

Тема 1. Роль контроллинга в системе управления персоналом организации

Необходимость появления на современных предприятиях контроллинга можно объяснить:

- повышением нестабильности внешней среды
- усложнением системы управления предприятием
- информационным бумом
- общекультурным стремлением и синтезом интеграции различных областей знания и человеческой деятельности
- все перечисленное

Функции контроллинга включают в себя:

- управленческий учет
- планирование
- контроль
- координацию
- выработку рекомендаций для принятия управленческих решений
- все перечисленное

Задача контроллинга – путем подготовки и представления необходимой информации ориентировать руководство на принятие решений и необходимых действий:

- да
- нет

По виду измерения контроллинг подразделяется на (выберите 2 варианта):

- количественный
- качественный
- оперативный

По времени контроллинг различается (выберите 2 варианта):

- стратегический
- оперативный
- долгосрочный
- краткосрочный

Информация, которую поставляет система контроллинга, должна отвечать следующим требованиям:

- достоверность
- полнота
- релевантность
- полезность
- понятность
- своевременность
- регулярность
- все перечисленное

При определении системы показателей контроллинга необходимо соблюсти следующие требования:

- объем показателей должен быть ограничен
- показатели должны содержать данные по всему предприятию в целом, а также по всем его подразделениям
- выбранные показатели должны быть динамичными и перспективными и сопоставимыми (обеспечение возможности сопоставления данных по периодам, по предприятиям и т.д.)
- показатели должны иметь характер раннего предупреждения
- все перечисленное

Анализ выбранных подконтрольных показателей включает в себя:

- сравнение нормативных и фактических значений с целью выявления отклонений
- выявление причин и виновников отклонений
- определение зависимости между полученными отклонениями и конечными результатами деятельности предприятия
- анализ влияния полученных отклонений на конечные результаты
- все перечисленное

Назовите три уровня контроллинга персонала:

- контролинг затрат
- контролинг результативности
- контролинг эффективности
- контролинг оперативности

Цели кадрового контроллинга:

- поддержка кадрового планирования
- обеспечение гарантии надежности и повышения качества информации о персонале
- обеспечении координации в рамках функциональной подсистемы управления персоналом, а также по отношению к другим функциональным подсистемам организации
- повышении гибкости в управления персоналом посредством своевременного выявления недостатков и рисков для кадровой работы и т.д
- все перечисленное

Задачи кадрового контроллинга:

- создание кадровой информационной системы
- анализ имеющейся информации с точки зрения ее значимости для кадровой службы
- проверка эффективности отдельных кадровых подсистем (функций)
- все перечисленное

Основными направлениями анализа качества управления персоналом организации считаются:

- анализ кадровой политики

- оценка качества основных документов, регламентирующих работу персонала
- оценка важнейших формальных правил и процедур, обеспечивающих процесс управления персоналом
- оценка основных элементов организационной культуры, оказывающих воздействие на поведение работников
- оценка показателей, характеризующих качество управления персоналом
- все перечисленное

Перечень показателей, характеризующих качество управления персоналом включает (выберите 4 правильных ответа):

- уровень текучести кадров
- морально-психологический климат в коллективе
- удовлетворенность работников работой
- трудовые показатели
- количество уровней и звеньев в структуре управления организации

Факторы, оказывающие влияние на эффективность работы персонала подразделяются на следующие категории:

- действующие со стороны работника
- действующие со стороны организации
- действующие со стороны смежников
- все перечисленное

К факторам, оказывающим влияние на эффективность работы со стороны работника включают (выберите 4 правильных ответа):

- способности, личностные и деловые качества
- мотивация
- отношение с руководителем и коллегами по работе
- профессиональные знания и навыки
- обеспеченность необходимыми ресурсами

К факторам, оказывающим влияние на эффективность работы со стороны организации относятся (выберите правильный ответ):

- условия работы
- стиль руководства
- знания и квалификация руководителя
- система стимулирования труда
- оргкультура организации
- оргструктура организации
- состояние оборудования и обеспеченность необходимыми ресурсами
- профзнания и навыки исполнителей
- все перечисленное

Количественные показатели оценки персонала включают следующие критерии (выберите 4 правильных ответа):

- производительность труда
- объем продаж

- количество обработанных документов
- количество за рекламу
- количество ошибок при выполнении работ

Качественные показатели при оценке персонала включают следующие критерии (выберите 4 правильных ответа):

- количество ошибок при выполнении работы
- уровень брака
- количество рекламаций
- стоимость не принятой работе
- объем продаж

Какими критериями характеризуются потери времени:

- число прогулов
- число опозданий на работу
- количество и частота не санкционированных перерывов
- все перечисленное

Какими критериями характеризуется текучесть кадров:

- количество увольнений по инициативе администрации
- количество увольнений по собственному желанию
- стаж работы для разных групп увольняющихся
- все перечисленное

К оценкам характеристик, связанных с обучением персонала относятся (выберите 4 правильных ответа):

- время обучения
- стоимость обучения
- успешность обучения
- количество работников охваченных с разными обучения
- стаж работы обучаемых

Оценка рабочего поведения, характеризуется критериями (выберите 3 правильных ответа):

- поведение в трудовых ситуациях
- рабочее поведение при взаимодействии с руководителями
- поведение с клиентами
- поведение с друзьями, членами семьи

Каким требованиям должна отвечать система оценки работы персонала (выберите 3 правильных ответа):

- валидность
- надежность
- достаточная различительная способность
- своевременность

К методам оценки работы персонала относятся:

- установление стандартов и нормативов

- оценка на основании письменных характеристик
- шкала оценки
- методы ранжирования
- заданное распределение
- оценка рабочего поведения

- управления по целям
- все перечисленное

Метод оценки работы персонала «управление по целям» используется для оценки труда (выберите 2 правильных ответа):

- руководителей
- специалистов
- рабочих

Какие из перечисленных методов считаются трудоемкими и требуют значительных затрат (выберите 2 правильных ответа):

- установление стандартов и нормативов
- шкалы оценки
- управления по целям

Какие бывают издержки, связанные с обучением (выберите 2 правильных ответа):

- прямые издержки
- косвенные издержки
- совокупные издержки

Расходы на оплату преподавателей, вспомогательного персонала на учебные материалы, на аренду помещений – это относятся к:

- прямым издержкам
- косвенным издержкам

Расходы, связанные с необходимостью освобождения сотрудников от работы на период их участия в учебной программе относятся к:

- прямым издержкам
- косвенным издержкам

Состав проектируемых элементов организационной системы управления организацией включает:

- функции управления
- оргструктура
- технологии и методы управления
- кадровое, информационное, техническое обеспечение системой управления
- все перечисленное

К этапам проектирования системы управления персоналом относятся:

- технико-экономическое обоснование необходимости совершенствования системы управления персоналом
- задания на оргпроектирование
- организационный рабочий проект
- все перечисленное

Процесс разработки и внедрения проекта системы управления организаций состоит из стадий:

- проектная подготовка
- проектирование
- внедрение
- все перечисленное

Основные виды целей организации (выберите 4 правильных ответа):

- экономические
- научно-технические
- производственные
- социальные
- организационные

Формирование оргструктуры системы управления персоналом включают следующие этапы:

- определение целей системы управления персоналом
- определение состава функций
- формирование подсистем оргструктуры
- определение прав и ответственности подсистем и установление связей между подсистемами
- расчет трудоемкости и численности подразделений
- все перечисленное

Тема 2. Классификация объектов контроллинга персонала и затрат на содержание персонала

По фазам процесса воспроизводства затраты на персонал подразделяются на (выберите 3 правильных ответа):

- производства рабочей силы
- распределения рабочей силы
- потребления рабочей силы
- перераспределения рабочей силы

По уровню подхода затраты на персонал различаются с позиции

- государства
- предприятия
- работника
- все перечисленное

По целевому назначению затраты на персонал подразделяются:

- на оплату труда

- на подготовку и переподготовку кадров
- на повышение квалификации
- на социальное развитие
- на социальную защиту
- все перечисленное

По характеру затрат издержки на персонал относятся к (выберите 2 правильных ответа):

- прямым
- косвенным
- трудовым

По времени возмещения затраты на персонал подразделяются на (выберите 2 правильных ответа):

- долговременные
- текущие
- единовременные

Расходы на рабочую силу на стадии потребления включают (выберите 3 правильных ответа):

- заработной платы
- премии
- оплаты больничных
- затраты на рекламу

При оценке экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом следует пользоваться какими видами эффективности проектов (выберите 3 правильных ответа):

- коммерческая (финансовая)
- бюджетная
- ожидаемая
- народнохозяйственная

Какие результаты включаются в состав проекта при расчетах показателей эффективности на уровне народного хозяйства

- конечные производственные результаты
- социальные
- прямые финансовые
- экономические
- кредиты и займы
- косвенные финансовые результаты
- все перечисленное

Какие обобщающие показатели могут быть использованы при оценке экономической эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом при принятии решения об экономической целесообразности осуществления проекта (выберите 5 правильных ответов):

- чистый дисконтированный доход
- индекс доходности
- внутренняя норма доходности
- срок окупаемости
- рентабельность инвестиций
- трудоемкость

В чем проявляется социальная эффективность проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом с точки зрения достижения позитивных изменений в организации

- обеспечение персоналу надлежащего жизненного уровня
- реализация и развитие индивидуальных способностей работников
- степень свободы и самостоятельности
- благоприятный социально-психологический климат
- все перечисленное

Какие социальные результаты легко поддаются стоимостной оценке (выберите 3 варианта):

- более полная реализация трудового потенциала
- уменьшение ущерба от текучести кадров вследствие роста удовлетворенности трудом
- сокращение потребности в социальных льготах и компенсациях для нейтрализации и ослабления неблагоприятных условий труда
- реализация и способностей работников
- обеспечение овладения социокультурными нормами

Затраты на совершенствование системы управления персоналом включают:

- единовременные
- текущие
- сопутствующее
- все перечисленное

Прямые, косвенные затраты относятся к классификации затрат:

- по характеру затрат
- к затратам по времени возмещения

Затраты на рабочую силу относятся на:

- себестоимость продукции
- прибыль
- подлежат отнесению на себестоимость и покрываются за счет прибыли

Затраты на приобретение и на подготовку работников – это:

- первоначальные затраты на рабочую силу
- восстановительные затраты

Возможности использования заработной платы как стимулирующего средства ограничено:

- да
- нет

Прямая зарплата и оклады согласно международной классификации стоимости труда – это (исключите лишнее):

- плата за прямое отработанное время рабочим с повременной оплатой
- выплаты рабочим с повременной оплатой
- заработки сдельщиков (включая сверхурочные, премиальные)
- выплаты премий за сверхурочную работу, ночную работу и работу в выходные дни
- доплаты за ответственность, за грязь, опасность и неудобства, денежные компенсации за еду и т.п
- выплаты по системе гарантированной заработной платы, доплаты по прожиточному минимуму и другие регулярные доплаты, рассматриваемые как прямая зарплата и оклады
- ежегодный отпуск

Оплата неотработанного времени согласно международной классификации включает (выберите 3 правильных ответа):

- ежегодный отпуск, другой оплачиваемый отпуск, включая за выслугу лет
- государственные и другие признанные праздники
- выходные пособия, окончательный расчет, если они не считаются расходами на социальное обеспечение
- выплаты по системе гарантированной заработной платы

Согласно международной классификации к премиальным и денежным вознаграждениям относятся (исключите лишнее):

- премии в конце года или сезонные премии
- премии по участию в прибылях
- дополнительные выплаты к отпуску сверхобычной оплаты отпуска и другие премии и вознаграждения
- выплаты премий за сверхурочную работу, ночную смену и работу в выходной день

Стоимость жилья для работников:

- стоимость жилья собственной организации
- стоимость жилья, не являющейся собственностью организации (дотации, субсидии и т.д.)
- другие виды стоимости жилья
- всё перечисленное

Стоимость профессионального обучения включает в себя:

- оплату за обучение
- выплату за услуги инструкторов со стороны учебных заведений
- за учебный материал
- возмещение работникам оплаты за обучение и т.п
- все перечисленное

