



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

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе модуля)  
**«ОСНОВЫ АУДИТА И КОНТРОЛЛИНГА 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-2.2: Демонстрирует навыки проведения анализа работ и анализа рабочих мест</p>	<p>Основы аудита и контроллинга персонала</p>	<p><u>Знать:</u>                      - цели и задачи аудита персонала;                      - основные направления аудита персонала;                      - технологию проведения аудита персонала;                      - методы и инструментарий аудита персонала;                      - методы экономического и статистического анализа трудовых показателей;                      - содержание кадрового контроллинга и его элементов;                      - методы бюджетирования затрат на персонал.</p> <p><u>Уметь:</u>                      - определять цели, задачи и направления кадрового аудита организации;                      - осуществлять выбор целевых показателей аудита персонала;                      - выбирать и применять методы и инструментарий аудита персонала;                      - применять методы экономического и статистического анализа трудовых показателей;                      - применять методы бюджетирования затрат на персонал;                      - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации</p> <p><u>Владеть:</u>                      - технологией кадрового аудита;                      - технологией кадрового контроллинга;                      - навыками бюджетирования расходов на персонал.</p>

## **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 и контрольные вопросы для проведения практических занятий.

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

- задания и контрольные вопросы по курсовому проекту.
- промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.
- вопросы и задания по дисциплине.

## **3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

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

3.2 В приложении № 2 приведены типовые задания для проведения практических занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

## **4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

4.1 Задание для самостоятельной работы, выполняемой студентами всех форм обучения, предусматривает написание курсового проекта по выбранной тематике (приложение № 3). Цель этой работы – закрепление, расширение и углубление знаний, полученных в теоретическом курсе, приобретение навыков самостоятельной работы и практического их применения в деятельности конкретной организации. Курсовой проект предполагает комплексное использование студентом знаний по изученной дисциплине. Критериями оценки курсового проекта являются:

- полнота и качество работы (достижение сформулированной цели и решение задач исследования, полнота раскрытия темы, системность подхода, отражение различных точек зрения по теме, нормативно-правовых актов, аргументированное обоснование выводов и предложений);
- соблюдение графика выполнения курсового проекта;
- актуальность выбранной темы;
- соответствие содержания выбранной теме;
- логика, грамотность и стиль изложения;
- внешний вид работы и ее оформление;
- наличие хорошо структурированного плана, раскрывающего содержание темы курсового проекта;
- достаточность и новизна изученных источников;
- ответы на вопросы при защите работы.

Оценка **«отлично»** выставляется при выполнении курсового проекта в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент свободно владеет теоретическим материалом, безошибочно применяет его при решении задач, сформулированных в задании; на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения.

Оценка **«хорошо»** выставляется при выполнении курсового проекта в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент твердо владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя; на большинство вопросов даны правильные ответы, защищает свою точку зрения достаточно обосновано.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при выполнении курсового проекта в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов; студент усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, когда студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.

Положительная оценка учитывается при итоговой аттестации по дисциплине (на экзаме-  
замене).

4.2 К оценочным средствам результатов освоения дисциплины относятся вопросы к дифференцированному зачету и экзамену.

4.3 Промежуточная аттестация проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости:

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

К экзамену допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам освоения дисциплины;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий;
- защитившие курсовой проект.

4.4 В приложении № 4 приведены контрольные вопросы по дисциплине, которые могут быть использованы для промежуточной аттестации. В приложении №5 приведены вопросы к экзамену по дисциплине, в приложении № 6 - типовые экзаменационные задачи.

Экзаменационный билет содержит два экзаменационных вопроса и задачу по аудиту и контроллингу персонала.

4.5 Оценка дифференцированного зачета и экзаменационная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на экзаменационный вопрос или вопрос на зачете, выполнении им экзаменационного задания).

При оценке знаний на экзамене и дифференцированном зачете 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 «Основы аудита и контроллинга персонала» представляет собой компонент основной образовательной программы бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль программы «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

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ВАРИАНТ 1**

<i>Вопрос 1.</i> Аудит персонала позволяет повысить:	
1. себестоимость продукции;	3. количество простоев не по вине работника;
2. затраты на управление персоналом;	4. эффективность системы управления персоналом;
<i>Вопрос 2.</i> Задачами кадрового аудита являются	
1. проверка выполнения плана по труду	3. проверка организационной структуры предприятия
2. проверка выполнения бизнес-плана организации	4. проверка фондоотдачи и фондоемкости
<i>Вопрос 3.</i> Аудит персонала позволяет снизить:	
1. трудоемкость продукции;	3. качество продукции;
2. рабочее время;	4. производительность труда;
<i>Вопрос 4.</i> Показателями анализа численности в кадровом аудите являются	
1. социальные аспекты трудовой деятельности	3. изменение средней заработной платы
2. динамика и причины движения персонала	4. изменение стоимости основных производственных фондов
<i>Вопрос 5.</i> Факторами способствующими повышению производительности труда, являются	
1. снижение текучести персонала	3. увеличение трудоемкости продукции
2. рост себестоимости продукции	4. снижение рентабельности персонала
<i>Вопрос 6.</i> Показатели оценки человеческого капитала в кадровом аудите являются	
1. рентабельность продукции	3. возможные риски
2. уровень знаний, навыков и мотиваций персонала	4. качество информации
<i>Вопрос 7.</i> Фактор эффективности деятельности предприятия больше всего способствующий стимулированию деятельности работников:	
1. стратегическая цель	3. методы управления;
2. информация;	4. система мотивации;
<i>Вопрос 8.</i> В кадровом аудите показателями использования рабочего времени является	
1. продолжительность рабочего времени (смены)	3. затраты на персонал
2. себестоимость продукции	4. стоимость основных производственных фондов
<i>Вопрос 9.</i> Трудоемкость и выработка находятся между собой в зависимости	
1. пропорциональной	3. линейной
2. функциональной	4. обратной пропорциональной



<i>Вопрос 10.</i> Моделью аудита персонала является:	
1. определенный порядок проведения аудита персонала.	3. эффективность систем управления персоналом;
2. проблемы в области управления персоналом;	4. менеджмент организации;

<i>Вопрос 11.</i> Аудит персонала позволяет снизить:	
1. качество труда;	3. прибыль организации.
2. текучесть персонала;	4. фондоотдачу;

<i>Вопрос 12.</i> Коэффициент абсентеизма (Кааб) определяется по формуле: (Дн – число рабочих дней, потерянных за анализируемый период из-за отсутствия на рабочем месте; Дя – число явок на работу; Чсп – среднесписочная численность работников)	
1. $Кааб = Дн / Дя \times Чсп$	3. $Кааб = Чсп / Дн \times Дя$
2. $Кааб = Дн \times Чсп / Дя$	4. $Кааб = Дн / Чсп$

