**Тестові завдання**

1. Інформація про факти господарської діяльності суб’єкта аудиторського контролю, яка відображена в системі бухгалтерського обліку та інших джерелах інформаційної системи і підлягає кількісній та вартісній оцінці – це:

А) сутність аудиту;

Б) мета аудиту;

В) предмет аудиту;

Г) завдання аудиту.

2. Етичні професійні вимоги до аудитора включають:

А) суб’єктивність;

Б) підпорядкованість;

В) об’єктивність;

Г) підзвітність.

3. визначення кваліфікаційної придатності аудиторів на зайняття аудиторською діяльністю – це:

А) професійні вимоги до аудиторів;

Б) міжнародні стандарти аудиту;

В) національні стандарти аудиту;

Г) сертифікація аудиторів.

4. Документ, що складений відповідно до стандартів аудиту та передбачає надання впевненості користувачам щодо відповідності фінансової звітності або іншої інформації концептуальним основам, які використовувалися при її складання – це:

А) звіт аудитора;

Б) звіт аудиторської фірми;

В) аудиторський висновок;

Г) стандарт аудиту.

5. Проведення аудиту є обов’язковим для:

А) приватних підприємств;

Б) публічних акціонерних товариств;

В) товариств з обмеженою відповідальністю;

Г) правильні відповіді А) та Б).

6. Функціонально-вартісний аналіз – це:

А) вивчення об’єкта як сукупності елементів, що утворюють систему;

Б) спосіб наукового пізнання, який ґрунтується на зміні об’єкта, що вивчається, на його аналог;

В) система прийомів для розкриття причинних зав’язків, що зумовлюють результати явищ і процесів;

Г) вивчення об’єктів на стадії підготовки виробництва, що включає проектування і синтез складних систем у процесі дослідження їх функціонування.

7. Спосіб наукового пізнання, який ґрунтується на заміні об’єкта, що вивчається, на його аналог, що містить істотні прикмети оригіналу:

А) аналогія;

Б) абстрагування;

В) моделювання;

Г) конкретизація.

8. Дослідження стану об’єктів за певними конкретними умовами їх існування – це:

А) абстрагування;

Б) економічний аналіз;

В) конкретизація;

Г) аналогія.

9. Прийом наукових висновків, за допомогою якого досягається пізнання ознак суб’єктів на основі їх подібності з іншими:

А) конкретизація;

Б) абстрагування;

В) елімінування;

Г) аналогія.

10. Аудиторський висновок – це:

А) стислий за змістом документ, який характеризує діяльність підприємства;

Б) великий опис діяльності в сфері управління, що включає в себе рекомендації з більш ефективного її ведення;

В) проміжний документ аудитора;

Г) звіт щодо управлінської діяльності підприємства;

11. Підвищення ефективності функціонування системи управління персоналом і персоналу взагалі – це:

А) мета аудиту персоналу;

Б) об’єкт аудиту персоналу;

В) предмет аудиту персоналу;

Г) сутність аудиту персоналу.

12. Оцінка вірогідності звітності підприємства «постфактум»:

А) теорія контролінгу;

Б) теорія консалтингу;

В) теорія констатації;

Г) теорія адекватності.

13. За способом проведення перевірки аудит персоналу класифікують на:

А) поточний, оперативний, регулярний, панельний;

Б) зовнішній, внутрішній;

В) комплексний, вибірковий;

Г) повний, локальний, тематичний.

14. Вид аудиту персоналу, який проводиться за визначеною методикою і періодичністю в обраній заздалегідь групі людей, є:

А) поточним;

Б) оперативним;

В) регулярним;

Г) панельним.

15. До завдань аудиту персоналу відноситься:

А) перевірка наявності проблем в сфері управління персоналом;

Б) визначення напрямків для встановлення, зміни або удосконалення стандартів в роботі із персоналом;

В) встановлення відповідності кадрової політики вимогам законодавства;

Г) всі відповіді правильні.

