

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

 (подпись) Шматко А. Д.
 «___» _____ 20__
 ФИО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Направление/специальность подготовки	27.03.02 Управление качеством
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление качеством
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
3	5	3	108	8	4	0	4	100	0	0	100	зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

27.03.02 Управление качеством

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Стешин Василий Анатольевич, старший преподаватель

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-89 — способность проводить работы по подтверждению соответствия продукции, систем управления качеством и их сертификацией

ПСК-1.2 — способность выявлять и анализировать причины снижения качества производства продукции и оказания услуг; участвовать в разработке планов, методик, инструкций, проектов локальных нормативных актов по текущему контролю качества работ в процессе производства продукции и оказания услуг, по обучению работников организации в области качества
--

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ОПК-89

знания:

сущность, основные направления, виды, задачи аудита и контроллинга персонала;;

умения:

ориентироваться в основных понятиях, принципах аудита и контроллинга персонала;

навыки:

выполнять необходимые мероприятия по аудиту и контроллингу персонала в соответствии с нормативными требованиями и стандартами организации в области управления персоналом и экономики труда.

ПСК-1.2

знания:

сущность, основные направления, виды, задачи аудита и контроллинга персонала;;

умения:

подбирать информационную базу для аудита и контроллинга персонала;

навыки:

обосновывать управленческие решения в области управления трудом на основе аудита и контроллинга персонала, необходимых расчетов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *27.03.02 Управление качеством*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- УК-3 — Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
- УК-6 — Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
- УК-9 — Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-89	ПСК-1.2
3	5	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие. Управленческий аудит и его виды. Место аудита персонала в управленческом аудите. Аудит персонала как инструмент управления и организационного развития. Аудит персонала как направление аудиторской деятельности. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала.	27	2	1	1	25	25	25
3	5	Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие. Трудовой потенциал и его составляющие. Информационное обеспечение аудита кадрового потенциала. Методы аудита кадрового потенциала. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала. Анализ эффективности деятельности персонала. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе.	27	2	1	1	25	25	25
3	5	Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации. Показатели и методы аудита процессов формирования персонала: планирования, привлечения, отбора, найма персонала. Аудит процесса адаптации персонала в организации. Показатели и методы аудита процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой. Аудит условий и охраны труда и его методы. Аудит социально-трудовых отношений в организации: системы социального партнерства, социально-психологического климата в коллективе, социальной защиты персонала.	27	2	1	1	25	25	25
3	5	Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие. Понятие и виды контроллинга персонала. Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления. Функции контроллинга. Взаимосвязь контроллинга, аудита персонала и мониторинга в кадровой сфере. Основные объекты контроллинга. Контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности. Стратегический и оперативный контроллинг. Связь контроллинга персонала с управленческим учетом и внутрифирменным планированием.	27	2	1	1	25	25	25
Всего за 5 семестр			108	8	4	4	100	100	100
Всего по дисциплине			108	8	4	4	100	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.	Управленческий аудит и его виды. Место аудита персонала в управленческом аудите. Аудит персонала как инструмент управления и организационного развития. Аудит персонала как направление аудиторской деятельности. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала. Специфика аудита персонала.	1
2	Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.	Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, организации. Цели и критерии оценки персонала. Методы оценки потенциала работников. Технология ассессмент-центра. Диагностика управленческого, инновационного потенциала персонала.	1
3	Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации.	Аудит процесса адаптации персонала в организации. Показатели и методы аудита процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой.	1
4	Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.	Разбор кейса	1

Всего за 5 семестр	4
---------------------------	----------

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.	Объекты и субъекты кадрового аудита. Внешний аудит, внутренний аудит, самоаудит. Принципы аудиторской проверки	25
2	Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.	Подготовка к практической игре.	25
3	Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации.	Демонстрация презентаций и кейсов	25
4	Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.	Аудит мотивации персонала и его методы. Аудит системы компенсаций: показатели и методы. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций. Структура и дифференциация социального пакета. Аудит форм и методов нематериальной мотивации. Исследование организационной культуры как фактора мотивации персонала.	25
Всего за 5 семестр			100

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
5			Дел. игр			ДР				ДР				ТекК		ДР	зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Дел. игр – деловая игра;
- ТекК – вопросы для текущего контроля;
- зач. – зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- деловая игра;
- вопросы для текущего контроля.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квициния. . Управление затратами и контроллинг. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
2. Т. Н. Лобанова. . Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

1. Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала. М.: Альфа-Пресс, 2006, 1 экз.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

не требуется.