<i>Вопрос 13.</i> Уровень производительности труда на производстве определяется:	
1. выработкой продукции в единицу рабочего времени	3. количеством выработанной продукции на одного работающего
2. затратами рабочего времени на единицу продукции	4. объемом продукции на одного рабочего

<i>Вопрос 14.</i> Уровень роста производительности труда на предприятии характеризуется показателем:	
1. снижением трудоемкости единицы продукции	3. внедрением нового оборудования
2. внедрением новых технологических процессов	4. сокращением общей численности работающих

<i>Вопрос 15.</i> Численность основных рабочих на предприятиях машиностроения рассчитывается:	
1. отношением фонда времени рабочего к трудоемкости продукции	3. отношением числа рабочих мест к норме обслуживания
2. вычитанием трудоемкости продукции из фонда времени рабочего	4. отношением трудоемкости продукции к фонду времени рабочего

<i>Вопрос 16.</i> К промышленно-производственному персоналу относятся:	
1. работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием	3. работники, которые организуют процесс управления предприятием
2. работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием	4. работники, которые не организуют процесс управления предприятием

<i>Вопрос 17.</i> Аудит персонала призван решать задачи:	
1. экономические;	3. межличностные;
2. внутрипроизводственные;	4. психофизиологические.

<i>Вопрос 18.</i> Аудит персонала организации позволяет повысить:	
---	--

1. прибыль организации;	3. себестоимость продукции;
2. значение совета директоров акционерного общества;	4. удельный вес работников, занятых физическим трудом;

<i>Вопрос19.</i> Для измерения производительности труда используются показатели	
1. фондоотдача, фондоемкость	3. трудоемкость продукции
2. выработка на одного рабочего	4. фондовооруженность

<i>Вопрос20.</i> Задачи, решаемые в процессе аудита персонала:	
1. анализ качества выпускаемой продукции;	3. анализ количества выпускаемой продукции;
2. установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства и выявление проблем в области управления персоналом;	4. оценка бизнес-плана организации.

<i>Вопрос21</i> Аудит персонала организации бывает:	
1. умственный, физический;	3. внешний, внутренний;
2. международный;	4. индивидуальный, коллективный;

<i>Вопрос22.</i> Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:	
1. внедрение новой техники	3. совершенствование организации производства
2. интенсивный путь	4. экстенсивный путь

<i>Вопрос23.</i> К интенсивному фактору роста объемов производства относятся:	
1. рост количества работающих	3. рост трудоемкости изготовления
2. рост производительности труда	4. удлинение рабочего времени

<i>Вопрос24.</i> Норма выработки - это:	
1. количество натуральных единиц продукции на 1-го работающего	3. стоимость товарной продукции на 1-го работающего
2. стоимость реализованной продукции на 1-го работающего	4. численность работников, которыми может эффективно руководить один менеджер

<i>Вопрос25.</i> Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:	
1. аудиторских стандартов;	3. анализа уровня технической оснащенности организации;
2. контроллинга персонала;	4. проведения экспертизы качества продукции;

<i>Вопрос26.</i> Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это состав:	
1. списочный	3. текущий
2. среднесписочный	4. явочный

<i>Вопрос27.</i> Резервы роста производительности труда:	
--	--

1. макроэкономические условия развития экономики	3. условия организации производства
2. факторы научно-технического прогресса	4. условия совершенствования организации труда

*Вопрос 28.* Показатели использования трудовых ресурсов определяются ...

1. качественными характеристиками	3. относительными показателями
2. количественными параметрами	4. приведенными показателями

*Вопрос 29.* Стоимостные показатели производительности используются, когда:

1. для исчисления размера прибыли	3. осуществляется выпуск разнородной продукции
2. для простоты, наглядности и точности расчета	4. не используются

*Вопрос 30.* Выводы аудитора о результатах проверки содержат:

1. условия выполнения договора на оказание аудиторских услуг;	3. аудиторское заключение (отчет);
2. используемую информационную базу;	4. условия применения аудиторских стандартов;

## ВАРИАНТ 2

*Вопрос 1.* Объектом аудита персонала является:

1. Экономическая служба предприятия	3. Менеджмент предприятия
2. Трудовой коллектив (персонал) организации	4. Эффективность системы управления персоналом

*Вопрос 2.* Задачи, решаемые в процессе кадрового аудита

1. анализ ресурсов для труда;	3. анализ себестоимости выпускаемой продукции;
2. анализ хозяйственной деятельности;	4. проверка выполнения бизнес-плана организации;

*Вопрос 3.* Направления кадрового аудита

1. анализ хозяйственной деятельности;	3. анализ производительности труда
2. анализ себестоимости;	4. анализ финансовых результатов

*Вопрос 4.* Количественные показатели оценки персонала:

1. движение персонала;	3. использование рабочего времени;
2. выработка продукции на одного работника;	4. численность персонала;

*Вопрос 5.* Задачами аудита фонда заработной платы персонала являются:

1. оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы;	3. оценка затрат на персонал;
---	-------------------------------

2. оценка выполнения норм труда;	4. оценка использования рабочего времени;
----------------------------------	---

<i>Вопрос 6.</i> Показателями анализа численности персонала являются	
1. динамика и причины движения персонала	3. социальные аспекты трудовой деятельности
2. изменение средней заработной платы	4. стоимость оборудования

<i>Вопрос 7.</i> Факторами, способствующими повышению производительности труда, являются	
1. улучшение использования рабочего времени	3. рост себестоимости продукции
2. увеличение трудоемкости продукции	4. снижение фондорентабельности

<i>Вопрос 8.</i> Показатели оценки человеческого капитала	
1. оценка результатов работы организации;	3. оценка рентабельности продукции;
2. уровень знаний, навыков и мотиваций персонала	4. оценка возможных рисков;

<i>Вопрос 9.</i> Количество рабочих, которым необходимо повысить квалификацию (Чпк), определяется по формуле: ( $P_{\text{ср. р-т}}$ – средний разряд работ; $P_{\text{ср. р-ч}}$ – средний разряд рабочих; $\text{Ч}$ – численность персонала)	
1. $\text{Ч}_{\text{пк}} = \text{Ч} + (P_{\text{ср. р-т}} - P_{\text{ср. р-ч}})$	3. $\text{Ч}_{\text{пк}} = \text{Ч} - (P_{\text{ср. р-т}} - P_{\text{ср. р-ч}})$
2. $\text{Ч}_{\text{пк}} = (P_{\text{ср. р-т}} - P_{\text{ср. р-ч}}) \times \text{Ч}$	4. $\text{Ч}_{\text{пк}} = (P_{\text{ср. р-т}} - P_{\text{ср. р-ч}}) + \text{Ч}$

<i>Вопрос 10.</i> Показателями оценки рабочих мест являются:	
1. текучесть персонала;	3. затраты на адаптацию персонала;
2. оценка состояния индивидуального и коллективного труда;	4. рекомендации профсоюзов