Стоимость культурно-бытового обслуживания включает в себя:

- стоимость столовой на предприятии и другие услуги на предприятии
- стоимость образования, культурно-восстановительных и связанных с этим средств обслуживания и услуг без дотации
- субсидии на кредитования профсоюзов
- всё перечисленное

Стоимость труда, нигде не классифицируемая:

- стоимость транспортирования на работу и с работы, организованная работодателем (включая также возмещение платы за проезд и т.п.)
- стоимость рабочей одежды
- стоимость восстановления здоровья и другие виды стоимости труда
- все перечисленное

Укажите наименование показателей, которые используются при оценке расходов на рабочую силу, если объектом в оценке считается степень социальной защищенности работающих (исключите лишнее):

- расходы на социальные выплаты, предусмотренные законом
- расходы на дополнительные социальные выплаты и льготы
- удельный вес социальных выплат в издержках
- расходы на содержание социальной сферы

Оценка затрат на рабочую силу с точки зрения её ценности для организации производится по двум группам затрат (выберите 2 правильных ответа):

- первоначальные
- восстановительные
- текущие

Первоначальные затраты на рабочую силу для организации включают:

- затраты на приобретение
- затраты на подготовку
- издержки на приобретение нового специалиста

Восстановительные затраты на рабочую силу для организации включают:

- издержки на приобретение нового специалиста, связанные с уходом работающего специалиста
- прямые выплаты увольняемому работнику
- косвенные затраты, связанные с простоем рабочего места во время поиска замены
- косвенные затраты, связанные со снижением производительности труда работника с момента принятия решения об увольнении
- затраты на подготовку нового специалиста
- все перечисленное

Правильно ли следующее утверждение: затраты на рабочую силу частично подлежат отнесению на себестоимость продукции (работ, услуг), а частично осуществляются за счёт прибыли:

- да
- нет

Скорость окупаемости затраченных средств зависит от:

- рациональности использования трудового потенциала
- срока (стажа) работы человека на предприятии
- всё перечисленное

При принятии решения о целесообразности вложения средств в рабочую силу используются следующие показатели (выберите 3 правильных ответа):

- величина затрат на рабочую силу
- потенциальный экономический результат (экономический эффект) о вложения в рабочую силу
- ожидаемый стаж работы
- уровень образования
- стаж работы

Основными направлениями анализа окупаемости расходов на рабочую силу можно назвать:

- по отношению к прошлому периоду
- по отношению и к группе работников
- по отношению к задействованному в организации персоналу либо к уволившимся работникам
- по отношению к средствам, затраченным в текущем году, или к затратам за длительный период времени
- всё перечисленное

Создание системы кадрового планирования и контроля включает (исключите лишнее):

- выбор метода и процедур
- определение порядка и проведения планирования
- определение основных требований по составлению плана и контролю за ним
- определение внешних и внутренних предпосылок плана
- составление отчётов по кадрам

Создание кадровой информационной системы, как основная задача кадрового контроллинга, включает (исключите лишнее):

- определение потребности в информации
- участие в создании системы информации о рабочих местах
- участие в создании системы оценки кадров
- создание информационной системы для учёта внешних и внутренних изменений, имеющих значение для планирования
- иерархический анализ потребности в информации

- определение получателей информации
- подготовка заседаний по планированию

В соответствии с классификацией по фазам процесса воспроизводства, затраты на персонал подразделяются на:

- затраты на производство рабочей силы
- затраты на распределение рабочей силы
- затраты на потребление рабочей силы
- все перечисленное

Фаза распределения рабочей силы на уровне предприятия связана с затратами (выберите 2 правильных ответа):

- на перемещение собственных работников в порядке перехода в другие структурные подразделения (находящиеся в других регионах)
- на привлечение рабочей силы со стороны (затраты на проезд, подъемные, суточные и т.п.)
- на оплату труда персонала

Затраты на потребление рабочей силы включает (исключите лишнее):

- фонд заработной платы
- выплаты из поощрительных фондов предприятия
- затраты, связанные с поддержанием рабочей силы (на медицинское обслуживание, технику безопасности, социально-бытовое обслуживание)
- затраты на социальную защиту и социальное страхование
- затраты на подготовку кадров

По уровню подхода затраты на персонал подразделяются с позиции:

- государства
- предприятия
- работника
- всё перечисленное

По целевому назначению затраты на персонал подразделяются на (исключите лишнее):

- на образование фонда оплаты труда
- на подготовку и переподготовку кадров
- на повышение квалификации
- на услуги социально-бытового назначения
- резервные
- на социальную защиту и социальное страхование
- на улучшение условий труда, медицинское обслуживание

По времени замещения затраты на персонал подразделяются на (выберите 2 правильных ответа):

- долговременные
- текущие
- перспективные

По обязательности затраты на персонал делятся на (выберите 2 правильных ответа):

- обязательные
- необязательные
- постоянные

По признаку возможности и целесообразности сокращения затраты на персонал подразделяются на (выберите 2 правильных ответа):

- резервообразующие
- нерезервообразующие
- сокращаемые
- несокращаемые

Структура прямых (переменных) издержек на персонал включает (исключите лишнее):

- оплата по результатам труда
- заработную плату
- оклады штатных сотрудников
- выплаты внештатным сотрудникам
- технику безопасности

К издержкам по набору относятся (исключите лишнее):

- подготовка спецификаций и объявлений
- затраты на рекламу
- отсев заявлений, интервьюирование и переписка с заявителями
- отборочные тесты
- медицинские проверки
- учебные материалы, оборудование и помещения

Издержки на обучение включают (исключите лишнее):

- заработную плату и расходы на учеников и наставников
- поддержку и поддержание программ обучения
- учебные материалы, оборудования и помещения
- низкая эффективность труда обучаемых до полного окончания срока обучения
- отборочные тесты

К издержкам на перемену места жительства относят (выберите 3 правильных ответа):

- переезд, размещение и довольствие на время перерыва в работе
- помощь в жилищном строительстве
- оплата общежития
- медицинские проверки

Доля расходов на персонал в себестоимости продукции имеет тенденцию к росту, что обусловлено следующими факторами:

- отсутствием прямой зависимости между производительностью труда и затратами на персонал

- внедрением новых технологий, предъявляющих более высокие требования к квалификации персонала, которые становятся более дорогим
- изменением законодательства в области трудового права
- появлением новых тарифов, повышением цен на товары предметов первой необходимости
- всё перечисленное

Все расходы на содержание персонала регулируются (исключите лишнее):

- через существующие расходы
- через рабочие выплаты
- через анализ общих расходов
- посредством повышения эффективности
- путём изучения передового опыта

Тема 3. Управленческий учет как основа контроллинга персонала. Методы анализа отклонений фактических результатов от плановых

Оценка деятельности центров ответственности будет объективной при выполнении следующих условий:

- руководство знает методику расчета показателей, по которым выполняется оценка, и их значение
- руководству известны конкретные условия деятельности соответствующих сегментов бизнеса
- затраты, общие для всех сегментов бизнеса (общекорпоративные накладные расходы), должны быть распределены между ними на справедливой основе
- все ответы верны

Отчеты, разработанные для более высокого уровня управления, не являются результатом суммирования показателей отчетов, предоставленных нижестоящим руководителем. Это положение верно для:

- отчетности, формируемой по центрам затрат
- отчетности, формируемой по центрам доходов
- отчетности, формируемой по центрам прибыли
- отчетности, формируемой по центрам ответственности любого типа

Состав и содержание внутренней сегментарной отчетности зависит от:

- размера организации
- ее организационной структуры
- размера предприятий и его организационной структуры
- степени профессиональной подготовленности управленческого персонала
- все ответы верны

Управленческий учет представляет собой подсистему:

- статистического учета
- финансового учета

—бухгалтерского учета

Основная цель управленческого учета состоит в предоставлении информации:

- внешним пользователем
- внутренним пользователем
- органами исполнительной власти

Добавленные затраты представляют собой совокупность:

- прямых материальных затрат и общепроизводственных расходов
- прямых трудовых затрат и общепроизводственных расходов
- прямых материальных и трудовых затрат

Бюджет денежных средств разрабатывается до:

- плана прибылей и убытков
- бюджета капитальных вложений
- бюджета продаж
- прогнозного бухгалтерского баланса

Что является наилучшей основой для оценки результатов деятельности за месяц:

- плановые показатели
- фактические показатели за предыдущий месяц
- фактические результаты за аналогичный период предыдущего года

В рамках масштабной базы удельные постоянные расходы при увеличении деловой активности организации:

- остаются неизменными
- постепенно уменьшаются
- возрастают
- не зависят от деловой активности

Для принятия решения о выборе одного из альтернативных вариантов необходима информация о:

- релевантных издержках и доходах
- совокупных доходах и расходах по каждому варианту
- контролируемых и неконтролируемых затратах
- все ответы верны

Периодические расходы состоят из:

- коммерческих и административных расходов
- производственных издержек, информация о которых накоплена на бухгалтерских счетах за отчетный период
- общецеховых расходов
- ни один ответ не верен

Прямые трудовые затраты в рамках масштабной базы являются:

- постоянными

- переменными
- условно-постоянными
- все ответы верны

В основе контроллинга персонала лежит:

- управленческий учет
- бухгалтерский учет
- финансовый учет
- оперативный учет

Задачами управленческого учета являются (выберите 3 правильных ответа):

- учет, планирование, контроль
- анализ данных о затратах и результатах в системе управления персоналом в разрезе объектов (центров затрат)
- оперативная подготовка рекомендаций для принятия управленческих решений в целях оптимизации расходов, связанных с управлением персонала
- выявление финансовых результатов

Основными объектами управленческого учета в системе управления персоналом являются (исключить лишнее):

- затраты на персонал
- результаты эффективности функционирования системы управления персоналом предприятия в целом
- результаты эффективности функционирования системы управления персоналом отдельных структурных подразделений предприятия
- центры ответственности
- центры прибылей

В управленческом учете в целях управления и контроля все затраты классифицируются по двум направлениям (выберите 2 ответа):

- для расчета себестоимости продукции и определения прибыли
- для принятия управленческих решений и планирования
- для регулирования затрат

Основными показателями эффективности управления затратами на содержание персонала в организации являются (выберете 3 варианта):

- доля издержек на персонал в объеме реализации продукции
- удельные затраты на содержание работника
- соотношение совокупных затрат на персонал и количество производительного времени работы предприятия за отчетный период
- затраты на содержание персонала за отчетный период
- прямые затраты труда

Тема 4. Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала

Правильно ли данное утверждение: цель планирования расходов по содержанию персонала, ориентированная на производительность, обеспечит фактору «расходы по содержанию персонала» правильную значимость в организации:

- да
- нет

Верно ли следующее утверждение: бюджет – финансовый план предприятия, а процесс его разработки исполнения, контроля и анализа называется бюджетированием:

- да
- нет

Бюджетирование – оптимальная форма нормативного метода управления. Нормативный метод управления, обеспечивая контроль за прибылью предприятий, традиционно решает две основные задачи:

- пресечение хищений
- оптимизация
- регулирование

Построение системы нормативов в форме бюджетов и назначение ответственных за их исполнение позволяет обеспечить контроль и предотвратить отклонения от бюджетов:

- да
- нет

Системное использование бюджетов является:

- организационной основой оптимизации деятельности предприятий
- основой применения рычагов стимулирования и мотивации труда
- основой стратегического развития и эффективного освоения инвестиций
- всё перечисленное

В практике при составлении бюджетов используют различные методы (исключите лишнее):

- жесткий
- гибкий
- скользящий
- с нулевого базиса
- от достигнутого
- нормативный

К какому методу бюджетирования относится следующий отрицательный аспект методов бюджетирования, не даёт возможности отслеживать оперативную информацию, сложности с пересмотром параметров:

- жесткий
- гибкий
- скользящий

Частый пересмотр бюджетных показателей, возможность появления ошибок – к какому методу бюджетирования относится данный отрицательный аспект методов бюджетирования:

- жесткий
- гибкий
- скользящий

Увеличение объема работ персонала, являющийся отрицательным аспектом метода бюджетирования, относится к следующему методу бюджетирования:

- жесткий
- гибкий
- скользящий

Отрицательные аспекты методов бюджетирования: не эффективные решения, отсутствие корректирующей системы показателей, относятся к следующему методу бюджетирования:

- жесткий
- с нулевого базиса
- от достигнутого

Следующая отрицательная характеристика методов бюджетирования, не использование достигнутых результатов, относится к методу:

- скользящий
- с нулевого базиса
- от достигнутого

Следующий положительный аспект – неизменность во времени, относится к следующему методу бюджетирования:

- жесткий
- гибкий
- с нулевого базиса

Следующая положительная характеристика – учёт изменений уровней деятельности, относится к следующему методу бюджетирования:

- гибкий
- скользящий
- от достигнутого

Следующая положительная характеристика - гибкость, адекватность реагирования на изменения, относится к следующему методу бюджетирования:

- скользящий
- гибкий
- от достигнутого

Следующая положительная характеристика - относительная простота, невысокие затраты, относится к следующему методу бюджетирования:

- от достигнутого
- с нулевого базиса
- жесткий

Планирование с чистого листа характерна для метода бюджетирования:

- с нулевого базиса
- от достигнутого
- жесткий

Различают два метода организации работ по составлению бюджета, которые напрямую связаны с улучшением мотивации персонала:

- по методу break-down (сверху-вниз)
- по методу build-up (снизу-вверх)
- по методу гибкий

При перспективном планировании расходов на содержание персонала вначале необходимо отделить внешние факторы влияния на расходы от внутренних. К внешним факторам влияния могут быть перечислены (исключите лишнее):

- изменение размеров взносов на социальное страхование в соответствии с законом
- изменения налоговых правил
- периодические имеющие место пересмотры пенсий
- согласование повышения тарифных ставок или ожидаемые повышения тарифных ставок
- вызывающие расходы изменения тарифных соглашений (увеличение продолжительности отпусков, сокращение рабочего времени)
- изменения в организационной структуре
- обозримые общественно-политические тенденции

Утвержденный руководством организаций документ, содержащий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам:

- бюджет на персонал
- смета на персонал
- план на персонал

Этапы разработки бюджета на персонал:

- определение статьей расходов на персонал
- разработка форматов кадрового планирования
- сбор информации от руководителей
- свод проектов форматов кадрового планирования
- разработка бюджета расходов на персонал
- защита бюджета расходов на персонал перед руководителем
- утверждение бюджета расходов на персонал
- все перечисленное

Служба персонала разрабатывает часть бюджета расходов на персонал, которые часто охватывает следующие статьи затрат:

- фонд оплаты труда
- социальные программы
- стоимость движения персонала
- оборудование новых мест
- развитие и обучение персонала
- командировочные расходы в связи с обучением (стажировкой)
- затраты на литературу
- все перечисленное

Второй этап разработки бюджета – разработка форматов кадрового планирования. Форматы кадрового планирования:

- привлечение нового персонала
- ожидаемые увольнения и перемещения
- обучение и развитие персонала
- фонд оплаты труда
- социальные программы фирмы
- все перечисленное

Третий этап разработки бюджета на персонал – сбор информации от руководителей. На этом этапе руководители подразделений заполняют форматы кадрового планирования после чего сдают их в службу персонала. Обычно на это уходит:

- 3-5 дней
- 7-10 дней
- 10-15 дней

Контроль исполнения бюджета на персонал происходит следующим образом:

- финансовый директор имеет право потребовать обоснования денежных сумм
- при выписке любого счета на тот или иной вид услуг директор по персоналу всегда отслеживает величину денежных средств
- по окончании месяца, квартала, года представляется отчет по затратам
- все перечисленное

Выпускается два вида продукции: платья- 6000 шт, костюмы -1000 шт. Затраты рабочего времени на 1-цу продукции: платья – 4 н.-час, костюмы – 6 н.-час. Часовая тарифная ставка производственных рабочих в час составляет - 100 руб. Определить бюджет прямых затрат труда в стоимостном выражении

- 6000 т.р
- 3000 т.р
- 4500 т.р
- 9000 т.р

Формат кадрового планирования – «Привлечение нового персонала» не предусматривает наличия следующих параметров:

- отдел, должность, количество
- срок найма
- затраты на подбор; затраты на оборудование рабочего места
- сроки увольнения

Формат кадрового планирования – «Увольнения и перемещения» предусматривает наличия следующих параметров (выберите 3 варианта):

- Ф.И.О., занимаемая должность
- Размер ЗП + компенсация
- Сроки увольнения или перемещения
- Затраты на подбор кадров

Формат кадрового планирования «Обучение и развитие персонала» включает следующие параметры (исключите лишнее):

- перечень сотрудников
- тема и форма обучения
- продолжительность и сроки обучения;
- стоимость обучения
- командировочные затраты
- периодичность выплаты премии

Формат кадрового планирования «Фонд оплаты труда» - включает(исключите лишнее):

- должность
- фиксированная З/плата
- Переменная З/плата
- периодичность выплаты премии
- выплата больничных

Формат кадрового планирования «Социальные программы организации» предусматривает:

- виды социальных программ
- категория сотрудников и численность
- Периодичность выплат
- все перечисленное

Затраты на персонал осуществляются за счет:

- себестоимости продукции (работ, услуг)
- прибыли
- себестоимости продукции (работ, услуг), прибыли и других источников

Затраты на улучшение условий труда в затраты на персонал:

- включаются
- не включаются

Затраты на услуги социально-бытового назначения в затраты на персонал:

- включаются
- не включаются

Затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение персонала относятся к:

- восстановительным затратам
- первоначальным затратам

Затраты, необходимые для замены работающего сейчас на другого работника, способного выполнять те же функции – это:

- первоначальные затраты
- восстановительные затраты
- долговременные затраты

В России учет затрат на рабочую силу в расчете на одного работника:

- практически отсутствует
- осуществляется в обязательном порядке
- отражается в статистической отчетности организации по труду

Финансирование затрат на персонал из прибыли:

- гарантирует их возврат после реализации продукции
- обычно нацелено на решение перспективных и стратегических задач
- обычно осуществляется в экстренных случаях

В затраты на персонал НЕ включается:

- стоимость профессионального обучения
- стоимость транспортировки работников на работу и с работы транспортом организации
- оплата неотработанного времени
- выплаты высвобожденным работникам
- затраты на охрану труда
- затраты на техническое перевооружение производства

Расходы на платное обучение работников относятся к:

- выплатам социального характера
- расходам на оплату труда
- расходам, не относящимся к фонду зарплаты и выплатам социального характера

За счет прибыли финансируются (выберите 3 варианта):

- дивиденды
- потери от простоев по внутризаводским причинам
- беспроцентные ссуды на улучшение жилищных условий
- единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам
- затраты, связанные с подготовкой и переподготовкой кадров
- затраты, связанные с набором рабочей силы

Для анализа эффективности использования персонала используются показатели (выберите 3 варианта):

- доля затрат на персонал в объеме реализации продукции
- затраты на одного сотрудника
- общие и удельные затраты организации на персонал
- потери от простоев по внешним причинам
- себестоимость единицы продукции

Показатель «затраты на один производительный час» показывают:

- во сколько организации в среднем обходится 1 час производительного труда с точки зрения расходов на персонал
- отношение себестоимости продукции к технологической трудоемкости продукции

Для оптимизации расходов на персонал используются следующие меры (выберите 3 варианта):

- регулирование численности персонала
- повышение эффективности затрат на персонал
- регулирование денежных выплат
- снижение доли материальных затрат в себестоимости обязательных и необязательных затрат на персонал
- рост затрат на персонал

Тема 5. Контроль персонала и обратная связь в управлении персоналом

Контроль позволяет идентифицировать сильные стороны предприятия и наилучшие методы выполнения определенных задач для повторного их использования:

- да
- нет

Среднесписочная численность работников за год составила 1000 чел., за этот же период принято на работу 150 чел. Определить коэффициент приема на работу

- 15,0%
- 18,6%
- 7,2%

Металлургический комбинат за год произвел 50 тыс. м. проката, а среднесписочная численность работников составила за год 2000 чел. Определить производительность труда

- 30,1 тыс.м
- 25,0 тыс.м
- 16,3 тыс.м

Предприятие за год произвело изделий А - 5 тыс. единиц, изделий Б - 10 тыс. единиц. Полная трудоемкость изделия А в отчетном году составила 10 нормо-час., изделие Б - 6 нормо-час. Среднесписочная численность

работников предприятия за год была равна 500 чел. Определить производительность труда одного работника

- 220 нормо-час
- 243 нормо-час
- 187 нормо-час

На предприятии снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым уровнем составило 25 %. Определить рост производительности труда

- 33,3%
- 45,0%
- 50,0%

Методика контроля стратегического процесса включает:

- стандарты производительности
- временные рамки для оценки производительности
- источники данных: внутренние, внешние
- сформированные механизмы оценки
- корректирующие действия
- все перечисленное

Анализ ресурсов труда содержит два основных направления:

- анализ численности работающих
- анализ фондов времени
- анализ затрат

Анализ численности, структуры, движения трудовых ресурсов осуществляется по следующим показателям:

- анализ численности работников по количественному и качественному составу
- определение степени обеспеченности предприятия кадрами
- проверка данных об использовании рабочего времени
- изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы
- определение в динамике количества работников, занятых ручным и малоквалифицированным трудом, тяжелым ручным трудом
- все перечисленное

Трудовой потенциал коллектива характеризует следующие показатели:

- профессионально-квалификационный потенциал
- психологический потенциал
- творческий потенциал
- мотивационный потенциал
- моральный потенциал
- все перечисленное

Профессионально-квалификационный потенциал – это (исключите лишнее):

- профессиональная структура персонала

- функциональная структура
- квалификационная структура
- структура персонала по уровню образования
- структура персонала по стажу работы
- половозрастная структура

Психофизиологический потенциал – это (исключите лишнее):

- половозрастная структура персонала
- интенсивность, тяжесть труда
- показатели заболеваемости
- показатели работоспособности
- удовлетворенность трудом

Мотивационная потенциал – это (исключите лишнее):

- удовлетворенность трудом
- показатели отношения к труду
- состояние социально-психологического климата в коллективе
- текучесть кадров
- тяжесть труда

Творческий потенциал – это (исключите лишнее):

- число предложений и изобретений
- участие работающих в деятельности творческих групп
- участие в разработке инноваций, профконкурсах
- показатели работоспособности работников

Стоимость трудового потенциала предприятия равняется

где Фзп – фонд заработной платы ППП предприятия

Фмп – фонд материального поощрения

Зо – затраты на обучение кадров

Зпп – расходы, связанные с их переподготовкой

Зпк – затраты на повышение квалификации ППП

—Стр=Фзп+Фмп+Зо+Зпп+Зпк

—Стр=Фзп+Зо+Зпп+Зпк

—Стр=Зо+Зпп+Зпк

Количественные показатели оценки трудового потенциала (2 верных ответа):

- численность персонала
- эффективность использования рабочего времени
- выработка продукции на 1-го работника
- сбалансированность рабочих мест и работающих на предприятии

Коэффициент интенсивности оборота по приему (Кп) определяется:

где Чп – число принятых работников за период

Чс – среднесписочная численность работников

—Кп=Чп:Чс

—Кп=Чс:Чп

$$—K_{п} = Ч_{п} * Ч_{с}$$

Коэффициент оборота по выбытию ($K_{в}$) определяется по формуле:

где $Ч_{в}$ – число выбывших работников за период

$Ч_{с}$ – среднесписочная численность работников

$$—K_{в} = Ч_{в} : Ч_{с}$$

$$—K_{в} = Ч_{с} : Ч_{в}$$

$$—K_{в} = Ч_{с} * Ч_{в}$$

Коэффициент замещения ($K_{з}$) определяется по формуле:

где $Ч_{п}$ – число принятых работников за период

$Ч_{в}$ – число выбывших работников за период

$Ч_{с}$ – среднесписочная численность работников

$$—K_{з} = (Ч_{п} - Ч_{в}) : Ч_{с}$$

$$—K_{з} = (Ч_{п} + Ч_{в}) : Ч_{с}$$

Внутренний анализ затрат труда осуществляется по следующим направлениям:

—анализ роста производительности труда и снижения трудоемкости производства, продукции по важнейшим ее видам (договорам), по предприятию в целом

—анализ уровней и динамики изменения зарплатоемкости важнейших видов продукции и всей реализованной продукции

—анализ использования фонда заработной платы и средней заработной платы

—все перечисленное

Анализ расходов средств на оплату труда включает:

—определение размеров средней заработной платы по категориям персонала

—обоснование форм и систем оплаты труда

—анализ эффективности систем планирования

—анализ использования средств, направляемых в фонд потребления

—анализ распределения средств, направляемых в фонд потребления

—определение финансового резерва на анализируемый период

—все перечисленное

В ходе аудита развития персонала, аудитор знакомится с программами повышения квалификации фирмы и делает выводы относительно:

—наличия потребностей в обучении работников

—постановки целей обучения

—выбора методов и проведения собственно обучения

—изменения результатов до и после обучения и конечной оценки

—все перечисленное

Большинство экспертов считают, что для оценки программы повышения квалификации следует использовать следующие обобщающие критерии:

—реакция участников – понравилась ли им программа

- степень освоения знаний, навыков и умений, предложенных программой
- уровень удачных изменений в поведении на работе, улучшения личного исполнения работы
- влияние обучения на результат деятельности фирмы – текучесть кадров, производительность, объем продаж и т.д
- все перечисленное

Эффективность мероприятий по развитию персонала определяется по формуле:

где П – балансовая прибыль организации за отчетный период

К – эффективность

З – фактические затраты на развитие персонала в отчетном периоде

— $\text{Э}=\text{П}-\text{К}\cdot\text{З}$

— $\text{Э}=\text{К}\cdot\text{З}-\text{П}$

Существуют следующие методы снижения расходов на рабочую силу (исключите лишнее):

- общее содержание бюджета затрат
- стоимостной анализ накладных расходов
- метод нулевого бюджета
- административный анализ ценностей
- функционально-стоимостной анализ

Объект контроля персонала –это:

- трудовой коллектив организации
- различные стороны производственной деятельности трудового коллектива
- взаимоотношения в трудовом коллективе
- соответствие трудового потенциала и результатов деятельности персонала показателям кадрового планирования
- все перечисленное

Внешнему контролю персонала относятся соблюдение:

- трудовых норм
- социально-правовых норм
- социальных гарантий
- трудовых и социально-правовых норм и гарантий

К субъектам внешнего контроля за деятельностью персонала относятся (исключить лишнее):

- органы профсоюзов
- органы по труду субъектов РФ
- Минтруд России
- органы по труду местного самоуправления
- объединения работодателей

Внутренний контроль персонала организации – это осуществление субъектами организации следующих действий (исключить лишнее):

- определение фактического состояния объекта контроля
- сравнение фактических данных с планируемыми
- оценка выявляемых отклонений и степени их влияния на аспекты функционирования организации или ее отдельных подразделений
- выявление причин зафиксированных отклонений
- устранение причин отклонений

Информационное обеспечение системы управления персоналом для возможности принятия эффективных решений и достижения поставленных целей с минимальными издержками –это цель:

- внутреннего контроля персонала
- управленческого учета персонала;

Объект внутреннего контроля организации- это:

- персонал организации
- управленческие решения по кадровым вопросам
- материальные и финансовые ресурсы, необходимые для функционирования и эффективного использования персонала
- процессы происходящие в трудовом коллективе, использование рабочего времени, результаты труда и др
- все перечисленные

Система построения внутреннего контроля персонала требует соблюдения следующих правил (принципов):

- ответственность
- сбалансированность
- использование системы контрольных показателей
- своевременность
- постоянство контроля
- необходимое и достаточное количество информации и точек контроля
- разделение обязанностей
- все перечисленное

В организациях используются следующие виды контроля персонала (выберите 2 варианта):

- внутренний
- внешний
- постоянный
- своевременный

Контроль за деятельностью персонала включает следующие этапы (выберите 3 варианта):

- предварительный контроль
- текущий контроль
- заключительный контроль
- окончательный контроль

- промежуточный контроль
- оперативный контроль;

Субъектами кадрового контроля являются (выберите 3 варианта):

- государство
- кредитные учреждения
- Пенсионный фонд
- работодатель
- профсоюзы

Формами обратной связи в контроллинге персонала являются:

- устная обратная связь
- письменная обратная связь
- устная и письменная обратная связь;

Элементами контроля персонала являются (исключить лишние 2 ответа):

- объекты контроля
- методы контроля
- субъекты контроля
- время проведения контроля
- качество контроля
- время и место проведения контроля

Субъекты контроля включает (исключить лишнее):

- отдельных работников организации;
- отделы или подразделения
- внешние по отношению к организации органы или учреждения
- мероприятия и процедуры

Важнейшие принципы контроля персонала:

- заблаговременность и объективность
- контроль не должен быть тотальным и мелочным
- экономичность, разумность контроля, его открытость
- контроль должен иметь место на любом участке работы
- контроль не может рассматриваться как средство личного карательного отношения руководителя
- индивидуальный подход к подчиненным при его осуществлении
- все перечисленное

В целях контроля и регулирования уровня затрат не применяется их следующая классификация:

- регулируемые и нерегулируемые
- эффективные и неэффективные
- в пределах норм (сметы) и отклонений от норм
- контролируемые и неконтролируемые
- устраняемые и неустраняемые

К устной форме обратной связи относят (выберите два ответа):

- индивидуальные связи с ведущими специалистами организации
- встречи с разными группами
- письменные сообщения

Неэффективные расходы – это потери на производстве (выберите два ответа):

- потери от брака, т.е. устранение брака и его оплата.
- простоев, т.е. его оплата;
- оплата сверхурочных

В целом система контроля в рамках контроллинга персонала должна охватывать (исключить лишнее):

- мероприятия, направленные на выявление и учет результатов деятельности персонала предприятия
- мероприятия, направленные на оценку и сравнение результатов деятельности персонала предприятия
- анализ и выводы о деятельности персонала предприятия
- принятие управленческих решений

Оценка качества выбранных работников (K_n) осуществляется следующим образом

Где: R_k – усредненный показатель качества выполняемой работы набранными работниками (%)

P_r – процент новых работников, продвинувшихся по службе в течение одного года

O_p – процент новых работников, оставшихся работать по истечении одного года

$Ч$ – общее число показателей, учитываемых при расчете.:

- $K_n = (R_k + P_r + O_p) / Ч$
- $K_n = (R_k - P_r + O_p) / Ч$
- $K_n = (R_k + P_r - O_p) / Ч$

Тема 6. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита

Оценка уровня готовности предприятия и его сотрудников и эффективной работы в условиях рынка – это цель:

- управленческого аудита
- общего аудита
- аудита по персоналу

При проведении управленческого аудита решаются следующие задачи:

- оценивается текущая стратегия предприятия
- оценивается технология бизнес плана
- оценивается технология выполнения функций управления предприятием в целом
- проводится оценка структуры управления компанией
- все перечисленное

При проведении аудита найма, аудитор исходит из того, что успешность найма зависит от:

- наличия информации о потребностях в персонале (количественный, качественные, временные аспекты)
- целей организации
- знания ситуации на внешнем рынке труда
- действующих норм трудового законодательства
- мобильности работников
- демографической ситуации
- все перечисленное

Оценка выполнения функций подбора кадров может быть произведена по следующим показателям:

- время существования вакансии
- отношение числа откликнувшихся на объявление о вакансии к числу получивших приглашение на участие в конкурсе на неё
- отношение количества получивших приглашение к количеству принятых на работу
- отношение числа принятых к числу оставшихся на работе через количество удовлетворяющих руководство из общего числа принятых на работу
- отношение стоимости приема и отбора к числу приступивших к работе
- число заполненных вакансий за счет собственных работников в общем количестве вакансий
- отношение общих расходов на заработную плату вновь принятых специалистов к стоимости их подбора
- всё перечисленное

Затраты, связанные с наймом персонала можно разделить на три категории:

- зарплата
- прочие затраты, соответствующие прямым расходам
- затраты, связанные с расходами на функционирование административных служб по набору
- затраты на адаптацию

Аудит персонала исследует вопросы:

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

Уровни управленческого аудита взаимосвязанные с аудитом персонала включают:

- аудит управления персоналом (АУП)
- аудит линейного управления
- аудит организационных функций
- всё перечисленное

Виды аудита персонала:

- аудит системы управления персоналом
- аудит функций управления персоналом
- аудит процессов управления персоналом
- внутренний АУП
- внешний АУП
- всё перечисленное

Аудит персонала:

- показывает вклад кадровой службы в достижение конечных целей организации
- повышает профессиональный имидж службы управления персоналом
- стимулирует рост ответственности и профессионализма работников службы управления персоналом
- уточняет права и обязанности службы управления персоналом
- обеспечивает соответствие стратегии, кадровой политики и практики её реализации
- гарантирует постоянное соблюдение трудового законодательства (Трудовой кодекс)
- выявляет основные кадровые проблемы
- обеспечивает оптимизацию затрат на осуществление кадровых мероприятий и содержание службы управления персоналом
- стимулирует прогрессивные нововведения в области управления персоналом
- осуществляет оценку системы информационного обеспечения кадровой службы организации
- всё перечисленное

С каждым годом исследования в области управления персоналом приобретают всё большую важность по следующим причинам:

- работа службы управления персоналом имеет большой юридический смысл для работодателей
- вложения в персонал увеличиваются, что обуславливает важность проблемы их окупаемости
- деятельность службы управления персоналом помогает управлять производительностью организации и качеством трудовой жизни
- в условиях жёсткой конкурентной борьбы организации начинают всё больше заботиться о создании своего позитивного имиджа
- всё перечисленное

Методы эффективного управления персоналом включают:

- анализ работы
- планирование потребности в персонале

- ориентация и обучение новых работников
- управление вознаграждением и оплатой труда
- оценка исполнения
- обучение и развитие
- всё перечисленное

Специфическим показателем успешности в управлении персоналом являются (исключите лишнее):

- результативность (эффективность) деятельности структурных подразделений и отдельных работников
- удовлетворенность персонала своей работой и принадлежностью к организации
- текучесть кадров
- соблюдение трудовой дисциплины
- наличие конфликтов на всех уровнях отношений
- характер социально-психологического климата и особенности организационной культуры в организации
- стабильность работы всей организации

Общими показателями индикатора успешности в управлении персоналом являются (исключите лишнее):

- общие (итоговые экономические показатели)
- стабильность работы всей организации
- устойчивость на рынке
- конкурентоспособность
- характер социально-психологического климата

Суть аудита персонала сводится к:

- диагностике причин, возникающих в организации проблем
- оценке важности и возможностей разрешения
- формированию конкретных рекомендаций для руководства организацией
- всё перечисленное

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

- нацеленность на общеорганизационную эффективность
- строгая форма программы проверки, процедур и заключения
- независимость аудитора по отношению к организации
- профессионализм в выполнении проверки
- всё перечисленное

Эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации – это:

- объект аудита персонала
- предмет аудита персонала

Повышение эффективности функционирования системы управления персоналом - это:

- цель аудита персонала
- предмет аудита персонала

Цель аудита увольнений – оценка устойчивости кадрового «ядра» организации. Уровень устойчивости коллектива складывается из:

- числа постоянных работников, образующих основу коллектива
- численности работников, которые в результате проведенных мероприятий удовлетворили свои притязания в трудовой деятельности
- неустойчивой части коллектива
- всё перечисленное

Можно выделить три цели аудита соответствия:

- гарантия качества информации
- обеспечение соблюдения правовых, нормативных или сослагательных актов
- всё перечисленное
- обеспечение выполнения внутрифирменных инструкций

Аудит соответствия изучает:

- порядок назначения и пересмотра зарплаты
- процедуры, относящихся к зарплате персонала
- организацию внутреннего контроля за правильное начисление зарплаты
- соблюдение принципа профессионального равенства
- учет налоговых и социальных расходов
- форму организации и выплаты зарплаты
- участие работников в акционировании и в прибыли
- безопасность информации и качество соответствующего внутреннего контроля
- всё перечисленное

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

- функции отдела труда и зарплаты и службы управления персоналом достаточно разделены между собой
- лица, представленные в ведомостях на вознаграждение, имеют на это право
- расчеты выполнены точно
- уровни вознаграждений были согласованы и одобрены руководством, а также документированы
- выплаты осуществлены своевременно и в достаточно безопасных условиях
- все перечисленное

Аудит эффективности направлен на улучшение качества управления вознаграждениями и дает ответы на два вопроса:

- соответствует ли полученные результаты поставленным целям
- получены ли эти результаты с наименьшими затратами
- справедливость вознаграждений

Главные миссии аудита эффективности охватывают (исключите лишнее):

- аудит квалификации и классификации
- аудит индивидуализации вознаграждений
- аудит социальных выплат
- аудит стимулирования вознаграждений
- аудит участия в доходах
- аудит трудового потенциала

Стратегический аудит выделяет два аспекта:

- соответствует ли политика вознаграждений целям предприятия, его общей и социальной стратегии
- отвечает ли система социальных вознаграждений специфике деятельности предприятия и уровню его развития
- учтены ли возможности политики вознаграждения в планах и в программах организации

Внутренний аудит персонала позволяет оперативно оценивать правильность проведения кадровой политики, используя анализ трудовых показателей предприятия. Он содержит следующие основные направления аналитической деятельности:

- анализ ресурсов
- анализ затрат
- анализ эффективности труда
- анализ социального развития
- все перечисленное

Аудит – это метод осуществления диагностического исследования:

- да
- нет

Диагностическое исследование определяет эффективность совершенствования деятельности. Диагностическая работа включает (выберите 2 правильных ответа):

- сбор и анализ информации о ситуационных условиях организации, о деятельности в этих условиях и ее эффективности посредством изучения документации, бесед с сотрудниками организации
- формирование выводов о прочих недостатках и приоритетах решений
- аудиторские заключения

Цель диагностики:

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

—все перечисленное

Управленческий аудит (выберите 2 правильных ответа):

- обслуживает потребности в управлении организацией
- обеспечивает организацию объективной, достоверной и профессиональной информацией о системе ситуационных условий
- ведет управленческий учёт

Правильно ли следующее утверждение: в ходе полномасштабного аудита персонала полностью диагностируется эффективность существующей системы управления персоналом:

- да
- нет

Система работ по структурированию и организации в рамках аудита персонала включает:

- процедуры приведения структурирования и организации работ в соответствие с изменениями системы стратегического и оперативного планирования
- процедуры периодического уточнения разделения системы организации по вертикали на уровне управления и по горизонтали на блоки
- процедуры обеспечения соответствия ориентиров эффективности работы подразделений, должностных обязанностей рыночным задачам организации
- всё перечисленное

Процедуры обеспечения соответствия критериев эффективности работы подразделений, должностных обязанностей рыночным задачам организации включают:

- процедуры анализа работ, формирования рабочих заданий и стандартов исполнения
- процедуры обеспечения соответствия полномочий и ресурсов у подразделений и по должностям стоящим задачам и ответственности
- гармоничность стратегического и оперативного аспекта управления организацией
- все перечисленное

Направления обследования системы управления персоналом (в том числе стимулирование и мотивация эффективности работ) включает в себя:

- процедуры приведения системы управления персоналом в соответствие с изменениями систем стратегического планирования, оперативного планирования
- процедуры приведения в соответствие системы управления персоналом со стратегией развития ресурсного потенциала организации
- процедуры и критерии подбора и отбора персонала в должностных инструкциях
- систему развития персонала
- системы оплаты труда, стимулирования и мотивации

- систему служебного продвижения
- систему работы с «ключевым» персоналом
- все перечисленное

Направления приведения системы контроля эффективности работ включает в себя:

- процедуры приведения системы контроля эффективности работ в соответствие с изменениями систем стратегического планирования
- предварительный контроль: обеспечения соответствия положений об организационных инструкций (должностных обязанности)
- процедуры текущего контроля
- процедуры заключительного контроля
- всё перечисленное

Формами обратной связи при проведении аудита персонала являются (выберите два правильных ответа):

- устная обратная связь
- письменная обратная связь
- связующая обратная связь

К устной форме обратной связи относятся (выберите 2 правильных варианта):

- индивидуальное обсуждение с ведущими специалистами организации - клиента
- встречи с разными группами
- обучение

К письменной форме обратной связи относятся выберите 3 правильных ответа):

- любая письменная информация от аудитора клиенту
- промежуточные отчеты
- памятки
- обсуждение проблем

Форма применяемой обратной связи должна определяться ее целями:

- да
- нет

Суть аудита персонала сводится к:

- диагностике причин возникающих в организации проблем
- оценке важности проблем и возможностей разрешения
- формулированию конкретных рекомендаций для руководства организации
- все перечисленное

Аудит персонала – это (2 правильных ответа):

- форма диагностического обследования сферы управления персоналом организации в рамках научного исследования, консультационной работы,

осуществления управленческих функций, технической работы по управлению персоналом

- направление управленческого аудита, приложение инструмента аудиторских исследований к проблемам управления персоналом
- экспертная диагностика персонала

Отличительные черты аудита персонала:

- нацеленность на общеорганизационную эффективность
- формальность программы проверки процедур и заключения
- независимость аудитора
- профессионализм в выполнении
- независимость в выполнении проверки
- все перечисленное

В ходе единовременной аудиторской проверки возможно полностью оптимизировать состояние управления персоналом организации:

- да
- нет

При осуществлении аудита персонала необходимо следовать аудиторским стандартам:

- да
- нет

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

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

Управленческий аудит включает (исключите лишнее):

- аудит управления организацией
- аудит линейного управления
- аудит организационной функции
- аудит персонала
- государственный аудит

Основные выгоды аудита персонала для организации:

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

Достаточный рост отдачи персонала, что достигается повышением эффективности системы управления персоналом – это:

- цель аудита персонала
- задача аудита персонала

Основные задачи аудита персонала:

- нахождение проблем в области управления персоналом
- обеспечение соответствия стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям организации
- формирование эффективных методов управления персоналом
- установление соответствия требованиям законодательства
- сокращение затрат на управление персоналом
- всё перечисленное

Баланс сильных и слабых сторон в работе с персоналом, а также определение и выявление возможности их превращения – это:

- цель аудиторского заключения
- метод аудиторского заключения

Аудиторское заключение состоит из трех частей:

- для линейных менеджеров
- для специалистов отдела управления персоналом
- для менеджеров управления персоналом
- для профкома

Аудиторское заключение для линейных менеджеров ставит цели:

- стремление к уменьшению текучести
- дальнейшее развитие работника
- улучшение отношений с профсоюзом
- все перечисленное

К инструментам исследования в аудите персонала относятся:

- интервью
- анкетные опросы
- анализ официальных документов
- внешняя информация
- эксперименты в области управления персоналом
- все перечисленное

В ходе аудита персонала используются следующие объекты:

- отчет безопасности - здоровье
- жалобы
- изучение системы вознаграждений
- права человека
- кадровая политика фирмы
- текучесть
- повышение квалификации
- учет работников

—все перечисленное

Интервью, анкетные опросы, анализ информационных документов, внешняя информация, эксперименты в области персонала – это:

—инструменты исследования в аудите персонала

—методы исследования в аудите персонала

Практикуется следующая форма аудита:

—полный аудит на соответствие определенному стандарту

—частичный аудит, касающийся какого-либо аспекта деятельности

—вспомогательный аудит

—аудит соблюдения требований контракта

—всё перечисленное

В содержание тарифной системы входят (выберите 4 варианта):

—тарифные ставки

—тарифные разрядки

—тарифно-квалификационные справочники

—районные коэффициенты

—тарифные таблицы

—тарифные сетки

—тарифные расчеты

Доплаты к заработной плате устанавливаются (выберите 2 варианта):

—за профессиональное мастерство

—за совмещение должностей, профессий

—за длительный, непрерывный стаж

—за работу в многосменном режиме

—за классность

—за знание иностранного языка

Надбавки к заработной плате устанавливаются (надбавки 4 варианта):

—за знание иностранного языка

—за работу в многосменном режиме

—за профессиональное мастерство

—за ненормированный рабочий день

—за совмещение должностей, профессий

—за длительный, непрерывный стаж

—за классность

Правила и нормы по охране труда подразделяются на (выберите 2 варианта):

—унифицированные

—дифференцированные

—межотраслевые

—отраслевые

На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются:

- спецодежда
- неполное рабочее время
- средства индивидуальной защиты
- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы
- профилактическое питание
- бесплатный медосмотр

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- 20%
- 50%
- 25%
- 33%

Укажите виды обеспечения по обязательному социальному страхованию работника (выберите 4 варианта):

- пособие по временной нетрудоспособности
- оплата расходов на коммунальные услуги
- единовременная страховая выплата
- ежемесячная страховая выплата
- выплата дополнительных расходов
- возмещение морального ущерба

Тема 7. Взаимосвязь контроллинга, аудита и мониторинга персонала

В аудите персонала используются типичные для управленческого аудита инструменты. Наиболее часто применяемые из них - это:

- интервью
- анкетные, опросы и обзоры
- анализ официальных документов
- внешняя информация
- эксперименты в области управления персоналом
- всё перечисленное

К внешней информации относятся:

- официальные статистические материалы
- обзор заработной платы
- БОСС-кадровик
- Интернет-технологии
- всё перечисленное

К официальным статистическим материалам Госкомстата России и Минтруда РФ относятся такие материалы как:

- статистика экономической активности населения
- статистика численности, заработной платы, условий труда работников
- данные предприятий и организаций
- расчеты баланса трудовых ресурсов

—расчеты обобщающих показателей на основе интеграции данных из различных источников

—всё перечисленное

Регулирование расходов на персонал через существующие расходы предполагает (выберите 3 правильных ответа):

—ограничение максимального числа работающих

—прекращение приема на работу

—активное сокращение персонала

—привлечение новых работников

Регулирование расходов на персонал через рабочие выплаты предполагает:

—замораживание выплат сверх тарифов

—пересчет повышения тарифов на внетарифные выплаты

—корректировка внутренних фондов социального обеспечения

—всё перечисленное

Регулирование расходов на персонал посредством повышения эффективности предполагает использование следующих приемов (выберите 2 правильных ответа):

—финансовые результаты с меньшим персоналом

—лучшие результаты, полученные тем же персоналом

—активное сокращение персонала

Затраты на персонал можно измерить следующими способами:

—затратный

—получить примерную оценку текущей стоимости персонала

—метод экономического анализа и учёта человеческих ресурсов

—метод оценки затрат на приобретение персонала и его замену

—всё перечисленное

Кто утверждает стандарты по аудиту:

—Государственная Дума РФ

—Правительство РФ

—Комиссия по аудиторской деятельности при Президенте РФ

Аудиторские стандарты делятся на:

—2 группы: обязательные и рекомендательные

—3 группы: общие, стандарты проведения проверки, стандарты отчетности

—не классифицируются

Определите из нижеперечисленных прав право, которым обладают аудируемые лица, заключившие договор оказания аудиторских услуг:

—определять методику аудиторской проверки

—рассчитывать уровень существенности

—получить аудиторское заключение в срок, определенный договором

—определять аудиторский риск

Методы аудиторской проверки, используемые при проведении проверки конкретного экономического субъекта, определяются:

- самостоятельно аудитором
- ФОГРАД
- руководителем аудиторской фирмы

Из перечисленных параметров аудита персонала выделите относящиеся к функции планирования персонала (выберите 3 правильных ответа):

- оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации, будущих потребностей в персонале
- анализ штатного расписания, степени его обоснованности
- анализ изменений кадрового потенциала организации
- анализ обеспечения стабильности состава работников