16. Аспект аудиту персоналу, сутність якого полягає в дослідженні якості використання трудових ресурсів, у тому числі показників плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу:

А) організаційно-технологічний;

Б) соціально-психологічний;

В) економічний;

Г) нормативно-правовий.

17. Метод комплексної оцінки, заснований на використанні взаємодоповнюючих методик, орієнтований на оцінку реальних якостей працівників, їх психологічних і професійних особливостей – це:

А) фокус-група;

Б) експертне оцінювання;

В) бенчмаркінг;

Г) ассесмент-центр.

18. Метод виявлення кращої бізнес-практики з метою підвищення ефективності управління власного підприємства:

А) експертне спостереження;

Б) ассесмент-центр;

В) фокус-група;

Г) бенчмаркінг.

19. Групове інтерв’ю з представниками цільової аудиторії, яке проводиться аудитором за заздалегідь затвердженим планом:

А) фокус-група;

Б) глибинне інтерв’ю;

В) експертне опитування;

Г) польовий експеримент.

20. Дослідницький підхід в аудиті персоналу, який розглядає минулий період для визначення того, як виконується кадрова політика:

А) підхід відповідності;

Б) МВО-підхід;

В) статистичний підхід;

Г) залучення експертів.

21. Аналіз руху персоналу належить до підрозділу аудиту персоналу:

А) аналіз ефективності праці;

Б) аналіз ресурсів праці;

В) внутрішній аналіз витрат праці;

Г) аналіз соціального розвитку.

22. Аналіз факторів росту продуктивності праці належить до підрозділу аудиту персоналу:

А) аналіз ресурсів праці;

Б) внутрішній аналіз витрат праці;

В) аналіз соціального розвитку;

Г) аналіз ефективності праці.

23. Відношення кількості працівників, які працювали весь звітний період до кількості працівників на кінець періоду:

А) коефіцієнт сталості кадрів;

Б) коефіцієнт плинності кадрів;

В) коефіцієнт загального обороту;

Г) коефіцієнт заміщення.

24. Середня тривалість робочого дня залежить від:

А) кількість днів чергової відпустки;

Б) неявок на роботу з дозволу адміністрації;

В) величини нормативного робочого тижня;

Г) кількість святкових днів.

25. Ріст продуктивності праці в результаті підвищення технічного рівня виробництва розраховуються за формулою:

Де М – загальна кількість одиниць обладнання; Мсm – кількість немодернізованого обладнання; Мm – кількість нового і модернізованого обладнання; Пп – ріст продуктивності праці під час експлуатації нового або модернізованого обладнання, %; Тმ - число місяців дії нового або модернізованого обладнання; Тк – календарна кількість місяців у розрахунковому періоді.

26. Фактори зростання продуктивності праці класифікуються за:

А) рівнем керованості;

Б) за змістом;

В) за сферою виникнення і дії;

Г) всі відповіді правильні.

27. Коефіцієнт, який враховує значущість виробничої діяльності окремого підрозділу для всього технологічного процесу підприємства, чисельність працюючих, обсяг продукції, що випускається, якість продукції, стан трудової дисципліни:

А) коефіцієнт трудової участі;

Б) коефіцієнт трудової майстерності;

В) коефіцієнт трудової мобільності;

Г) коефіцієнт трудового внеску.

28. До показників, які підвищують КТУ належать:

А) висока професійна майстерність;

Б) запізнення на роботі;

В) попередження можливих простоїв обладнання;

Г) правильні відповіді А) та В).

29. Готовність кадрового резерву розраховується за формулою:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

де Чп.м.п. – число ключових посад, які мають підготовленого резервіста; Чзаг. – середня чисельність резервістів за період, осіб.

30. Сутність освоєння знань та вмінь, запропонованих програмою навчання, перевіряється за допомогою:

А) порівняльної оцінки виконання роботи до та після проведення навчання;

Б) визначення змін у показниках плинності кадрів, продуктивності праці;

В) тестування або атестації;

Г) визначення рівня задоволеності змістом навчання.