<i>Вопрос 11.</i> Процент выполнения норм выработки (Нвыр) при аудите нормирования труда рассчитывается по формуле: ( $V_{\text{ф}}$ , $V_{\text{н}}$ – фактическое и нормируемое количество продукции, производимое рабочим в единицу времени;	
1. $\text{Нвыр} = V_{\text{ф}} / V_{\text{н}} - 100$	3. $\text{Нвыр} = V_{\text{ф}} / V_{\text{н}} \times 100$
2. $\text{Нвыр} = V_{\text{н}} / V_{\text{ф}} \times 100$	4. $\text{Нвыр} = V_{\text{ф}} / V_{\text{н}} - 100$

<i>Вопрос 12.</i> Качество норм труда определяется:	
1. уровнем трудовой дисциплины;	3. степенью выполнения и перевыполнения норм труда;
2. характером выполняемой работы;	4. объемом выпускаемой продукции

<i>Вопрос 13.</i> Выводы аудитора о результатах проверки содержат:	
1. условия применения аудиторских стандартов;	3. аудиторское заключение (отчет);
2. рекомендации экспертам по организации проверки.	4. условия выполнения договора на оказание аудиторских услуг;

<i>Вопрос 14.</i> Основой аудита персонала является:	
1. анализ трудовых показателей;	3. прибыль организации;
2. планирование труда;	4. все ответы правильные

**Вопрос15.** Расценка (Р) на выполнение единицы работы при аудите определяется по формуле: (Тчас – часовая тарифная ставка; Нвр – норма времени; Нвыр – норма выработки)

1. $P = T_{\text{час}} / N_{\text{вр}}$	3. $P = N_{\text{выр}} / T_{\text{час}}$
2. $P = T_{\text{час}} / N_{\text{выр}}$	4. $P = T_{\text{час}} \times N_{\text{вр}}$

**Вопрос16.** Количественные показатели оценки персонала при аудите

1. численность персонала;	3. себестоимость выпускаемой продукции.
2. использование рабочего времени;	4. выработка продукции на одного работника;

**Вопрос17.** Влияние улучшения условий труда на производительность труда (Пт) определяется по формуле:

(Пт – возможный прирост производительности труда в связи с улучшением условий труда; R<sub>1</sub>, R<sub>2</sub> – показатели Работоспособности «до» и «после» улучшения условий труда; 0,2 – (0,1–0,3) средняя величина повышения работоспособности, вызванной улучшением условий труда)

1. $P_t = (R_2 / R_1 - 1) \times 100 \times 0,2$	3. $P_t = (R_2 / R_1 + 1) \times 100 \times 0,2$
2. $P_t = R_1 / R_2 - 1) \times 100 \times 0,2$	4. $P_t = (1 - R_2 / R_1) \times 100 \times 0,2$

**Вопрос18.** Коэффициент текучести (Кт) персонала определяется по формуле:

(Чу.с.ж. – численность работников уволенных по собственному желанию; Чун.т.д. – численность работников уволенных за нарушение трудовой дисциплины; Чсп. – среднесписочная численность работников организации)

1. $K_t = 100 - (Чу.с.ж. + Ч_{\text{ун.т.д.}}) / Ч_{\text{сп.}} \times 100$	3. $K_t = Ч_{\text{с.п.ж.}} / Ч_{\text{сп.}} \times 100$
2. $K_t = (Чу.с.ж. + Ч_{\text{ун.т.д.}}) / Ч_{\text{сп.}} \times 100$	4. $K_t = Ч_{\text{ун.т.д.}} / Ч_{\text{сп.}} \times 100$

**Вопрос19.** Коэффициент удовлетворенности (Ку) работников организацией определяется по формуле:

(Чсж – число работников, уволенных по собственному желанию; Чсп – списочная численность персонала)

1. $K_u = Ч_{\text{сж}} / Ч_{\text{сп}} + 1$	3. $K_u = 1 - Ч_{\text{сж}} / Ч_{\text{сп}}$
2. $K_u = Ч_{\text{сж}} / Ч_{\text{сп}}$	4. $K_u = Ч_{\text{сп}} / Ч_{\text{сж}}$

**Вопрос20.** Резервы роста производительности труда:

1. макроэкономические условия развития экономики	3. условия организации производства
2. факторы научно-технического прогресса	4. условия совершенствования организации труда

**Вопрос21.** Трудоемкость, устанавливаемая на основе действующих норм труда: норм времени, норм выработки, времени обслуживания, численности составляет трудоемкость

1. нормативную	3. управления
2. плановую	4. фактическую

**Вопрос22.** Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это состав:

1. списочный	3. текущий
2. среднесписочный	4. явочный

*Вопрос23.* Совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства – это:

1. квалификация	3. специальность
2. профессия	4. уровень подготовки

*Вопрос24.* Для измерения производительности труда используются показатели:

1. фондоотдача, фондоемкость	3. трудоемкость продукции
2. выработка на одного рабочего	4. прибыль

*Вопрос25.* К непромышленному персоналу относятся:

1. работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием	3. работники, которые организуют процесс управления предприятием
2. работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием	4. работники, которые не участвуют в организации процесса управления предприятием

*Вопрос26.* Оценка продвижения по службе (карьеру) при аудите персонала

1. информирование сотрудников о вакантных рабочих местах	3. оценка развития карьеры по категориям персонала;
2. роль профсоюзов в планировании карьеры;	4. квалификация

*Вопрос27.* Показателями, характеризующими обеспеченность трудовыми ресурсами, являются:

1. коэффициент оборота по приему	3. коэффициент текучести кадров
2. процент обеспеченности трудовыми ресурсами	4. коэффициент замещения

*Вопрос28.* Для измерения производительности труда используются показатели

1. фондоотдача, фондоемкость	3. затраты на персонал
2. выработка на одного рабочего	4. стоимость основных производственных фондов

*Вопрос29.* Оценкой интеллектуального капитала при аудите является:

1. оценка результатов работы организации;	3. оценка рентабельности продукции;
2. оценка условий развития персонала, повышения его конкурентоспособности;	4. оценка возможных рисков;

*Вопрос30.* Показателями оценки рабочих мест при аудите являются:

1. оценка трудоемкости продукции;	3. обязанности работника;
2. сведения об условиях работы;	4. обязанности работника;