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Практические занятия:

1. Интерактивная доска.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению 27.03.02 *Управление качеством*. Дисциплина реализуется на факультете Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

ОПК-89 способность проводить работы по подтверждению соответствия продукции, систем управления качеством и их сертификацией;

ПСК-1.2 способность выявлять и анализировать причины снижения качества производства продукции и оказания услуг; участвовать в разработке планов, методик, инструкций, проектов локальных нормативных актов по текущему контролю качества работ в процессе производства продукции и оказания услуг, по обучению работников организации в области качества.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением основных категорий, видов, принципов аудита и контроллинга в сфере труда и управления персоналом; изучением показателей и методов аудита кадрового потенциала организации, формированием навыков диагностики состояния управления персоналом, кадрового потенциала и разработки аудиторского заключения.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- деловая игра;
- вопросы для текущего контроля.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 з.е., **108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**4 ч.**), практические занятия (**4 ч.**), самостоятельная работа студента (**100 ч.**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 8 ч. аудиторных занятий, и 100 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.		
Объекты и субъекты кадрового аудита. Внешний аудит, внутренний аудит, самоаудит. Принципы аудиторской проверки	Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала: М.: Альфа-Пресс, 2006 (1, 2, 3)	25
Итого по разделу 1		25
Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.		
Подготовка к практической игре.	А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квициния. . Управление затратами и контроллинг: Москва: Юрайт, 2020 (1, 2, 3)	25
Итого по разделу 2		25
Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации.		
Демонстрация презентаций и кейсов	Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала: М.: Альфа-Пресс, 2006 (1, 2, 3)	25
Итого по разделу 3		25
Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.		
Аудит мотивации персонала и его методы. Аудит системы компенсаций: показатели и методы. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций. Структура и дифференциация социального пакета. Аудит форм и методов нематериальной мотивации. Исследование организационной культуры как фактора мотивации персонала.	Т. Н. Лобанова. . Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Москва: Юрайт, 2020 (1, 2, 3)	25
Итого по разделу 4		25

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы для текущего контроля;
- деловая игра;
- зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Вопросы для текущего контроля

- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание пройденной теме - 5 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание, мало пользуется терминологией - 4 балла;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;
- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.

Деловая игра

Активность участника, умение оперировать теоретическими знаниями

Зачет

В каждом билете содержится по 2 вопроса

- Критерии оценки:
- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание информационных процессов по всем пройденным темам, пользуется терминологией - 10 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание процессов по пройденным темам, мало пользуется терминологией - 6 баллов;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;
- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.- оценка «не зачтено»
- Для получения зачета необходимо набрать не менее 6 балло

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-89	ПСК-1.2	
3	5	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.	27	2	1	1	25	25	25	Вопросы для текущего контроля
3	5	Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.	27	2	1	1	25	25	25	Деловая игра
3	5	Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации.	27	2	1	1	25	25	25	Вопросы для текущего контроля
3	5	Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.	27	2	1	1	25	25	25	Вопросы для текущего контроля
Всего за 5 семестр			108	8	4	4	100	100	100	
Всего по дисциплине			108	8	4	4	100	100	100	

Критерии оценивания

ОПК-89

Вопросы открытого типа:

- № 1 **Какие выделяют группы аудиторских стандартов:**
- № 2 **Какие затраты на персонал выделяют для принятия и планирования управленческих решений:**
- № 3 **Документ, содержащий общий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам, называется:**
- № 4 **Достоинствами бюджетов затрат на содержание персонала являются:**
- № 5 **Главная целевая функция аудита – это**
- № 6 **Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются:**
- № 7 **Основными задачами аудита персонала являются:**
- № 8 **Информация, предоставляемая системой контроллинга, должна отвечать таким требованиям как:**
- № 9 **Критериям оценки программы повышения квалификации при аудите персонала являются:**
- № 10 **Главной задачей контроллинга является:**