**3**1. Факторами успішності найму персоналу є:

А) наявність інформації про потреби в персоналі;

Б) прозорість цілей щодо необхідності у наймі;

В) обізнаність до ситуації на зовнішньому ринку праці;

Г) всі відповіді правильні.

32. Коефіцієнт якості наймання розраховується за формулою:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

де: Ряк – усереднений показник якості виконуваної роботи набраними працівниками, %; Пн – відсоток нових працівників, які просунулися службою протягом одного року; Зн – відсоток нових працівників, які залишилися працювати після закінчення одного року; n – загальне число показників, які враховуються під час розрахунку.

33. Витрати на оголошення відносяться до категорії витрат, пов’язаних з найманням персоналу:

А) оплата праці;

Б) витрати на матеріально-методичне забезпечення;

В) витрати, пов’язані з витратами на функціонування адміністративних служб з набору персоналу;

Г) витрати функціональних служб.

34. Задоволеність колективом належить до групи чинників плинності кадрів за ступенем можливого цілеспрямованого впливу на них:

А) частково керовані;

Б) некеровані;

В) цілком керовані;

Г) цілком некеровані.

35. До факторів зовнішнього середовища аудиту звільнень відносяться:

А) територіальні фактори;

Б) плинність кадрів;

В) прихильність до організації;

Г) порівняння з пропозиціями зовні.

36. Причини нещасних випадків, які виникають з вини працівників:

А) випадковості;

Б) небезпечні дії;

В) шкідливі умови;

Г) небезпечні умови.

37. Визначення можливих факторів ризику і небезпеки належить до напряму програм забезпечення безпеки та здоров’я працівників:

А) регулярні перевірки і аналіз;

Б) позитивне стимулювання за безпечне виконання роботи;

В) пропаганда і навчання;

Г) попереджувальні заходи і підготовка умов роботи.

38. Показник безпеки праці, який розраховується як співвідношення між кількістю працюючих із додержанням інструкцій з охорони праці та загальною чисельністю працюючих на момент перевірки:

А) коефіцієнт технічної безпеки обладнання;

Б) коефіцієнт додержання допустимих рівнів шкідливих виробничих факторів;

В) коефіцієнт додержання працюючими інструкцій з охорони праці;

Г) коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці.

39. Коефіцієнт частого травматизму розраховується за формулою:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

де Т – кількість нещасних випадків на виробництві за проаналізований період, Ч – середньооблікова чисельність працюючих за проаналізований період, осіб.

40. Етап аудиту робочих умов персоналу, на якому аудитор вивчає існуючі особистості підприємства, загальний процес виробництва, характеристики умов праці та можливі ризики порушення безпеки життєдіяльності:

А) знайомство з підприємством;

Б) розробка і поширення анкет на місцях;

В) аналіз загальної ситуації по виробничих та невиробничих ділянках;

Г) рекомендації щодо підготовки програми поліпшення.

41. Аналіз виконання встановлених гарантій та дотримання державного законодавства щодо оплати праці з боку підприємства:

А) аудит ефективності винагород;

Б) аудит відповідності винагород;

В) стратегічний аудит винагород;

Г) непрямий аудит винагород.

42. Визначення рівня обґрунтованості встановлених елементів оплати праці, наскільки рівень оплати відповідає витратам праці:

А) стратегічний аудит винагород;

Б) аудит ефективності винагород;

В) аудит відповідності винагород;

Г) якісний аудит винагород.

43. Напрям аудиту відповідності винагород, сутність якого полягає у справедливості при нарахуванні зарплати:

А) виявлення рівня дотримання принципу професійної рівності;

Б) встановлення порядку призначення і перегляду оплати праці;

В) оцінка процедур формування систем оплати праці;

Г) проведення обліку податкових і соціальних витрат.