**ВАРИАНТ 3**

<i>Вопрос 1.</i> Регулирование аудиторской деятельности осуществляются при помощи	
1. Стандартизации процессов проверки	3. Аудиторских стандартов
2. Аудиторского консультирования	4. все ответы правильные
<i>Вопрос 2.</i> Элементами системы внутреннего контроля экономических субъектов являются:	
1. Ситуация на внешнем рынке труда	3. Оценка наличия ресурсов
2. Внутренний аудит	4. все ответы правильные
<i>Вопрос 3.</i> Способ проведения специальных наблюдений за системой управления персоналом и кадровыми процессами называется:	
1. Аудит персонала	3. Мониторинг персонала
2. Экспертиза персонала	4. Анализ кадровой политики
<i>Вопрос 4.</i> По уровню проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:	
1. Внешний	3. Стратегический
2. Tактический	4. Оперативный
<i>Вопрос 5.</i> Норма времени и норма выработки находятся между собой в зависимости:	
1. линейной;	3. прямой пропорциональной;
2. обратной пропорциональной;	4. функциональной;
<i>Вопрос 6.</i> Процент выполнения норм выработки (Нвыр) при аудите нормирования труда рассчитывается по формуле: (Вф, Вн – фактическое и нормируемое количество продукции, производимое рабочим в единицу времени; )	
1. $N_{выр} = V_f / V_n - 100$	3. $N_{выр} = V_f / V_n \times 100$
2. $N_{выр} = V_n / V_f \times 100$	4. $N_{выр} = V_f / V_n - 100$
<i>Вопрос 7.</i> Основными направлениями оценки в ходе аудита персонала являются:	
1. Кадровые процессы	3. Качественные и количественные характеристики персонала
2. Выработка статистических стандартов	4. все ответы правильные
<i>Вопрос 8.</i> Основными задачами аудита персонала являются:	
1. Выявление проблем в области управления персоналом	3. Установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства
2. Оптимизация затрат на управление персоналом	4. все ответы правильные
<i>Вопрос 9.</i> Методы используемые в аудите персонала:	
1. сравнительный;	3. бухгалтерская и статистическая отчетность;
2. законодательные и нормативные акты;	4. все ответы правильные
<i>Вопрос 10.</i> Информационная база для аудита персонала:	
1. законодательные и нормативные акты;	3. отчетность предприятия;
2. планово-нормативная документация;	4. все ответы правильные
<i>Вопрос 11.</i> Интенсивность труда – это затраты физической и нервно-психической энергии человека:	

1. на единицу продукции;	3. на единицу используемого оборудования.
2. на одну трудовую операцию;	4. на единицу рабочего времени;

*Вопрос 12.* С повышением интенсивности труда производительность труда:

1. растет;	3. растет до определенных границ;
2. снижается;	4. остается неизменной.

*Вопрос 13.* Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это состав:

1. списочный	3. текущий
2. среднесписочный	4. явочный

*Вопрос 14.* Производительность труда - это показатель:

1. эффективности использования основных фондов	3. эффективности производства
2. эффективности труда	4. все ответы верны

*Вопрос 15.* Информационной базой внешнего аудита персонала является:

1. управленческий учет и планирование;	3. внутренний аудит;
2. проведение экспертизы;	4. все ответы верны

*Вопрос 16.* Моделью аудита персонала является:

1. менеджмент организации;	3. оптимизация затрат на персонал;
2. эффективность систем управления персоналом;	4. определенный порядок проведения аудита персонала.

*Вопрос 17.* Факторами способствующими повышению производительности труда, являются:

1. улучшение использования рабочего времени.	3. увеличение трудоемкости продукции;
2. рост себестоимости продукции;	4. все ответы верны

*Вопрос 18.* Аудит персонала позволяет повысить:

1. себестоимость продукции;	3. количество простое не по вине работника;
2. эффективность системы управления персоналом;	4. затраты на управление персоналом;

*Вопрос 19.* Социальная структура персонала характеризует

1. совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение)	3. состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками
2. количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников	4. классификацию работников в зависимости от выполняемых функций

*Вопрос 20.* Штатную структуру определяет

1. количественно-профессиональный со-	3. классификацию работников в зависимости
---------------------------------------	---



став персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников	от выполняемых функций
2. состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками	4. совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение)

<i>Вопрос 21.</i> Показатели использования рабочего времени при кадровом аудите являются:	
1. продолжительность рабочего дня	3. затраты на персонал
2. себестоимость продукции	4. стоимость основных производственных фондов

<i>Вопрос 22.</i> Аудит персонала позволяет снизить:	
1. качество труда;	3. прибыль организации.
2. текучесть персонала;	4. фондоотдачу;

<i>Вопрос 23.</i> Резервы роста производительности труда в кадровом аудите:	
1. макроэкономические условия развития экономики	3. условия организации производства
2. факторы научно-технического прогресса	4. условия совершенствования организации труда

<i>Вопрос 24.</i> Стоимостные показатели производительности в кадровом аудите используются, когда:	
1. для исчисления размера прибыли	3. осуществляется выпуск разнородной продукции
2. для простоты, наглядности и точности расчета	4. не используются

<i>Вопрос 25.</i> Качество норм труда в кадровом аудите определяется:	
1. уровнем трудовой дисциплины;	3. степенью выполнения и перевыполнения норм труда;
2. характером выполняемой работы;	4. объемом выпускаемой продукции

<i>Вопрос 26.</i> Расценка (Р) на выполнение единицы работы при аудите определяется по формуле: (Тчас – часовая тарифная ставка; Нвр – норма времени; Нвыр – норма выработки)	
1. $R = T_{\text{час}} / N_{\text{вр}}$	3. $R = N_{\text{выр}} / T_{\text{час}}$
2. $R = T_{\text{час}} / N_{\text{выр}}$	4. $R = T_{\text{час}} \times N_{\text{вр}}$

<i>Вопрос 27.</i> Коэффициент удовлетворенности (Ку) работников организацией при кадровом аудите определяется по формуле: (Чсж – число работников, уволенных по собственному желанию; Чсп – списочная численность персонала)	
1. $K_u = \frac{Чсж}{Чсп} + 1$	3. $K_u = 1 - \frac{Чсж}{Чсп}$
2. $K_u = \frac{Чсж}{Чсп}$	4. $K_u = \frac{Чсп}{Чсж}$

<i>Вопрос 28.</i> Трудоемкость, устанавливаемая на основе действующих норм труда: норм времени, норм выработки, времени обслуживания, численности составляет трудоемкость	
1. нормативную	3. управления
2. плановую	4. фактическую

*Вопрос 29.* При кадровом аудите численность основных рабочих на предприятиях рассчитывается:

1. отношением фонда времени рабочего к трудоемкости продукции	3. отношением числа рабочих мест к норме обслуживания
2. отношением трудоемкости продукции к фонду времени рабочего	4. вычитанием трудоемкости продукции из фонда времени рабочего

*Вопрос 30.* Показателями, характеризующими обеспеченность персоналом предприятия при кадровом аудите, являются:

1. коэффициент оборота по приему	3. коэффициент текучести кадров
2. процент обеспеченности трудовыми ресурсами	4. коэффициент замещения

Приложение № 2

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Место аудита и контроллинга в системе управления персоналом организации»**

