Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2026 09:43:43
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322525



# Фонд оценочных средств
# для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)
***Экономика труда***

Направление подготовки (специальность)
**44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)**

Направленность (профиль)
**Экономика и информатика**
Присваиваемая квалификация
бакалавр

Челябинск 2025

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

# СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)*
Направленность (профиль) *Экономика и информатика*
Дисциплина: *Экономика труда*
Курс (курсы) изучения: *4*
Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачёт*

# 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

## 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Экономика труда» направлено на формирование следующих компетенций:

| Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО) | Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО) | Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОПК-1 | Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики | ОПК-1.1. Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими образовательную деятельность в Российской Федерации.<br>ОПК-1.2. Соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики в условиях реальных педагогических ситуаций. | **Знать:**<br>нормативные правовые акты в сфере образования и нормами профессиональной этики<br>**Уметь:**<br>использовать нормативно-правовые акты для организации трудовых отношений в сфере образования<br>**Владеть:**<br>навыками использования нормативно-правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики |
| ПК-2 | Способен осваивать и использовать базовые научно-теоретические знания и практические умения по предмету в профессиональной деятельности<br>Индикаторы освоения компетенции: | | **Знать:**<br>базовые научно-теоретические знания и практические умения по экономике труда в профессиональной деятельности<br>**Уметь:**<br>использовать знания базовых научно-теоретических знаний и практических умений экономики |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | труда в профессиональной деятельности<br>**Владеть:**<br>базовыми научно-теоретическими знаниями и практическими умениями по экономике труда в профессиональной деятельности |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

# 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

## 3.1 Виды оценочных средств

| № п/п | Код компетенции/ планируемые результаты обучения | Контролируемые темы/ разделы | Наименование оценочного средства для текущего контроля | Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ОПК-1<br>ПК-2 | Теоретические основы и предмет экономики труда | Вопросы для устного опроса №1-4 | Теоретические вопросы к зачёту №1-4,<br>Задания теста № 1-10 |
| 2 | ОПК-1<br>ПК-2 | Производительность труда: показатели и факторы роста | Вопросы для устного опроса №5-8<br>Задача №13 | Теоретические вопросы к зачёту №5-8,<br>Задания теста 11-20<br>Задача № 14 |
| 3 | ОПК-1<br>ПК-2 | Трудовой потенциал и рынок труда | Вопросы для устного опроса №9-12<br>Задачи №1, 5, 6, 8. | Теоретические вопросы к зачёту №10-23,<br>Задания теста № 21-30<br>Задачи № 2, 7, 9, 10, 11, 12. |
| 4 | ОПК-1<br>ПК-2 | Основы организации труда | Вопросы для устного опроса №13-16<br>Задачи №15,16 | Теоретические вопросы к зачёту №24-28,<br>Задания теста № 31-40<br>Задача № 4 |
| 5 | ОПК-1<br>ПК-2 | Формирование численности работников предприятия и средств предприятий на оплату труда | Вопросы для устного опроса №17-21 | Теоретические вопросы к зачёту №29-40,<br>Задания теста № 41-50<br>Задачи № 17, 18, 19 |

## 3.2 Содержание оценочных средств

**Вопросы для устного опроса**

1. Сущность труда и формы его проявления.
2. Функции труда и потребности человека.
3. Содержание и характер труда.
4. Предмет и объекты экономики труда
5. Производительность труда и методы её измерения.
6. Выработка продукции.
7. Интенсивность труда и методы её измерения.
8. Трудоёмкость продукции.
9. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал
10. Движение трудовых ресурсов

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

11. Рынок труда
12. Занятость и безработица
13. Понятие организации труда
14. Особенность научной организации труда (НОТ)
15. Элементы и формы организации труда
16. Нормирование труда
17. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура
18. Методы определения потребной предприятию численности работников
19. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия
20. Организация оплаты труда
21. Тарифное регулирование заработной платы

**Теоретические вопросы к зачёту**

1. Общая характеристика труда
2. Потребности и интересы
3. Мотивация и стимулирование труда: сходства и различия
4. Предмет и объекты экономики труда
5. Эффективность как наиболее общий показатель результативности производственной системы
6. Производительность труда и способы её измерения
7. Методы измерения общего объёма выпуска продукции
8. Интенсивность труда и способы её измерения
9. Виды интенсивности труда
10. Трудоёмкость продукции и её виды
11. Население и трудовые ресурсы
12. Экономически активное и экономически неактивное население
13. Формирование и условия изменения численности трудовых ресурсов
14. Показатели использования трудовых ресурсов
15. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал
16. Оценка трудового потенциала
17. Типы и виды движения трудовых ресурсов
18. Текучесть кадров
19. Понятие рынка труда и его отличие от других рынков
20. Формирование спроса на рабочую силу и предложения рабочей силы.
21. Понятие занятости. Занятость как важнейший макроэкономический показатель
22. Понятие безработицы
23. Виды безработицы
24. Понятие организации труда
25. Основные направления организации труда
26. Сущность и основные понятия нормирования труда
27. Научная организация труда: становление и развитие

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

28. Анализ рабочего времени
29. Персонал предприятия как объект управления.
30. Кадровая политика предприятия.
31. Подбор и расстановка персонала и его движения.
32. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров.
33. Методы расчета численности работников
34. Зарплата как экономическая категория. Функции заработной платы.
35. Формы и системы оплаты труда
36. Принципы организации платы труда.
37. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
38. Премирование, доплаты, вознаграждения.
39. Сущность тарифно-договорного регулирования заработной платы. Минимальный размер оплаты труда.
40. Планирование и формирование фонда оплаты труда.

