***Часть 1. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ***

*Обратите внимание, что в каждом вопросе может быть один или несколько правильных ответов из предлагаемого перечня.*

1. Объектом аудита персонала является:

1. Персонал организации,
2. Социально-трудовые отношения в организации,
3. Система управления персоналом,
4. Менеджмент предприятия,
5. Эффективность системы управления персоналом.

2. Основными задачами кадрового аудита являются:

1. Выявление проблем в области управления персоналом
2. Оптимизация затрат на управление персоналом
3. Расчет необходимой численности персонала
4. Подбор и отбор персонала

5. Установление соответствия кадровой политики требованиям
законодательства

3. Основными видами аудита с позиции нормативного регулирования являются:

1. внешний;
2. обязательный;
3. инициативный;
4. внутренний
5. государственный.

4. Регулирование аудиторской деятельности осуществляются при помощи:

1. Стандартизации процессов проверки
2. Государственных законодательных актов
3. Аудиторского консультирования
4. Аудиторских стандартов

5. Из перечисленных нормативных актов наименьшей правовой силой в данном списке обладает:

1. Трудовой кодекс РФ,
2. Указы Президента РФ,
3. Конституция РФ,
4. Федеральные конституционные законы РФ.

**6. Расставьте этапы проведения аудиторской проверке в нужном порядке:**

1. Сбор и анализ информации об аудируемом лице,
2. Подготовка программы аудиторской проверки,
3. Подготовка общего плана аудита,
4. Сбор аудиторских доказательств,

5. Завершение аудиторской проверки.

**7. Структура аудиторского заключения:**

1. Имеет произвольную форму,
2. Закреплена в законе «Об аудиторской деятельности,
3. Дана в соответствующем стандарте аудиторской деятельности,
4. Рекомендована соответствующей инструкцией Минфина РФ.

**8. Сущность аудита...**

1. оценка объективных данных об экономических действиях клиента;

2. независимое рассмотрение финансовых отчетов клиента;

3. выражение мнения о результатах хозяйственной деятельности клиента;

4. все вышеперечисленное.

**9. В соответствии с периодичностью проведения различают следующие виды аудита:**

1. Регулярный

2. Оперативный

3. Выборочный

4. Тактический

5. Панельный

**10. По способу проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:**

1. Управленческий

2. Панельный

3. Внешний

4. Текущий

5. Внутренний

**11. Основными направления аудита являются:**

1. финансовый;

2. кадровый;

3. операционный;

4. государственный;

5. управленческий.

**12. Аудиторское заключение не включает в себя:**

1. вводную часть,

2. описание объема аудита,

3. мнение аудитора,

4. подпись аудитора,

5. подпись клиента.

**13. Аудиторское заключение может быть:**

1. отрицательным,

2. положительным,

3. безоговорочно положительным,

4. безоговорочно отрицательным,

5. модифицированным.

**14. В ходе аудита рабочих мест оценка осуществляется по следующим группам показателей:**

1. социальный уровень,

2. уровень условий труда,

3. технический уровень,

4. организационно экономический,

5. технологический уровень,

6. функциональный уровень,

7. уровень эффективности.

**15. Показатель тяжести заболевания оценивается в расчете на:**

1. 1000 человек персонала,

2. 100 человек персонала,

3. одно заболевание,

4. одного работающего.

**16. Основными направлениями аудита рабочих мест можно назвать:**

1. оценка затрат, обусловленных неблагоприятными условиями труда,

2. оценка условий труда,

3. оценка движения персонала,

4. анализ работы по управлению условиями труда,

5. анализ факторов труда.

**17. К элементам аудита условий труда не относят:**

1. психофизиологические условия;

2. эстетические условия;

3. социально-психологические условия;

4. экономические условия.

**18. Показатель частоты травматизма рассчитывается как отношение:**

1. коэффициента смертности от несчастных случаев к среднесписочной численности;

2. коэффициента нетрудоспособности к среднесписочной численности;

3. числа пострадавших от несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности к среднесписочной численности;

4. дней нетрудоспособности к числу пострадавших от несчастных случаев на производстве к среднесписочной численности.

**19. Факторами, способствующими повышению производительности труда, являются:**

1. Снижение трудоемкости продукции

2. Увеличение трудоемкости продукции

3. Улучшение использования рабочего времени

4. Снижение текучести кадров

5. Рост себестоимости выпускаемой продукции

20. К основным источникам информации при осуществлении аудита найма относятся:

1. личные карточки работников,

2. положение о структурных подразделениях,

3. платежные ведомости,

4. штатное расписание,

5. документы по учету кадров.

22. Основные цели аудита вознаграждений:

1. оценка места вознаграждения в общей системе оплаты труда,

2. анализ возможностей усиления стимулирующей функции вознаграждения,

3. оценка содержательности труда,

4. оценка резервов экономии затрат на персонал.

23. Показателями оценки эффективности найма являются:

1. отношение стоимости приема и отбора к числу приступивших к работе,

2. затраты на обучение персонала,

3. средние затраты на подбор одного кандидата,

4. время существования вакансии,

5. число заполненных вакансий за счет собственных вакансий в общем количестве.

**24. Согласно принятой системе показателей по труду, используемой организациями для анализа и планирования, объем производства исчисляется:**

1. в натуральных единицах;

2. в стоимостных единицах;

3. в процентах.

**25. Какие нормы применяются для расчета численности работников?**

1. нормы времени;

2. нормы прибыли;

3. нормы обслуживания;

4. нормы производительности.

**26. Изменение состава персонала, в результате непрерывно происходящего приема и увольнения работников организации называют:**

1. сменяемостью кадров;

2. текучестью кадров;

3. оборотом кадров.

**27. Показатели издержек на содержание персонала являются:**

1. Доля издержек на персонал в объеме реализации

2. Издержки на одного сотрудника

3. Объем произведенной продукции

4. Бюджет предприятия

5. Издержки на один производительный час

**28. Основными составляющими издержек на рабочую силу являются:**

1. Приобретение оборудования

2. Заработная плата персонала

3. Доплаты и надбавки к заработной плате

4. Расширение сферы деятельности

5. Взносы в фонды социального страхования

**29. Документ, содержащий общий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам называется:**

1. Прогнозный баланс

2. План денежных потоков

3. Бюджет производства

4. Бюджет на персонал

5. Баланс прибылей и убытков

**30. Задача аудита персонала заключаются в:**

1. Выявлении злоупотреблений;

2. Определении эффективности внутреннего контроля;

3. Осуществлении контроля финансового положения;

4. Выявлении недостатков в работе;

5. Достижении максимальной эффективности производства

**31. Коэффициент интенсивности оборота по приему это:**

1. Отношение числа принятых за период работников к сред­несписочному числу;

2. Отношение числа выбывших за период работников к средне­списочному их числу;

3. Отношение разности числа принятых и выбывших работни­ков к среднесписочному их числу;

4. Анализ доходов специалистов кадровых служб;

5. Установление связи между политикой набора и стратегией фирмы

**32. К документам организационно-распорядительного характера в организации относятся:**

1. Указы Президента РФ;

2. инструкции Минтруда РФ;

3. система стандартов по технике безопасности;

4. смета затрат на производства;

5. правила внутреннего трудового распорядка.