Вопросы закрытого типа:

- № 1 **Анализ средней заработной платы является этапом анализа использования фонда заработной платы при проведении аудита персонала**
- А) Да
- Б) Нет
- № 2 **Анализ трудовых показателей является основой проведения аудита персонала**
- А) Да
- Б) Нет
- № 3 **Аналитическими методами аудита персонала являются:**
- А) Методы анализа «будущего»
- Б) Математические и статистические методы экономического анализа
- В) Причинно-следственный анализ
- № 4 **Аспектами аудита увольнений являются:**
- А) Текучесть кадров
- Б) Баланс движения кадров
- № 5 **Аспектами контроллинга являются:**
- А) Стратегический
- Б) Оперативный
- № 6 **Аудит персонала направлен на поиск резервов системы карьерного роста:**
- А) Да
- Б) Нет
- № 7 **Аудит рабочих мест предполагает проведение экспертизы использования работников**
- А) Да
- Б) Нет
- № 8 **Аудит, контроллинг и мониторинг персонала взаимосвязаны:**
- А) Да

№ 9	<p>Б) Нет</p> <p>Аудитор оценивает соответствие процедур и содержания кадрового планирования стратегическим целям и задачам организации:</p> <p>А) Да</p>
№ 10	<p>Б) Нет</p> <p>Аудитор проверяет, насколько предприятие осознает важность развития карьеры:</p> <p>А) Да</p> <p>Б) Нет</p>
ПСК-1.2	
	<i>Вопросы открытого типа:</i>
№ 1	Для оценки эффективности управления персоналом и правильности составления бюджетов проводят:
№ 2	Документ, содержащий общий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам, называется:
№ 3	Задачами анализа использования трудовых ресурсов являются:
№ 4	Задачами анализа трудовых показателей являются проверки:
№ 5	Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются:
№ 6	Источником информации для проведения анализа трудовых ресурсов является:
№ 7	Набор стандартов по проведению аудита, определенных законом (нормативными актами) или уполномоченным органом на уровне страны называется:
№ 8	Направлениями оценки в ходе аудита персонала являются:
№ 9	Объектом анализа численности и состава работников предприятия являются
№ 10	Основополагающим элементом системы контроллинга на предприятии является:
	<i>Вопросы закрытого типа:</i>
№ 1	<p>Аудиторская деятельность предусматривает различные сопутствующие аудиторские услуги:</p> <p>А) Услуги действия</p> <p>Б) Услуги контроля</p> <p>В) Информационные услуги</p>
№ 2	<p>Аудиторское заключение включает в себя отдельные части для:</p> <p>А) Линейных менеджеров</p> <p>Б) Специалистов службы управления персоналом</p> <p>В) Менеджеров управления персоналом</p>
№ 3	<p>В качестве информационной базы при анализе численности персонала целесообразно использовать «социальный паспорт предприятия»:</p> <p>А) Да</p> <p>Б) Нет</p>
№ 4	<p>В рамках системы контроллинга персонала информация анализируется по центрам ответственности:</p> <p>А) Да</p> <p>Б) Нет</p>
№ 5	<p>В рамках этапов аудита персонала особое место отведено анализу и социологическому обследованию работников организации</p> <p>А) Да</p>

- № 6 Б) Нет
В соответствии с периодичностью проведения различают виды аудита персонала:
- А) Регулярный
- Б) Оперативный
- № 7 В) Панельный
Важной задачей системы оперативного контроллинга является разработка, анализ и контроль бюджетов:
- А) Да
- Б) Нет
- № 8 **Виды источников информации для экспертной диагностики управления персоналом:**
- А) Учетные
- Б) Внеучетные
- В) Внебюджетные
- № 9 **Внешними факторами, влияющими на величину средней заработной платы, являются:**
- А) Повышение тарифных ставок
- Б) Инфляция
- В) Изменение затрат на аренду
- № 10 **Внутренними факторами, влияющими на величину средней заработной платы, являются:**
- А) Пересмотр норм времени
- Б) Изменение ставок (доплат) за условия труда
- В) Улучшение использования рабочего времени