методы аудита персонала:
 - а) метод системного анализа,
 - б) метод декомпозиций,
 - в) метод сравнений,
 - г) динамический метод,
 - д) экспертно-аналитический метод,
 - е) нормативный метод,
 - ж) метод корреляционно-регрессионного анализа,
 - з) метод функционально-стоимостного анализа.

Типовые задания

1. На основе представленных данных определить организационно-статистические методы аудита.
2. На основе представленных данных определить Социально-психологические методы аудита.
3. На основе представленных данных определить Экономические методы аудита.
4. На основе представленных данных определить Комплексные методы аудита персонала аудита.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Исследовательские подходы к аудиту персонала»

1. Сравнительный подход.
2. Экспертная оценка.
3. Статистический подход.
4. Подход соответствия.

Вопросы для обсуждения МВО- подход.

Типовые задания

1. Заполнить таблицу

Подходы	Описание
Сравнительный подход	

Экспертная оценка	
Статистический подход	
Подход соответствия	
МВО-подход	

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Инструментарий проведения аудита персона-

Вопросы для обсуждения Интервью.

1. Анкетные опросы и обзоры.
2. Анализ официальных документов.
3. Внешняя информация.
4. Эксперименты в области управления персоналом.

Типовые задания

1. Разработать программу интервью
2. Разработать опросник для проведения аудита.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КОТОРЫЕ ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Сущность, цели, задачи и функции аудита персонала.
2. Объект и предмет аудита персонала.
3. Виды аудита персонала.
4. Философия аудита персонала.
5. Аудиторская деятельность и ее регулирование в РФ.
6. Стандарты и принципы аудита.
7. Специалисты аудита. Ответственность аудиторов.
8. Контроль качества аудита.
9. Характеристики аудиторской информации в сфере управления персоналом.
10. Содержание аудиторской информации. Группы аудиторской информации.
11. Источники информации для проведения аудита.
12. Нормативно-правовое обеспечение аудита персонала. Определение информационной базы и источников ее получения.
13. Технология аудита персонала.
14. Этап целеполагания.
15. Подготовительный этап.
16. Этап оценки и анализа системы управления персоналом.
17. Этап формирования комплекса рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом.
18. Аудиторский риск.
19. Общий план и программа аудита персонала.
20. Итоговое аудиторское заключение.
21. Назначение, структура и виды аудиторского заключения.
22. Организационно-статистические методы.
23. Социально-психологические методы.
24. Экономические методы.
25. Комплексные методы аудита персонала.

**ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕНУ) ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Аудит персонала как форма диагностического исследования.
2. Классификация аудиторской деятельности.
3. Место аудита в системе управления персоналом организации.
4. Классификация типов аудита персонала.
5. Уровни проведения аудита персонала.
6. Исследовательские подходы к аудиту персонала.
7. Инструментарий проведения аудита персонала.
8. Последовательность проведения аудита.
9. Нормативно-правовое обеспечение аудита персонала. Определение информационной базы и источников ее получения.
10. Технология аудита персонала.
11. Аудиторский риск.
12. Аудиторская этика.
13. Общий план и программа аудита персонала.
14. Итоговое аудиторское заключение.
15. Назначение, структура и виды аудиторского заключения.
16. Организационно-статистические методы.
17. Социально-психологические методы.
18. Экономические методы.
19. Комплексные методы аудита персонала.
20. Метод функционально-стоимостного анализа.
21. Сравнительный подход.
22. Экспертная оценка.
23. Статистический подход.
24. Подход соответствия.
25. МВО- подход.

Приложение № 5

ТИПОВЫЕ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Задача 1

Предприятие введено в эксплуатацию и начало работать с 27 июня. Численность работников списочного состава была следующей: 27.06.97 300 человек 28.06 (суббота) – 29.06 (воскресенье) – 30.06 330 человек. Определите среднесписочную численность работников за июнь.

Задача 2

В отчете предприятия по труду приведены следующие данные о движении рабочих в первом полугодии, человек: Принято рабочих всего – 86

- в том числе по направлению служб занятости – 14
- окончивших профтехучилища – 22
- переведенных с других предприятий – 3
- принятых самим предприятием – 47

Выбыло рабочих всего – 79

- в том числе переведено на другие предприятия – 7
- в связи с окончанием срока договора 3
- в связи с призывом в армию – 21
- в связи с уходом на пенсию – 20
- по собственному желанию – 2
- уволено за прогулы и нарушения трудовой дисциплины – 26

Определите показатели оборота и текучести персонала, если среднесписочное число рабочих – 632 человек.

Задача 3

Соблюдая порядок, предусмотренный методикой планирования производительности труда по факторам, рассчитать исходную (расчетную) численность промышленно-производственного персонала на плановый период.

Задача 4

На планируемый год намечается выпуск изделий повышенного качества на сумму: 1 вариант - 800 млн. руб., 2 вариант - 200 млн. руб., 3 вариант - 300 млн. руб. Трудоемкость изделий повышенного качества превышает базисную удельную трудоемкость выпускаемой продукции в среднем на 10%, 6% и 8% соответственно по 1, 2 и 3 вариантам. Определить изменение численности в результате повышения качества продукции.

Задача 5

Определить изменение численности работников за счет увеличения объема производства при условии, что численность ИТР в плановом периоде возрастает в связи с ростом объема производства: на 0% по 1 варианту, на 3% по 2 варианту, на 1% по 3 варианту. Численность вспомогательных рабочих на 1,1%; 1,04%, 1,14% соответственно. Численность остальных категорий остается неизменной.

Задача 6

Выпуск продукции в плановом периоде увеличивается на 15 %, трудоемкость

снижается на 6 %, выполнение норм выработки повышается на 5 %, реальный фонд рабочего времени растет на 2 %. Каково должно быть число рабочих в плановом периоде, если в базисном периоде их было 1000 человек.

Задача 7

Рассчитать норму управляемости (норму нагрузки) на одного служащего (счетного работника), если трудоемкость счетных работ на год – 25760 чел.–час., фонд рабочего времени в год – 1840 часов, численность работников – 2800 человек.

Задача 8

В цехе 60 станочников, 35 сборщиков, 16 регулировщиков. Коэффициент сменности – 1,56; номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 230. Норма численности для вспомогательных рабочих, обслуживающих станочников – 0,2 чел., сборщиков – 0,12 чел., регулировщиков – 0,07 человек. Определите явочную и списочную численность вспомогательных рабочих.

Задача 9

Рассчитать явочную и списочную численность рабочих для обслуживания 120 единиц технологического оборудования, если средняя норма времени обслуживания одной единицы равна 1,33 чел.–час., длительность смены – 8 часов, коэффициент сменности 1,36, номинальный фонд рабочего времени 266 дней, а полезный – 238 дней.

Задача 10

Бригады рабочих могут быть заняты в непрерывном производстве по следующим графикам сменности:

- Четырехбригадный график с отработкой между выходными 3 дня, (выходных –2дня)
- Четырехбригадный график с отработкой между выходными 4 дня, (выходных –2дня)
- Четырехбригадный график с отработкой между выходными 5 дней, (выходных –2дня)
- Пятибригадный график с отработкой между выходными 4, 5, 6 дней, (выходных –2дня)

Определить номинальный фонд рабочего времени для рабочих бригад. Определить также явочную и среднесписочную численность рабочих по всем вариантам, если необходимая численность бригады – 4 человека, доля плановых невыходов от номинального фонда времени составляет 10%.