Из перечисленных параметров аудита персонала выделите те, которые относятся к функции использования персонала (выберите 3 правильных ответа):

- анализ уровня занятости персонала
- анализ обеспечения стабильности состава работников
- изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других социально-уязвимых слоев населения
- анализ штатного расписания

Из перечисленных параметров аудита персонала выделите те, которые относятся к функции деловой оценки персонала (выберите 2 правильных ответа):

- анализ используемых форм деловой оценки персонала
- анализ периодичности проведения деловой оценки
- анализ изменений кадрового потенциала

Из перечисленных параметров аудита персонала выделите те, которые относятся к функции набор и отбор персонала (выберите 4 правильных ответа):

- оценка используемых методов набора персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале, стоимости набора
- оценка результативности набора, обеспеченности вакансий кандидатами, перспективного списка кандидатов
- оценка результативности оценочных процедур
- оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства, учебными заведениями
- оценка персонала, прошедшего обучение

Из перечисленных параметров аудита персонала выделите те, которые относятся к функции профориентации и адаптации персонала (выберите 2 правильных ответа):

- анализ используемых методов профориентации и адаптации, оценка их эффективности
- выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации
- анализ целей и используемых форм обучения

Из перечисленных параметров аудита персонала выделите те, которые относятся к функции обучения персонала (выберите 4 правильных ответа):

- анализ целей и используемых форм обучения, их соответствия целям организации
- изучение содержания, продолжительности обучения
- оценка персонала, прошедшего обучение
- оценка эффективности обучения
- оценка будущих потребностей в персонале

Из приведенных параметров аудита персонала отметьте те, которые относятся к функции работа с кадровым резервом (выберите 3 правильных ответа):

- анализ и проектирование управленческой деятельности организации
- оценка управленческого потенциала и определение потребности в подготовке кадрового резерва
- оценка методов работы с кадровым резервом
- анализ системы продвижения персонала в организации

Из перечисленных параметров аудита персонала отметьте те, которые относятся к функции служебно-профессиональное продвижение, деловая карьера персонала (выберите 4 правильных ответа):

- анализ системы продвижения персонала в организации
- анализ схем замещения должностей
- анализ реализации плана кадрового роста
- оценка результативности методов планирования карьеры
- анализ и проектирование управленческой деятельности

Из перечисленных параметров аудита персонала отметьте те, которые относятся к функции организации трудовой деятельности персонала (выберите 3 правильных ответа):

- анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда
- анализ состояния нормирования и организации труда
- оценка эффективности организации рабочих мест, распределения работ
- анализ форм и систем заработной платы

Из перечисленных параметров аудита персонала отметьте те, которые относятся к функции мотивация и стимулирование труда (выберите 3 правильных ответа):

- анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала
- анализ уровня и структуры оплаты труда

- оценка соответствия разработанных принципов, структуры оплаты труда целям организации
- анализ состояния нормирования труда в организации

Из перечисленных параметров аудита персонала отметьте те, которые относятся к функции трудовые отношения в коллективе (выберите 4 правильных ответа):

- диагностика социально-психологического климата
- оценка уровня социальной напряженности в организации, сопротивления переменам
- диагностика организационной культуры, типа управленческой команды
- оценка уровня соответствия целям и специфике организации
- оценка степени связи кадровой политики со спецификой организации и внешним условиям

По периодичности проведения аудит персонала классифицируется на следующие типы (исключите лишнее):

- текущий
- оперативный (специальный)
- регулярный
- панельный
- полный

По признаку полноты охвата изучаемых объектов аудит персонала классифицируется на следующие типы (выберите 3 правильных ответа):

- полный
- локальный
- тематический
- регулярный

По методике анализа аудит персонала классифицируется на следующие типы (выберите 2 правильных ответа):

- комплексный
- выборочный
- сплошной

По уровню проведения аудит персонала относят на (выберите 3 правильных ответа):

- стратегический уровень
- управленческий уровень
- тактический уровень
- внешний уровень
- низший уровень

По способу проведения проверки аудит персонала классифицируется на следующие типы (выберите 2 правильных ответа):

- внешний
- внутренний

—локальный

Если оценка производится на уровне высшего руководства, то такой тип аудита называется:

- стратегический
- управленческий
- тактический

Если оценка производится на уровне службы управления персоналом, то такой тип аудита называется:

- стратегический
- управленческий
- тактический

Если при проведении аудита персонала используется весь арсенал методов, то тип аудита относится к:

- комплексным
- выборочным

Если анализу подвергается работник, выбранный по специальной методике - выборке, то тип аудита относится к:

- комплексным
- выборочным

Если аудит персонала охватывает отдельно выделенную группу объектов или один объект, то данный тип аудита называется:

- полный
- локальный
- тематический

Если аудит персонала проводится по заранее установленному регламенту за определенный период времени, то данный тип аудита по периодичности проведения называется:

- текущий
- оперативный (специальный)
- регулярный
- панельный

Если аудит персонала по оперативному рассмотрению руководства, то данный тип аудита называется:

- текущий
- оперативный (специальный)
- регулярный
- панельный

Если аудит персонала проводится с определенной периодичностью, с неизменной методикой и инструментарием на той же группе людей и тех же объектах, то данный тип аудита называется:

- текущий
- оперативный (специальный)
- регулярный
- панельный

Аудит персонала может быть рассмотрен в следующих аспектах (выберите 3 правильных ответа):

- организационно-технологическом
- социально-психологическом
- экономическом
- техническом

Проверка документации и анализ показателей, свидетельствующих о легитимности и эффективности деятельности организации – это:

- организационно-технологический аспект
- социально-психологический аспект
- экономический аспект

Оценка социально-трудовых отношений на предприятии для выявления основных факторов трудовой мотивации и нахождения резервов совершенствования деятельности фирмы с субъективных позиций работников - это аудит персонала следующего аспекта:

- организационно-технологического
- социально-психологического
- экономического

Если аудит персонала предполагает определение конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере, эффективности функционирования служб управления персоналом, экономической эффективности самого аудита, то данный аспект аудита рассматривается как:

- экономический
- социально-психологический
- организационно- технологический

Аудиторы изучают стратегию организации посредством:

- интервьюирования ключевых руководителей
- изучения бизнес-планов, документов
- систематизации внутренних и внешних факторов управления
- определения динамики изменений
- всё перечисленное

На организационном уровне аудитор отвечает на три вопроса:

- соответствуют результаты поставленным целям
- получены ли эти результаты при наименьших затратах
- можно ли упростить или уменьшить процедуры управления
- все перечисленное

Аудит функции управления персоналом должен логически начинаться с обзора служб управления персоналом. Аудит должен сосредоточиться на следующих областях:

- информационной системе управления персонала
- укомплектованности персоналом и его развитию
- организационном контроле и оценке
- всё перечисленное

Область аудита персонала – информационное управления персоналом – включает:

- законодательство (права человека)
- планирование персонала (спрос и предложение, оценка наличия, диаграмма квалификации, перемещение и замена)
- информация по управлению персоналом (рабочие стандарты, спецификация работ)
- работа администрации (компенсации и зарплата, пакет и социальные льготы, дополнительные льготы работодателя)
- всё перечисленное

Область аудита - укомплектование персоналом и развитие – включает:

- найм
- отбор
- обучение и ориентация
- развитие карьеры
- всё перечисленное

Управленческий уровень предполагает проверку правильности применения линейными руководителями разработанной методологии управления персоналом. В этой миссии аудитор использует информацию от:

- представителей профсоюза
- наемных работников
- администрации и служб управления персоналом
- внешних источников (социальные органы, пенсионеры)
- всё перечисленное

Деятельность по управлению персоналом оценивается исследовательским путем, с использованием различных подходов. К ним относятся:

- сравнительный подход
- привлечение внешних экспертов
- статистический подход
- подход соответствия
- МВО подход (Management by objectives)
- все перечисленное

При оценке деятельности по управлению персоналом исследовательским путем, аудиторская команда сравнивает фирму с другой фирмой, чтобы

путем согласования вскрыть области недостаточного выполнения. Такой подход называется:

- сравнительным
- статистический
- подход соответствия

По материалам существующих отчетов, аудиторская команда формирует статистические стандарты. С помощью таких математических стандартов команда может раскрыть ошибки, хотя они все еще незначительны. Такой исследовательский подход к аудиту персонала называется:

- сравнительным
- подход соответствия
- статистическим

Производя выборку элементов информационной системы управления персоналом, аудиторская команда ищет отклонения кадровой политики компании или процедур от соблюдения законодательных норм. Этот способ при исследовательском подходе к аудиту персонала называется:

- подход соответствия
- МВО подход
- статистический подход

Когда в организации в области управления персоналом используется управление по целям, аудиторская команда может сравнить фактические результаты с заявленными целями. При этом области недостаточного выполнения могут быть обнаружены и зафиксированы. Такой подход называется:

- МВО подход
- подход соответствия
- статистический подход

Аудиторская команда полагается на опубликованные результаты исследования как стандарт, как стандарт с которыми оценивается действия службы управления персоналом или отдельные программы. Консультант или результаты исследования могут помочь диагностировать причину проблем. Данный подход называется:

- подход привлечения внешних экспертов
- подход соответствия
- статистический подход

Рост производительности труда по сравнению с базовым уровнем составил 25%. Определить снижение трудоемкости продукции

- 20%
- 16,7%
- 40,7

За год затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов составили 50 000 чел. –час., а затраты труда вспомогательных участков и служб ,

занятых обслуживанием производства - 75 000 чел.-час. Определить трудоемкость обслуживания производства

- 25000 чел.-час
- 125000 чел.-час
- 100000 чел.-час

Технологическая трудоемкость составила 200 000 чел.- час. Трудоемкость обслуживания производства - 125 000 чел. Час. Определить производственную трудоемкость (Т пр)

- 325000 чел.-час
- 75000 чел.-час
- 200000 чел.-час

В базовом периоде трудоемкость изделия А составила 15 нормо-час., в отчетном – 10 нормо-час.; трудоемкость изделия Б в базовом периоде- 5 нормо-час., в отчетном периоде – 3 нормо-час. Выпуск продукции в отчетном году составил по изделию А – 10 тыс. единиц, по изделию Б – 15 тыс. единиц. Рассчитайте индексы затрат рабочего времени (J вр) и производительности труда (J пр)

- 0,644
- 0,250
- 0,850

Система контроллинга персонала обеспечивает регулярное отслеживание степени реализации целей управления персоналом на:

- долгосрочную перспективу
- краткосрочную перспективу
- долго- и краткосрочную перспективу

Система долгосрочного планирования, наблюдения и контроля затрат на персонал, связанная со стратегией предприятия и ориентированная на перспективу называется:

- стратегическим контроллингом персонала
- целью управления персоналом
- долгосрочным планированием в системе управления персоналом

Цель стратегического контроллинга персонала включает (исключить лишнее):

- оптимизация управленческих решений в сфере управления персоналом
- обеспечение конкурентоспособности стратегии организации в области человеческих ресурсов
- обеспечение ликвидности предприятия и проведение антикризисной политики

Долгосрочные цели контроллинга персонала реализуются путем анализа и учета факторов:

- внутренней среды
- внешней среды

—внутренней и внешней среды

Внешними факторами, влияющими на систему управления персоналом относятся (исключить лишнее):

- соотношение спроса и предложения на рынке труда
- государственное регулирование рынка труда
- развитие рыночной инфраструктуры
- состояние трудового законодательства
- кадровая политика;

С помощью оперативного контроллинга персонала обеспечивается :

- достижение текущих целей управления персоналом
- краткосрочных целей персонала

Этапы оперативного контроллинга персонала (исключить лишнее):

- сбор информации и выбор контрольных показателей
- выявление отклонений фактических показателей от плановых
- определение причин отклонений и влияния на экономические показатели деятельности
- предоставление информации руководству для принятия решений
- корректировка планов и бюджетов предприятия в соответствии с принятыми решениями в системе управления персоналом
- принятие управленческих решений в сфере управления персоналом