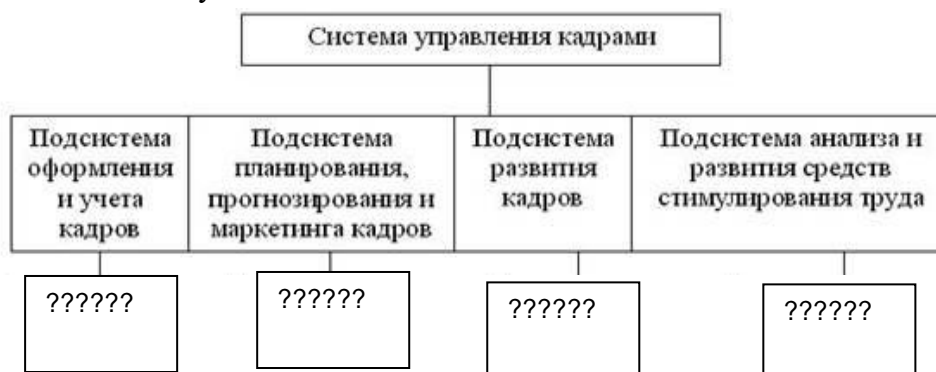
Вопросы для обсуждения:

1. Что такое организация и каковы ее основные элементы.
2. Перечислить и охарактеризовать функции управления.
3. Каковы основные цели организации.
4. Что такое миссия организации.
5. Структура организации и основные типы организационных структур управления организацией.
6. Этапы выбора стратегии.
7. Трудовой потенциал организации и его компоненты.
8. Понятия трудовых ресурсов, трудовой организации, трудового коллектива. Уровни объединения работников в трудовые коллективы.
9. Кадровая политика организации, ее цель и этапы работы и проектирования.
10. Оценка персонала, ее задачи и критерии.

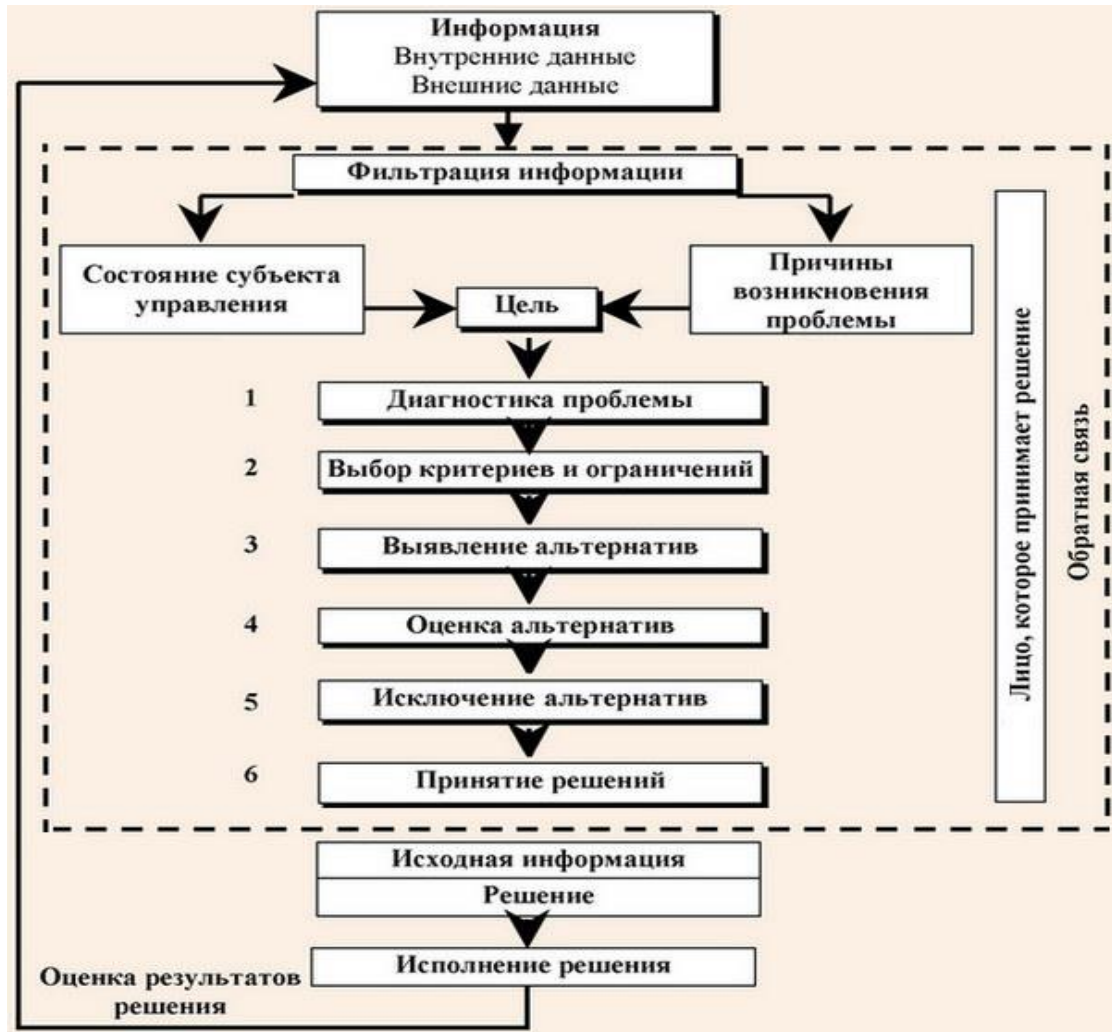
Задание 1. Заполнить таблицу.

Организационная система	Управленческая концепция	подсистема	Описание подсистемы
Организация как субъект рыночных отношений (как открытая система)			
Организация как закрытая система			

Задание 2. Заполнить схему.



Задание 3. Пояснить схему.



Задание 4. Пояснить схему.



#### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Аудит персонала: теоретические основы»

Вопросы для обсуждения:

2. Дать определение управления персоналом, перечислить показатели эффективности управления персоналом, определить объект управления персоналом.
3. Что такое аудит, управленческий аудит, аудит персонала.
4. Каковы основные направления аудиторской деятельности и с какой целью они проводятся.
5. В чем особенности управленческого аудита и каковы его основные этапы проведения.
6. Что является объектом и предметом аудита персонала.
7. Каковы цель и основные задачи аудита персонала.
8. Направления и уровни проведения аудита персонала их характеристика.
9. Перечислить признаки классификации аудита персонала.
9. Охарактеризовать аудит персонала по периодичности проведения.
10. Охарактеризовать аудит персонала по объему проверки.
11. Охарактеризовать аудит персонала по уровню проверки.
12. Охарактеризовать миссию аудита персонала.
13. Каковы особенности правоприменительной практики аудита персонала.
14. Охарактеризовать многогранность и многоаспектность сферы аудита персонала.
15. Понятие системности применительно к аудиту персонала.
16. Перечислить и кратко охарактеризовать основные группы методов, применяемые в процессе аудиторского контроля деятельности трудовых ресурсов.
17. Наиболее часто применяемые на практике методы аудиторского контроля деятельности трудовых ресурсов.