44. Напрям аудиту ефективності винагород, сутність якого полягає в тому, що працівники, які мають однакову кваліфікацію та посідають ту саму посаду або виконують однакову роботу, завдяки своїм природним здібностям, мотивам, стажу, настановам тощо можуть досягти різних результатів у роботі; ця різниця має відображуватись і в рівні заробітної плати конкретних працівників:

А) аудит соціальних виплат;

Б) аудит стимулюючих винагород;

В) аудит індивідуалізації винагород;

Г) аудит участі в доходах.

45. До цілей стратегічного аудиту винагород відносяться:

А) ідентифікація політики з питань винагород;

Б) ревізія внутрішніх умов і обліку мотивацій найманих працівників;

В) ревізія структури фонду заробітної плати;

Г) всі відповіді правильні.

46. Нематеріальні активи, пов’язані з обмінними операціями, що визначають становище підприємства на ринку (торгівельні марки, прихильність покупців, корпоративне ім’я, портфель замовлень):

А) активні інфраструктури;

Б) людські активи;

В) активи інтелектуальної власності;

Г) активи ринку.

47. До людського капіталу відносяться:

А) електронні мережі;

Б) здібності працівників;

В) комерційні ідеї;

Г) ділові зв’язки.

48. До споживчого капіталу відносяться:

А) навички та здібності працівників;

Б) комерційні ідеї;

В) інформаційні ресурси підприємства;

Г) система управління підприємством.

49. Метод аудиту інтелектуального капіталу, який ґрунтується на оперативному аналізі та контролі планового та прогнозного потоків службою контролінгу підприємства до бюджетів усіх рівнів та соціальних фондів:

А) аналіз платежів;

Б) дослідження ринку;

В) аналіз продажів;

Г) опитування покупців.

50. Метод аудиту інтелектуального капіталу, який ґрунтується на аналізі витрат підприємства на досягнення найкращих торгівельних показників, забезпечення гарної реклами та просування товару на ринку:

А) аналіз платежів;

Б) аналіз торгівельних витрат;

В) аналіз контрактів;

Г) аналіз конкурентоспроможності.

51. До суб’єктивних критеріїв оцінки ефективності роботи відділів управління персоналом належать:

А) визначення ефективності діяльності служби щодо кожного працівника;

Б) середній час обробки і виконання заявок;

В) сутність довіри у взаєминах із працівниками;

Г) всі відповіді правильні.

52. До об’єктивних критеріїв оцінки ефективності роботи відділів управління персоналом належать:

А) визначення ефективності діяльності служби щодо кожного працівника;

Б) швидкість і ефективність реакції на адресовані відділові запаси;

В) характеристика лінійних менеджерів щодо ефективності функціонування служби управління персоналом;

Г) правильні відповіді Б) та В).

53. Показник, який характеризує економічну ефективність роботи служби управління персоналом:

А) рівень виробничого травматизму і профзахворювань;

Б) задоволеність працею;

В) відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик працівників вимогам робочих місць і виробництва;

Г) відношення бюджету підрозділів управління персоналом до чисельності персоналу, який ними обґрунтовується.

54. Показник, який непрямо характеризує ефективність роботи служби управління персоналом:

А) відповідність чисельності працівників і числа робочих місць;

Б) відношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства кваліфікованою робочою силою відповідної кількості і якості до отриманих результатів діяльності;

В) рівень абсентеїзму;

Г) задоволеність діяльністю підрозділів управління персоналом.

55. Рівень абсентеїзму вивчається за формулою:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

де Кр.в.н.р. – кількість робочих днів за період відсутності на роботі; Ч – середньооблікова кількість працівників; Т - кількість робочих днів.

56. Вид управлінської діяльності щодо оцінки рівня виконання завдань і досягнення цілей, виявлення відхилень, збоїв, недоліків та причин їх виникнення з метою уникнення нагромадження і повторення помилок, мінімізації втрат, подолання складних організаційних проблем:

А) аудит;

Б) атестація;

В) контролінг;

Г) облік.