Структура контроллинга персонала включает следующие элементы (исключить лишнее):

- постановка целей и задач;
- планирование затрат на персонал
- управленческий учет
- сбор информации
- контроль изменения показателей, анализ отклонений плановых и результативных показателей
- выработка управленческого решения

- принятие управленческих решений

Основные объекты контроллинга персонала (исключить лишнее – 2 ответа)

- :
- затраты на персонал организации
 - центры затрат
 - центры ответственности
 - центры прибыли
 - инвестиции

При факторном анализе, отклонения являются следствием изменения трех основных факторов (выберите 3 варианта):

- объема производства
- цен на ресурсы (труда)

- норм
- влияния внешних и внутренних причин

Отклонения при оценке каждого фактора классифицируются (исключить лишнее):

- по фонду оплаты труда
- по ставке заработной платы
- по производительности труда
- по ставке переменных расходов
- по цене

Функционально-стоимостной анализ в системе контроллинга персонала не включает следующие этапы:

- подготовительный
 - информационный
 - аналитический
 - творческий
 - исследовательский
 - рекомендательный
- опытно- внедренческий

Экономический смысл отклонения по фонду оплаты труда заключается в определении:

- экономия или перерасход по зарплате основных рабочих;
- экономия или перерасход по зарплате вспомогательных рабочих
- экономия или перерасход всего промышленно-производственного персонала

Экономический смысл отклонения по ставке заработной платы заключается в определении:

- экономия или перерасход по зарплате основных рабочих, вызванные отклонением фактической ставки оплаты труда от запланированной
- экономия или перерасход по зарплате основных рабочих

Отклонения по производительности труда показывает:

- экономия или перерасход по зарплате основных рабочих, вызванные ростом или падением фактической производительности труда по сравнению с плановым уровнем
- экономия или перерасход по зарплате основных рабочих, вызванные ростом фактической производительности труда по сравнению с плановым уровнем
- экономия или перерасход по зарплате основных рабочих, вызванные падением фактической производительности труда по сравнению с плановым уровнем

На аналитическом этапе функционально-стоимостного анализа в контроллинге персонала осуществляется (исключить лишнее):

- формулировка, анализ и классификация функций
- анализ функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления
- рассчитываются затраты на выполнение и уровень качества функций
- определяются степень значимости функций и причины ее несоответствия уровню затрат
- изучаются данные по аналогичным системам и передовой опыт по совершенствованию управления;

На творческом этапе функционально-стоимостного анализа (исключить лишнее):

- выдвигаются идеи и способы выполнения функций управления
- проводятся предварительная оценка и отбор наиболее целесообразных функций управления
- собираются, систематизируются и изучаются сведения, характеризующие систему управления персоналом или отдельные ее подсистемы

Исследовательский этап функционально-стоимостного анализа в системе контроллинга персонала не включает:

- подробное описание отобранного варианта
- разработка проекта системы управления персоналом со всеми необходимыми обоснованиями
- проведение социально-психологической подготовки персонала в целях внедрения проекта

Экспертная диагностика управления персоналом занимается оценкой различных сторон деятельности предприятия с целью обнаружения «узких мест» для принятия:

- оптимальных оперативных решений
- стратегических решений
- оптимальных оперативных и стратегических решений
- неотложных решений

Основные цели диагностики в области управления персоналом не включает:

- объективная оценка результатов деятельности организации
- комплексное выявление неиспользованных резервов
- постоянный контроль за выполнением планов и бюджетов на содержание персонала
- достижение полного соответствия материального и морального стимулирования по результатам труда и качеству работы
- мониторинг в области персонала

Основные задачи, решаемые для проведения диагностики в области персонала

- проверка и качества обоснованности планов, бюджетов и нормативов на содержание персонала

- анализ зависимости «трудозатраты- объем производства – прибыль»
- анализ труда и заработной платы;
- испытание оптимальности управленческих решений
- все перечисленное

К источникам информации для экспертной диагностики управления персоналом относятся (выберете два ответа):

- учетные
- внеучетные
- исследовательские

Учетные источники информации для экспертной диагностики в области персонала включает (выберете 3 правиль. ответа):

- бухгалтерский учет и отчетность
- статистический учет и отчетность
- управленческий учет и отчетность
- финансовый учет и отчетность

Внеучетные источники информации в области управления персоналом включает:

- материалы ревизий, внешнего и внутреннего аудита
- данные лабораторного контроля, эксперта
- результаты проверки налоговой службы;
- материалы производственных совещаний, собраний трудового коллектива
- средства массовой информации
- внутренние документы и переписка со сторонними организациями
- сведения получаемые с личного контакта со исполнителями
- все перечисленное

Для экспертной диагностики управления персоналом применяют специальные методы. Они подразделяются на (выберете 2 прав. ответа):

- оперативные
- стратегические
- диагностические
- экспертные

Основы системы стимулов, побуждающие работников при выработке стратегических решений, которые предусматривают не сиюминутными, а долговременными интересам предприятия относится к:

- стратегии стимулирования персонала
- экономической стратегии предприятия

Мониторинг в области персонала должен включать в себя следующие разделы:

- перечень наблюдаемых целевых критериев оценки деятельности подразделений предприятия:

- принципы количественной и качественной оценки внешних сигналов
- принципы количественной и качественной оценки внутренних сигналов;
- периодичность наблюдения установленных критериев
- все перечисленное

Руководитель может осуществлять мониторинг персонала путем:

- отслеживания протекающих на предприятии процессов
- сопоставления оперативных отчетов о результатах работы предприятия на наиболее короткие промежутки времени
- сравнения целевых результатов с фактически достигнутыми
- все перечисленное

Сравнение целевых результатов с фактически достигнутыми не позволяет сделать следующий вывод:

- о сильных и слабых сторонах предприятия
- о динамике их изменения показателей;
- о благоприятных и неблагоприятных тенденциях развития внешних условиях, в которых предприятию приходится работать
- о структурных сдвигах

Осуществление мониторинга в социально-трудовой сфере предполагает необходимость сбора и обработки широкого комплекса информации (выберете 3 варианта):

- технико-экономической
- социально-экономической
- социологической
- социотехнической

Программа проведения социально-трудового мониторинга применительно к отдельным организациям включает (выберете 3 ответа):

- карту предприятия
- блоки статической и социально-экономической информации
- анкету «Труд в вашей жизни»
- паспорт организации

Карта предприятия по проведению социально-трудового мониторинга содержит общие его характеристики, а именно:

- место размещения
- отраслевая принадлежность
- тип производства
- форма собственности
- основные виды выпускаемой продукции
- все перечисленное

Второй блок статистической и социально-экономической информации, который посвящен кадровым проблемам не включает:

- сведения о численности работающих

- сведения о степени использования рабочего времени,
- сведения о движении и подготовке кадров
- сведения о скрытой безработице
- сведения о производительности труда

Третьей блок статистической и социально-экономической информации, который посвящен кадровым проблемам включает показатели, характеризующие условия и охрану труда. К ним относятся (выберете три варианта):

- численность занятых на работах с неблагоприятными условиями труда
- показатели производственного травматизма, заболеваемости
- данные о компенсации и льгот за работу во вредных условиях труда
- данные о мониторинге окружающей среды

Четвертый блок статистической и социально-экономической информации, который посвящен анализу организации заработной платы. Раздел включает сведения о размерах фонда потребления (выберете 4 ответа):

- величина средней заработной платы
- удельный вес тарифной части оплаты труда
- степень дифференциации в оплате труда
- о размерах зарплат руководителей и работников ведущих профессий
- о соотношении роста производительности труда и средней заработной плате

Какие программные средства относятся к специализированным программам автоматизации аудиторской деятельности в целом и аудита персонала в частности (2 ответа):

- MS Excel
- «Экспресс Аудит»
- Project Expert
- «Помощник аудитора»

Система внутреннего контроля и аудита, мониторинга персонала создается руководством организации, ее основными задачами являются (2 ответа):

- эффективное управление персоналом организации в интересах достижения целей организации
- соблюдение политики руководства каждым работником организации
- обеспечение сохранности имущества организации

Система внутреннего контроля и аудита, контроллинга персонала должна обеспечивать (исключить лишнее):

- применение бухгалтерских и других информационных систем, автоматизирующих основные процедуры формирования информационной учетной базы
- выявление своевременно отклонений затрат от ранее запланированных с анализом причин отклонений и установлением виновных лиц
- интеграцию различных видов учета

—составление финансовой отчетности

Какие информационные системы могут использоваться при проведении контроля и анализа, аудита и контроллинга персонала в организации (Исключить лишнее):

- справочно-правовая система
- кадровая система
- ИС органов статистики;
- система оперативного управления производством
- ИС налоговых органов

Применение информационных систем в аудите, контроллинге, контроле и анализе персонала ориентировано на факторы, повышающие конкурентоспособность организации (исключить лишнее):

- уменьшение затрат на содержание персонала и регулирование затрат
- повышение эффективности управления персоналом
- регулирование рыночного риска
- эффективное управление финансовыми средствами

Тема 8. Аудит системы управления персоналом

К показателям экономической эффективности системы управления персоналом относятся: (3 правильных ответа)

- индекс удовлетворенности персонала трудом
- производительность труда
- издержки на персонал
- удельный вес брака и его динамика
- социально-психологический климат в коллективе
- коэффициент текучести кадров и его динамика

К показателям социальной эффективности системы управления персоналом относятся: (3 правильных ответа)

- индекс удовлетворенности персонала трудом
- производительность труда
- издержки на персонал
- удельный вес брака и его динамика
- социально-психологический климат в коллективе
- коэффициент текучести кадров и его динамика

Уровень абсентеизма относится к показателям (.....) эффективности системы управления персоналом (вставьте пропущенное слово):

- социальной
- экономической

Эффект воздействия социальных программ на результативность деятельности работников и организации в целом относится к показателям (.....) эффективности системы управления персоналом (вставьте пропущенное слово):

- социальной
- экономической

Показателями социально-психологического климата в коллективе являются (3 правильных ответа):

- соответствие организационных и личных целей
- уровень абсентеизма
- коэффициент оборота персонала
- Социометрический статус руководителя
- взаимоотношения с коллегами
- психограмма

Объем прибыли до уплаты налогов на одного работника и его динамика оказателем эффективности системы управления персоналом:

- является
- не является

Качество функций управления персоналом измеряют показатели (3 правильных ответа):

- уровень административной нагрузки
- коэффициент использования технических средств управления при выполнении функций
- коэффициент нормирования труда исполнителей функций
- коэффициент регламентации функций управления
- степень вовлеченности линейных руководителей в процесс принятия кадровых решений

Элементами аудита системы управления персоналом являются (3 правильных ответа):

- аудит кадровой службы
- аудит линейных руководителей
- качество функций управления
- аудит мотивации персонала
- аудит охраны труда
- аудит процесса обучения персонала

Аудит коммуникаций НЕ включает в себя анализ показателя:

- коэффициент качества предоставляемой информации
- уровень абсентеизма
- коэффициент скорости принимаемых решений
- коэффициент дублирования функций управления персоналом

Коэффициент качественной укомплектованности линейных руководителей является показателем аудита:

- кадровых процессов
- системы управления персоналом
- кадрового потенциала организации

Коэффициент использования рабочего времени в производственных подразделениях, зависящих от работы аппарата управления является показателем аудита:

- мотивации труда
- коммуникаций
- качества функций управления
- кадровой службы

В процессе аудита системы управления персоналом кроются аудиторские риски:

- неотъемлемые
- контрольные
- риски необнаружения
- все перечисленные

На подготовительном этапе аудита системы управления персоналом осуществляется (2 правильных ответа):

- разработка методического обеспечения аудита
- разработка проекта аудиторского заключения
- формирование аудиторской группы
- предварительная оценка эффективности кадровой политики
- предварительная оценка эффективности кадровых бизнес-процессов

В состав аудиторской группы для кадрового аудита НЕ включаются:

- линейные руководители
- руководитель и ведущие специалисты службы управления персоналом
- аудиторы из аудиторской или консалтинговой компании
- высшее руководство компании
- руководство Совета директоров компании