18. Основные подходы к разработке методик аудита персонала и их характеристика.
19. Направления аудиторской экспертизы.
20. Как проявляются особенности технологии организации аудита персонала.
21. Социально-экономическая направленность аудита, ее направления.
22. Особенности периодичности и объема аудита.

Задания:

10. Аудит персонала – это .....
11. Предмет аудита персонала – это .....
12. Задачи аудита персонала – это .....
13. Персонал организации – это ....
14. Трудовой потенциал – это ...
15. Принципы аудита персонала – это ...
16. Направления аудита персонала – это ...
17. Виды аудита персонала – это ...
18. Модели аудита и контроллинга персонала – это ...

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Методология аудита персонала»

Вопросы для обсуждения

1. Аудит персонала в организационно-технологическом, социально-психологическом, экономическом аспектах.
2. Аудит персонала на стратегическом, функциональном (операционном) и линейном (управленческом) уровне.
3. Основные подходы к исследованию деятельности по управлению персоналом, их характеристика.
4. Каковы основные задачи и этапы аудиторского эксперимента.
5. Основные инструменты аудита персонала, их характеристика.
6. Какие основные задачи выполняются на этапе предварительного аудита и с какой целью.
7. Перечислить и кратко охарактеризовать обязательные этапы аудита персонала.
8. Каковы основные направления анализа социального паспорта организации и их характеристика.
9. Каковы цели социологического обследования.
10. Перечислить и охарактеризовать этапы конструирования методики социологического обследования.
11. Каково содержание рабочей программы аудитора.
12. Какова структура и основные элементы содержания аудиторского заключения.
13. Кто подписывает аудиторское заключение.
14. Составные части аудиторского заключения.
15. Какова цель аудиторского заключения.
16. Каковы причины изменений, вносимых в положительное аудиторское заключение

Задание

Этапы проведения аудита персонала

- 1) написание аудиторского заключения (отчета)
- 2) анализ поставленной задачи
- 3) подбор команды для проведения аудита
- 4) сбор и обработка информации
- 5) разработка алгоритма проведения анализа
- 6) предварительная оценка итогов анализа

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала»

*Задача 1.* По данным табл. 2.1 проанализировать обеспеченность организации персоналом. Сделать выводы об эффективности использования персонала в организации с учетом структуры персонала ППП.

Таблица 2.1

Категории работников	Численность персонала организации (чел.)			Абсолютный недостаток или избыток работников (+, -) чел.		
	Базисный год	По плану	Фактически	гр.3 –гр.2	гр.4 -гр.2	гр.4 -гр.3
Весь персонал	838	853	843			
в т.ч. ППП	828	841	834			
из него: рабочие	725	730	724			
из них: основные	470	476	469			
вспомогательные	255	254	255			
служащие	103	111	110			
из них:						
руководители	25	26	26			
специалисты	73	80	79			
др. служащие	5	5	5			
непромышленный персонал	10	12	9			

*Задача 2.* По данным табл. 2.2 проанализировать показатели движения персонала. По результатам анализа сделать выводы об эффективности использования персонала в организации.

Таблица 2.2

Показатели	Базисный период	Отчетный период
Среднесписочная численность, чел.	828	843
Принято рабочих, чел.	35	41
Выбыло рабочих, чел.	49	46
в том числе: переведено на другие предприятия	4	5

уход на учебу с отрывом от производства	5	7
призваны в армию	10	8
уволены по собственному желанию	25	20
уволены за прогул и нарушение трудовой дисциплины	5	6

*Задача 3.* По данным табл. 2.3 проанализировать удельную трудоемкость выпуска продукции с учетом ассортиментных сдвигов в плановом выпуске продукции, при условии, что численность ППП – 3750 чел. удельный вес рабочих 70%. Сделать выводы об изменении численности рабочих с учетом ассортиментных сдвигов в плановом периоде.

Таблица 2.3

Наименование продукции	Базисный период		Плановый период	
	Объем продукции в стоимостном выражении, тыс.руб.	Затраты труда, тыс. нормо/ч	Объем продукции в стоимостном выражении, тыс.руб.	Затраты труда <sup>1)</sup> На плановый объем, тыс. нормо/ч
А	2850	1600	2700	1800
Б	3332	1800	3500	1836,4
В	5218	2133,5	5790	2300
Итого				

Затраты труда на плановый объем продукции рассчитан по базисным нормам.

*Задача 4.* По данным табл. 2.4 проанализировать эффективность использования фонда заработной платы и выплат социального характера, а также соотношения средней заработной платы (среднего дохода) и производительности труда (выработки). Сделать выводы о влиянии эффективности использования фонда оплаты труда на персонал.

Таблица 2.4

Наименование показателя	Базисный год	Отчетный год	Изменение показателей	
			По уровням (+, -)	По динамике, %
1. Объем продукции, тыс. руб.	95800	98500		
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	75600	77100		
в т.ч.:				
фонд заработной платы, тыс.	53600	54100		
Выплаты социального характера, тыс. руб.	22000	23000		
3. Среднесписочная численность, чел.	351	360		



*Задача 1.* По данным табл. 2.5 проанализировать соотношение разряда работ и рабочих. Если средний разряд работ будет выше среднего разряда рабочих, определить количество рабочих, которым необходимо повысить квалификацию, чтобы достигнуть полного соответствия. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности использования рабочих в соответствии с уровнем выполняемых ими работ (разряда работ).

Таблица 2.5

Показатели	Разряды работ и рабочих						Всего
	I	II	III	IV	V	VI	
Объем работ (тыс. н-ч.)	62	95	175	165	90	70	657
Численность рабочих (чел.)	33	75	120	133	75	45	481
Тарифный коэффициент	1,0	1,08	1,25	1,35	1,6	1,8	

*Задача 2.* По данным табл. 2.6 определить количество рабочих, которым требуется повысить квалификацию, при условии: эффективный фонд рабочего времени – 1650 часов, коэффициент выполнения норм 1,02. Написать аудиторское заключение об эффективности повышения квалификации рабочим. Как это отразится на бизнес-процессе организации.

Таблица 2.6

Экономические показатели	Разряды работ и рабочих				Всего
	III	IV	V	VI	
1. Объем работ, тыс. руб.	160	145	80	95	
2. Численность рабочих, чел.	85	82	42	50	
3. Тарифные коэффициенты	1,200	1,350	1,533	1,783	

*Задача 3.* Проанализировать движение персонала на фирме (см. табл. 2.7), написать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом в результате улучшения показателей движения персонала. Как это отразится на бизнес-процессе.