57. За видом вимірювання контролінг поділяється на:

А) кількісний та якісний;

Б) контролінг витрат, результатів та ефективності;

В) стратегічний та оперативний;

Г) управлінський та тактичний.

58. За об’єктом контролінг поділяється на:

А) об’єктивний та суб’єктивний;

Б) стратегічний та оперативний;

В) контролінг витрат, результатів та ефективності;

Г) кількісний та якісний.

59. Напрям контролінгу персоналу, який полягає у розробці заходів і рекомендації щодо усунення негативних тенденцій і проблем в кадровій роботі:

А) інформаційний;

Б) контрольно-аналітичний;

В) управлінський;

Г) плановий.

60. Напрям контролінгу персоналу, який полягає у визначенні ступеня досягнення мети, аналіз запланованих і фактичних показників щодо персоналу:

А) плановий;

Б) інформаційний;

В) контрольно-аналітичний;

Г) управлінський.

61. Види витрат на персонал за фазами процесу відтворення:

А) прямі, непрямі;

Б) довгострокові, поточні;

В) витрати на виробництво, перерозподіл і використання робочої сили;

Г) на придбання працівників, оплату праці і матеріальну винагороду, розвиток персоналу.

62. Підхід до вимірювання витрат на персонал, який полягає в тому, що витрати вимірюються в грошовому вирахуванні інвестиційних витрат на поточне утримання персоналу:

А) витратний підхід;

Б) підхід приблизної оцінки поточної вартості персоналу;

В) метод економічного аналізу й обліку людських ресурсів;

Г) метод, заснований на оцінці витрат на придбання персоналу і його заміну.

63. До зовнішніх факторів впливу на планування витрат на персонал відносяться:

А) основні і додаткові витрати на оплату праці;

Б) енергетичні витрати;

В) впровадження індексації та змін у тарифікації оплати праці;

Г) амортизаційні відрахування.

64. До внутрішніх факторів впливу на планування витрат на персонал відноситься:

А) зміна розмірів внесків на соціальне страхування відповідно до чинного законодавства;

Б) зміна правил оподаткування та загальної податкової політики;

В) перегляд політики пенсійного забезпечення;

Г) витрати з технічного обслуговування.

65. Витрати на утримання персоналу регулюються:

А) через існуючі витрати;

Б) через робочі виплати;

В) за допомогою підвищення ефективності;

Г) всі відповіді правильні.

66. Які з приведених нижче показників є показниками витрат на утримання персоналу:

А) частка витрат на персонал в обсязі реалізації;

Б) витрати на одного працівника;

В) витрати на одну продуктивну годину;

Г) всі відповіді правильні.

67. Показник витрат на утримання персоналу, який розраховується шляхом розділення загальних витрат на персонал на загальне число продуктивних годин за період:

А) частка витрат на персонал в обсязі реалізації;

Б) витрати на одного працівника;

В) витрати на одну продуктивну годину;

Г) частка витрат на персонал у прибутку.

68. Управління витратами на утримання персоналу може здійснюватися на основі управління:

А) чисельністю персоналу;

Б) бюджетом витрат, на які можна впливати;

В) постановкою завдань в організації;

Г) всі відповіді правильні.

69. Стан персоналу, коли працівники при зовнішніх змінах відповідно до ситуації можуть пристосовувати свій стиль роботи до нових умов:

А) стабільність;

Б) гнучкість;

В) постійність;

Г) ефективність.

70. Метод зниження витрат на утримання персоналу, метою якого є дослідження максимальної ефективності діяльності усіх підрозділів, що дало б можливість досягти зменшення витрат за рахунок підвищення ефективності:

А) скорочення бюджету;

Б) вартісний аналіз;

В) принцип нульового базисного бюджету;

Г) якісний аналіз.