Методическое обеспечение аудита системы управления персоналом включает в себя (4 правильных ответа):

- график проведения аудита
- определение численности и состава аудиторской группы
- методика проведения аудита
- перечень основных критериев и показателей оценки по основным направлениям аудита
- перечень организационных документов и специальных форм для сбора информации
- информационные технологии управления персоналом

Целями комплексного аудита системы управления персоналом являются оценка ее фактического состояния и уровня ее соответствия (3 правильных ответа):

- целям организации в конкретных условиях
- генеральной и кадровым стратегиям
- этапу организационного развития компании
- потребностям персонала компании

—целям высшего руководства компании

В процессе аудита системы управления персоналом необходимо сформировать описание идеальной модели системы управления персоналом для данной организации с учетом социально-экономических, социально-психологических, организационно-технологических, коммерческих аспектов:

—верно

—неверно

Анализ состава факторов внешней и внутренней среды и оценка силы их воздействия на систему управления персоналом необходимо проводить в процессе аудита:

—стратегического

—тактического

—оперативного

—стратегического и тактического

—оперативного и тактического

Анализ внешней и внутренней эффективности системы управления персоналом проводится обычно на этапе аудита:

—подготовительном

—основном

—заключительном

Внешняя эффективность системы управления персоналом выражается во взаимодействии системы управления персоналом с (3 правильных ответа):

—организациями во внешней среде

—социальными сетями

—другими подсистемами управления организацией

—Советом директоров компании

—зарубежными специалистами по управлению персоналом

Для того, чтобы выбрать оптимальный для организации подход, концепцию, общие принципы и стратегию управления персоналом, аудитор должен рассмотреть:

—состав и количество факторов среды и оценить силу их воздействия на систему управления персоналом

—изучить современные концепции управления человеческими ресурсами

—проанализировать ресурсное обеспечение системы управления персоналом

—пройти семинар по стратегическому планированию

График проведения аудита системы управления персоналом желательно построить с разбивкой по:

—месяцам

—кварталам

—неделям

В процессе аудита внешней эффективности системы управления персоналом компании необходимо прежде всего изучить ее взаимодействие с (4 правильных ответа):

- службой занятости
- рекрутинговыми и консалтинговыми агентствами
- государственной инспекцией по труду (ГИТ)
- учебными заведениями профессионального образования
- Министерством труда и социального развития РФ
- Арбитражным судом субъекта РФ

Внешняя эффективность системы управления персоналом компании проявляется в ее репутации как работодателя:

- верно
- неверно

HR – бренд компании является критерием эффективности системы управления персоналом:

- внешней
- внутренней
- экономической
- внешней и внутренней

Наиболее часто причинами противоречий между системой управления персоналом и подсистемами управления организацией (финансы, маркетинг, производство, исследования и разработки) являются (4 правильных ответа):

- плохо организованные коммуникации
- отсутствие HR – бренда компании
- различия в целях и задачах
- ограниченные ресурсы
- перераспределение функций и объема власти
- позиция Совета директоров компании
- контролинг персонала

Оценку взаимодействия системы управления персоналом с системой управления в целом можно с помощью метода:

- анализа целей, стоящих перед системой с точки зрения их состава, структурированности и соответствия стратегии и политике управления персоналом в организации
- интервью с руководителем организации
- интервью с руководителем кадровой службы
- анализа документов
- все перечисленное

В процессе аудита системы управления персоналом следует выявить причины противоречий между (4 правильных ответа):

- директором по персоналу и финансовым директором

- функциями управления персоналом
- стратегическим, тактическим и оперативным уровнями управления персоналом
- объектами системы управления персоналом
- миссией и стратегическими целями управления персоналом
- субъектами и объектами управления персоналом

Конфликты между работниками и работодателями обычно вызваны противоречиями между:

- объектами системы управления
- субъектами и объектами системы управления
- законодательством и коллективным договором
- стратегическими и оперативными планами

Оценка эффективности внутренней организации и деятельности системы управления персоналом включает:

- аудит объектов системы управления персоналом, взаимосвязей между элементами системы и анализ ее ресурсного обеспечения
- аудит объектов системы управления персоналом, горизонтальных взаимосвязей между элементами системы и анализ ее ресурсного обеспечения
- аудит объектов системы управления персоналом, вертикальных взаимосвязей между элементами системы и анализ приоритетов кадровой политики

Аудит взаимодействия между элементами системы предполагает анализ системных связей:

- порождения и взаимодействия
- порождения, взаимодействия, преобразования и развития
- порождения, преобразования, синергии и управления
- порождения, взаимодействия и управления

В ходе аудита системы управления персоналом изучение результатов проверок государственной инспекции труда:

- желательно
- обязательно
- необходимо, если ревизия проходила в отчетном периоде

Анализ гармонизации социально-трудовых отношений в организации основывается на оценке:

- трудовых конфликтов и способов их разрешения
- степени реализации социальной политики компании
- социальной ответственности кадровой политики и степени ее реализации
- социальной ответственности кадровой политики и степени ее реализации, трудовых конфликтов и способов их разрешения

Замещение некачественного выполнения или невыполнения одних управленческих функций выполнением других представляет собой:

- эффект синергии
- делегирование полномочий
- эффект компенсационного механизма
- эффект «ореола»

Выявление фактических приоритетов в функционировании системы управления персоналом позволяет определить:

- противоречия между объектами управления персоналом
- скрытые и явные противоречия, связанные с несистемным развитием управления персоналом в организации
- степень реализации социальной политики компании
- проблемы формирования и развития персонала в компании

Задачами аудитора в оценке связей взаимодействия в системе управления персоналом являются (3 правильных ответа):

- выявление противоречия или отклонения от приоритетов кадровой политики в развитии системы управления персоналом
- установление фактов согласованных изменений (или противоречий) в подсистемах управления персоналом
- выявление противоречий между объектами и субъектами управления персоналом
- выявление фактических приоритетов в функционировании системы управления
- определение взаимодействия (или его отсутствия) в использовании методов, технологий и процедур в каждой подсистеме

Оценка уровня профессиональной компетентности работников кадровой службы является (.....) в процессе аудита системы управления персоналом (вставьте пропущенное слово):

- принципом
- задачей
- проблемой
- методом

О вкладе системы управления персоналом в эффективность деятельности организации можно судить по показателям:

- экономической и социальной эффективности функционирования системы
- HR-бренду и социальным индикаторам деятельности организации
- экономической и социальной эффективности функционирования системы и достижению стратегических целей организации

Господство структуры над функцией, бюрократизация, дублирование функций, стагнация – это:

- элементы аудиторского заключения
- принципы диагностики организационной структуры

- типичные патологии организационной структуры
- внутренние характеристики корпоративной культуры

В процессе аудита организационной структуры системы управления проводится анализ принимаемых управленческих решений в сфере управления персоналом:

- верно
- неверно

Целью Федерального закона 152-ФЗ «О персональных данных» является:

- обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну
- защита прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну
- обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина, занятого в организации любой правовой формы
- организация хранения, комплектования, учета и использования содержащих персональные данные документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов

Действие Федерального закона 152-ФЗ «О персональных данных» НЕ распространяется на отношения, возникающие при (выберите 2 варианта):

- обработке персональных данных физическими лицами исключительно для личных и семейных нужд, если при этом не нарушаются права субъектов персональных данных
- организации хранения, комплектования, учета и использования содержащих персональные данные документов
- обработке персональных данных, отнесенных в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну
- обработке любой информации, относящейся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных)

Федеральным законом 152-ФЗ «О персональных данных» регулируются отношения, связанные с обработкой персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таких средств, если обработка персональных данных без использования таких средств соответствует характеру действий (операций), совершаемых с персональными данными с использованием средств автоматизации:

- верно
- неверно

Согласно Федеральному закону 152-ФЗ «О персональных данных», персональные данные – это:

- любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту

персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация

—любая информация, относящаяся к определенному физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы

—определенная информация, относящаяся к физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное) положение, образование, профессия, доходы, другая информация

Согласно Федеральному закону 152-ФЗ «О персональных данных», действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных – это:

—использование персональных данных

—обработка персональных данных

—распределение персональных данных

—цель информационного обеспечения системы управления персоналом

Право субъекта персональных данных на доступ к своим персональным данным:

—ограничивается в случаях, указанных в Федеральном законе 152-ФЗ «О персональных данных»

—не ограничивается

—ограничивается, если предоставление персональных данных какой-либо организации или физическому лицу нарушает конституционные права и свободы других лиц

В случае выявления неправомерных действий с персональными данными оператор в срок, не превышающий с даты такого выявления, обязан устранить допущенные нарушения (нужное вставить):

—трех рабочих дней

—пяти рабочих дней

—десяти рабочих дней

Согласно Федеральному закону 152-ФЗ «О персональных данных», в общедоступные источники персональных данных с письменного согласия субъекта персональных данных могут включаться:

—его фамилия, имя, отчество, год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии и иные персональные данные, предоставленные субъектом персональных данных

—его фамилия, имя, отчество, год и место рождения, адрес, абонентский номер

—его фамилия, имя, отчество, год и место рождения, адрес, абонентский номер, страховое свидетельство, ИНН

—его фамилия, имя, отчество, год и место рождения, адрес, абонентский номер, данные о доходах

Согласно Федеральному закону 152-ФЗ «О персональных данных», письменное согласие субъекта персональных данных на обработку своих персональных данных должно включать в себя (выберите 3 варианта):

—фамилию, имя, отчество, адрес субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;

—наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес оператора, получающего согласие субъекта персональных данных;

—цель обработки персональных данных, перечень персональных данных и действий с ними, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;

—наименование организации и адрес работодателя

—фамилию, имя, отчество, адрес субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, семейное положение

Согласно Федеральному закону 152-ФЗ «О персональных данных», в случае отзыва субъектом персональных данных согласия на обработку своих персональных данных оператор обязан (выберите 2 варианта):

—прекратить обработку персональных данных и уничтожить персональные данные в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты поступления указанного отзыва, если иное не предусмотрено соглашением между оператором и субъектом персональных данных

—уведомить субъекта персональных данных об уничтожении персональных данных

—прекратить обработку персональных данных и уничтожить персональные данные в срок, не превышающий семи рабочих дней с даты поступления указанного отзыва

—уведомить субъекта персональных данных и его работодателя об уничтожении персональных данных в течение семи рабочих дней

Личная карточка работника (форма Т-2) заполняется на основании:

—заявления о приеме на работу

—приказа (распоряжения) о приеме работника на работу

—трудового договора

—срочного трудового договора и заявления о приеме на работу

В соответствии со ст.68 ТК РФ, заключение трудового договора с работником:

—следует за изданием приказа (распоряжения) о приеме работника на работу

—предшествует изданию приказа (распоряжения) о приеме на работу
—является основанием для начисления заработной платы новому сотруднику

Совокупность документов, содержащих наиболее полную информацию о работнике и его трудовой деятельности у данного работодателя - это:

- досье
- личное дело работника
- персональные данные работника
- трудовой договор

Период испытательного срока работника не может превышать:

- двух месяцев
- трех месяцев
- трех месяцев, а по некоторым руководящим должностям – шести месяцев
- трех месяцев, а по некоторым должностям – пяти месяцев

Выберите 3 дополнительных метода оценки кандидатов на вакансию:

- анализ документов
- собеседование
- профессиональное испытание
- психологическое тестирование
- деловые игры
- графологическая экспертиза

Прямой поиск кандидатов является:

- наиболее сложным и трудоемким способом поиска сотрудников
- наиболее простым и доступным способом поиска кандидатов
- инновационным способом поиска кандидатов

Результаты психологического тестирования кандидатов являются основанием для приема на работу или отказа в приеме на работу:

- верно
- неверно

В период испытательного срока на работника распространяются:

- положения Трудового кодекса РФ
- положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
- положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора

Работник должен ознакомиться с должностной инструкцией по своей должности:

- до подписания трудового договора
- после подписания трудового договора
- после издания приказа о приеме его на работу