Таблица 2.7

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Численность персонала, чел.	530	510
2. Принято на работу, чел.	37	31
3. Уволено с работы, чел.	30	35
В т.ч.:		
по собственному желанию	15	17
За нарушение трудовой дисциплины	5	7

*Задача 4.* На основании данных табл. 2.8 проанализировать показатели найма и увольнений персонала. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности работы организации в вопросах найма и увольнения персонала.

Таблица 2.8

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Среднесписочная численность персонала, чел.	245	250
2. Принято, чел.	17	21
3. Выбыло, чел.	40	52
переведено на другие предприятия, чел.	2	5
уход на учебу, армию, пенсию, чел.	14	18
уволено по собственному желанию	13	19
уволено в связи с сокращением персонала, чел.	3	4

*Задача 5.* Проанализировать использование рабочего времени в организации (см. табл.2.9), сделать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом в результате улучшения использования рабочего времени. Как это отразится на бизнес-процессе.

Таблица 2.9

Показатели	По плану	Фактически
1. Среднесписочная численность рабочих, чел.	200	191
2. Время, отработанное рабочими, чел.-дн.	43320	39699
3. Неявки на работу, чел.-дн.	7280	8686
в том числе: очередные отпуски	5500	5272
отпуска по учебе	380	372
отпуска по беременности и родам	200	172
невыходы по болезни	1100	1394
неявки, разрешенные законом	100	96
неявки с разрешения администрации		180
прогулы		200
простои		1000

*Задача 6.* По данным табл. 2.10 сделать аудиторское заключение об эффективности использования ФЗП на фирме.

Таблица 2.10

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Объем продукции, тыс. руб.	37500	38960
2. Фонд заработной платы, тыс. руб.	9968,3	11000
3. Численность персонала, чел.	102	105

*Задача 7.* В организации работают 12 человек: генеральный директор – оклад 15500 руб.; коммерческий менеджер – оклад 14500 руб.; бухгалтер – оклад 13200 руб.; 3 мастера I категории – оклад 12000 руб.; 2 мастера II категории – оклад 11700 руб.; 2 мастера III категории – оклад 11500 руб.; уборщик – оклад 7000 руб.

В организации применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Средней размер премии составляет 32 % к месячным окладам работников. По прогнозам цены на то-

вары в планируемом году возрастут на 28 %. Предприятием принято решение об индексации окладов работников в размере 75 % среднего размера роста цен.

Сделайте аудиторское предложение о новых окладах персоналу, потребности в средствах на оплату труда при условии сохранения доли оплаты труда по окладам в общей заработной плате.

*Задача 8.* По данным табл. 2.11 проанализировать уровень и динамику ФЗП, дохода, средней заработной платы, среднего дохода. Сделать аудиторское заключение об использовании ФЗП и ФОТ на фирме и его влиянии на эффективность использования персонала.

Таблица 2.11

Показатели	Базисный год	Отчетный год
1) ФЗП, тыс. руб.	55400	56500
В т.ч. оплата за отработанное время	35600	35900
За неотработанное время	12000	12500
Единовременные поощрительные выплаты	4900	5000
Выплаты на питание, жилье, топливо	2900	3100
2) Выплаты социального характера	6900	7100
3) Расходы, не относящиеся к ФЗП и выплаты социального характера	4900	5000
Итого доход (1+2+3 строки), тыс. руб.	67200	68600
Численность ППП, руб.	500	490

*Задача 9.* В базисном году в организации расходы на оплату труда персонала составили 1520 тыс. руб., в том числе по окладам и ставкам 1060,0 тыс. руб.; среднесписочная численность персонала 35 чел.; оборот составил 32450,0 тыс. рублей.

В планируемом году оборот торговли возрастет на 5 % в ценах базисного года и на 25 % за счет роста цен; численность персонала останется неизменной. Средняя заработная плата будет расти в размере 0,9% на % роста выработки.

Определить сумму средств на оплату труда, уровень этих расходов в процентах к обороту. Сделать аудиторские предложения по возможным путям увеличения заработной платы работникам организации.

*Задача 10.* Определить величину произведенной продукции (ущерб) в результате нерациональных затрат рабочего времени на фирме при следующих условиях:

1. Целодневные простои составили - 260 чел.-дней,
2. Забастовки - 100 чел.-дней,
3. Неявки с разрешения администрации - 700 чел.-дней,
4. Внутрисменные простои - 300 чел.-дней,
5. Прогулы - 50 чел.-дней,
6. Дневная выработка продукции - 210 руб.

Сделать заключение об эффективности использования рабочего времени и его влиянии на увеличение выработки и объема выпускаемой продукции.

### ТИПОВЫЕ ТЕМЫ КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ

1. Сущность задачи и основные направления аудита персонала в организации.
2. Аудит кадрового потенциала предприятия
3. Аудит функций системы управления персоналом предприятия.
4. Аудит формирования кадровой политики организации.
5. Аудит планирования персонала.
6. Аудит использования персонала.
7. Аудит подбора и отбора персонала.
8. Аудит профориентации и адаптации персонала.
9. Аудит обучения персонала.
10. Аудит работы с кадровым резервом.
11. Аудит служебно-профессионального продвижения и деловой карьеры.
12. Аудит организации трудовой деятельности персонала.
13. Аудит мотивации и стимулирования труда персонала.
14. Аудит трудовых отношений в коллективе.
15. Аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом.
16. Аудит эффективности управления персоналом.
17. Аудит системы управления персоналом.
18. Аудит рабочих мест в организации.
19. Аудит найма работников организации.
20. Организация и проведение аудита условий труда и безопасности персонала организации.
21. Аудит персонала как инструмент оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
22. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда.
23. Аудит системы увольнений в организации.
24. Аудит системы формирования и развития кадрового резерва.
25. Аудит соблюдения трудового законодательства в организации.
26. Место аудита персонала в системе управления персоналом организации.
27. Разработка бюджета расходов на персонал.

28. Анализ исполнения бюджета расходов на персонал.
29. Стратегический контроллинг персонала.
30. Оперативный контроллинг персонала.
31. Кадровый контроллинг и его структура в системе управления персоналом предприятия.
32. Планирование расходов на персонал предприятия.
33. Инициативная тема.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КОТОРЫЕ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

1. Возникновение и становление аудита в экономически развитых странах и в России
2. Направления аудиторской деятельности: финансовый, государственный и управленческий аудит
3. Организация как объект аудита и контроллинга
4. Место аудита в системе управления персоналом
5. Правовые основы аудита. Аудиторские стандарты
6. Общая характеристика аудита: понятие, особенности, потребность в аудите, пользователи информации.
7. Аудит как форма диагностики персонала. Цель, объект, предмет и задачи диагностики персонала.
8. Принципы аудита персонала.
6. Инструментарий аудита персонала.
7. Организация и этапы проведения аудита персонала.
8. Основные источники информации аудита персонала.
9. Роль аудита персонала в повышении производительности труда
10. Регулирование аудиторской деятельности
11. Персонал и кадровая политика организации
12. Аудиторское заключение: методика составления, структура, значение
13. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.
14. Анализ производительности труда
15. Анализ численности и состава работников
16. Анализ использования фонда заработной платы
17. Назовите цели и задачи аудита рабочих мест.
18. Кратко охарактеризуйте основные этапы аудита рабочих мест.
19. Назовите цели и задачи аудита найма.
20. Перечислите показатели, по которым может быть произведена оценка функции подбора кадров.
21. Назовите категории затрат, связанные с наймом персонала.
22. Назовите цели и задачи аудита увольнений.

23. Какие факторы влияют на увольнение по собственному желанию работника. Назовите основные причины ухода работников по собственному желанию в России.
24. Назовите цели и задачи аудита вознаграждений. Как схематично выглядит структура вознаграждений.
25. В чем сущность метода классификации рабочих мест, действующих на предприятии.
26. Охарактеризуйте основные факторы, по отношению к которым аудитор анализирует структуру заработной платы.
27. Назовите цели и задачи аудита условий труда, безопасности и здоровья.
28. Перечислите и охарактеризуйте основные причины возникновения несчастных случаев на производстве.
29. Что представляет собой метод самодиагностики рабочих мест.
30. Перечислите этапы проведения аудита условий труда, безопасности и здоровья.
31. Назовите цели и задачи аудита работы служб управления персоналом.
32. Какие направления деятельности служб управления персоналом можно выделить?
33. Назовите основные критерии оценки эффективности работы служб управления персоналом.

## **ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН) ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Организация как объект аудита и контроллинга персонала
2. Сущность, задачи и направления аудита персонала
3. Контроллинг в системе управления персоналом
4. Специфика аудита персонала
5. Виды аудита персонала
6. Исследовательские подходы к аудиту персонала
7. Информационное обеспечение аудита.
8. Этапы аудита персонала
9. Аудиторское заключение
10. Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации
11. Анализ производительности труда
12. Анализ численности и состава работников
13. Анализ использования фонда заработной платы
14. Аудит рабочих мест и найма работников
15. Аудит увольнений
16. Аудит вознаграждений
17. Аудит условий труда и безопасности
18. Роль контроллинга в системе управления организацией. Взаимосвязь контроллинга с другими функциями управления предприятием.
19. Понятие, сущность и цель контроллинга персонала. Критерии классификации контроллинга персонала.
20. Технология контроллинга персонала.
21. Классификационные признаки издержек, связанных с формированием, развитием и использованием трудового потенциала?
22. Охарактеризуйте два подхода к измерению затрат на персонал.
23. Структура контроллинга персонала
24. Классификация управленческих решений в контроллинге
25. Управленческий учет как основа контроллинга
26. Планирование расходов на персонал
27. Система бюджетов и особенности бюджетирования расходов на персонал
28. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал



29. Корректировка и увязка бюджета расходов на персонал с другими бюджетами
30. Контроль персонала организации

Приложение № 6

**ТИПОВЫЕ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

*Задача 1.* По данным табл. 6.1 проанализировать изменение производительности труда (выработки на одного рабочего и одного работающего), а также определить долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности. По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии изменения выработки на эффективность управления персоналом.

*Задача 2.* По данным табл. 6.2 проанализировать уровень и динамику часовой, дневной выработки рабочих, а также годовой выработки рабочих и работающих (ППП). По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии использования рабочего времени на эффективность исследования персонала.

*Задача 3.* По данным табл. 6.3 проанализировать влияние изменения удельной трудоемкости на производительность труда. По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии изменения удельной трудоемкости на изменение производительности труда.

*Задача 4.* На основании данных табл. 6.4 проанализировать движение персонала. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности работы службы управления персоналом.

*Задача 5.* По данным табл. 6.5 проанализировать использование фонда оплаты труда, определить влияние факторов (численности, средней заработной платы, дохода) на абсолютное отклонение фонда заработной платы (фонда оплаты труда), рассчитать реальные доходы работников (индекс роста инфляции в отчетном году составил 1,07). По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии стимулирования труда на эффективность использования персонала.

Таблица 6.1

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем продукции, тыс. руб.	12000	12500	10100	10800	12500	12000	9500	9700	8500	8400
Численность работающих (ППП), чел.	1020	1035	990	1000	865	860	910	915	655	660
Численность рабочих, чел.	665	670	645	650	560	565	585	590	425	430

Таблица 6.2

Показатели	Варианты				
	1	2	3	4	5

	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
Объем про- дукции, тыс. руб.	33700	34000	38300	38000	32600	33000	34300	35000	36200	36000
Численность ППП, чел.	261	259	275	270	245	240	260	265	247	245
Численность рабочих, чел.	180	182	190	187	169	165	195	200	173	170
Отработано рабочими тыс. чел.-дн.	39,0	40,0	41,0	39,0	38,0	37,5	43,1	44,5	38,9	38,1
Отработано рабочими тыс. чел.-час.	306,3	305,5	310,5	312,0	295,7	293,0	303,5	310,1	300,5	299,7

Таблица 6.3

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
Объем реал- изованной продукции, тыс. руб.	21000	22300	20000	21000	23200	24000	22300	22500	24100	24000
Фактическая трудоем- кость, тыс. чел.-час.	1600	1620	1590	1605	1700	1750	1599	1600	1800	1820

Таблица 6.4

Наименова- ние показа- телей	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
Ср. спис. числ. персо- нала (чел.)	260	265	255	250	249	255	238	245	270	260
Принято (чел.) – всего	18	20	14	12	20	15	19	20	24	20
Выбыло (чел.) – всего	24	26	17	19	15	18	14	20	32	19
в т.ч. в связи с сокр. числ. персонала	10	8	4	7	6	8	5	7	10	3

по собст. желанию	5	6	7	3	2	5	4	5	8	4
в связи и нарушением трудовой дисциплины (прогулы)	2	3	1	1	-	2	1	-	4	3
переведены на смежн. предпр.	3	2	1	2	3	2	2	-	3	1
уход на учебу с отрывом от производ.	1	4	1	-	1	1	1	1	-	1
призыв в армию	1	2	2	2	1	-	-	3	4	3
уход на пенсию	2	1	1	4	2	-	1	4	3	4

Таблица 6.5

Показатели	Варианты									
	1	2		3		4		5		
	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
Объем продукции в сопоставимых ценах, тыс. руб.	95000	98100	94500	97200	8650	9039	136700	145200	89200	93660
Фонд оплаты труда. Всего, тыс. руб., в т.ч.	40200	41600	23000	24700	5800	6300	86000	88500	43700	44300
1) фонд заработной платы, тыс. руб.	31200	32100	18000	19500	4500	4900	67000	68500	33700	34200
2) социальные выплаты, тыс. руб.	9000	9500	5000	5200	1300	1400	19000	20000	10000	10100
Численность работников, чел.	236	240	137	140	34	39	510	515	256	260