**База тестовых вопросов**

| № п/п | Формулировка вопроса | Варианты ответов (полужирным шрифтом – верные варианты) |
|---|---|---|
| Теоретические основы и предмет экономики труда | | |
| 1 | Труд – это | a. процесс сознательной, целенаправленной деятельности людей<br>b. процесс созидательной, легитимной деятельности людей<br>c. процесс по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения личных и общественных потребностей<br>**d. всё перечисленное верно** |
| 2 | К простым моментам процесса труда не имеет отношения | a. субъект труда<br>**b. целесообразная деятельность человека**<br>c. предмет труда<br>d. средства труда |
| 3 | К средствам труда относятся | a. режим работы<br>b. рабочее место<br>**c. орудия труда**<br>d. контракт |
| 4 | Биологическая форма проявления труда находит отражение в (во) | a. интенсивности труда и тяжести труда<br>b. взаимодействии работников со средствами производства<br>c. расходовании в процессе труда энергии мускулов, мозга, нервов, органов |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | | чувств<br>**d. верно а и с** |
| 5 | Организационно-социальная форма проявления трудового процесса предполагает | a. взаимодействие работников друг с другом по горизонтали<br>b. взаимодействие работников друг с другом по вертикали<br>c. зависимость от организационно-правовой формы предприятия<br>**d. всё перечисленное верно** |
| 6 | К функциям труда относится | **a. человекотворческая**<br>b. практическая<br>c. экономическая<br>**d.** прогностическая |
| 7 | Потребность – это | a. внешнее побуждение к активности и деятельности<br>**b. нужда, надобность субъекта (работника, коллектива, общества) в чём-либо для своего нормального функционирования**<br>c. внутреннее побуждение к активности и деятельности<br>d. процесс создания условий, побуждающих индивидов действовать определённым образом |
| 8 | Осознанная человеком потребность приобретает форму | a. мотива<br>b. стимула<br>**c. интереса**<br>d. ценности |
| 9 | Характер труда определяется | **a. системой производственных отношений и степенью развития материально-технической базы данного способа производства**<br>b. системой производственных отношений<br>c. уровнем развития производительных сил<br>d. господствующей формой собственности |
| 10 | Экономика труда изучает социально-трудовые отношения по поводу | a. соединения работников со средствами производства или привлечения людей к труду<br>b. обеспечения эффективности процесса труда<br>c. распределения результатов труда, |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | | воспроизводства рабочей силы<br>**d. всё перечисленное верно** |
| Производительность труда: показатели и факторы роста | | |
| 11 | Производительность труда | a. это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников<br>b. измеряется соотношением результата производственной деятельности и затрат живого труда<br>c. измеряется соотношением результата производственной деятельности и затрат ресурсов на производство данного количества продукта<br>**d. верно a и b** |
| 12 | Общая производительность | **a. измеряется соотношением результата производственной деятельности и затрат ресурсов на производство данного количества продукта**<br>b. это производительность труда<br>c. измеряется соотношением ресурсов на производство продукта и результата производственной деятельности<br>d. это отношение результата труда к затратам труда |
| 13 | К методам измерения производительности труда относится | a. прямой метод, предполагающий отнесение численности работников к объёму выпущенной продукции<br>**b. прямой метод, предполагающий отнесение объёма произведённой продукции к численности работников**<br>c. обратный метод, предполагающий отнесение выпущенной продукции к трудозатратам<br>**d.** обратный метод, предполагающий отнесение объёма произведённой продукции к численности работников |
| 14 | Выработка продукции | a. это показатель производительности труда<br>b. определяется количеством продукции, объёмом работ или услуг, производимых работником в единицу времени |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | | c. зависит прямо пропорционально от затрат труда и обратно пропорционально от количества произведённого продукта<br>**d. верно a и b** |
| 15 | Количество отработанных человеко-часов учитывается при определении | a. среднемесячной выработки<br>b. среднедневной выработки<br>c. **среднечасовой выработки**<br>d. среднегодовой выработки |
| 16 | Натуральный метод измерения общего объёма выпуска | **a. использует показатели, выраженные в физических единицах измерения**<br>b. используется при производстве однородной, но различающейся какими-то параметрами продукции<br>c. учитывает объёмы всех видов произведённой продукции, работ и услуг в денежных единицах<br>d. использует коэффициенты: все виды продукции выражаются в единых условных показателях |
| 17 | Товарная продукция – это стоимость | a. готовой продукции<br>**b. готовой и предназначенной к реализации продукции**<br>c. всей произведённой продукции<br>d. фактически реализованной за отчётный период продукции |
| 18 | Интенсивность труда | a. это социально-экономическая категория, характеризующая степень напряжённости рабочей силы в процессе труда<br>b. измеряется количеством труда, затраченного работником в единицу времени<br>c. отношение затрат труда к затратам рабочего времени<br>**d. всё перечисленное верно** |
| 19 | Социологический метод измерения интенсивности труда основан на | a. показателях, характеризующих физиологические и нервно-психологические функции организма в процессе работы<br>b. оценке прилагаемых усилий<br>**c. получении информации о степени утомляемости работника и его работоспособности путём опроса** |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | | d. оценке темпа работы |
| 20 | Трудоёмкость продукции | **a. это затраты труда (рабочего времени) на производство единицы продукции**<br>b. это производство продукции в единицу времени<br>c. тождественна производительности труда<br>d. тождественна выработке продукции |
| Трудовой потенциал и рынок труда | | |
| 21 | Согласно международным стандартам, под экономически активным населением понимается | a. часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг<br>b. занятое в экономике население и безработные, ищущие работу<br>c. занятое в экономике население<br>**d. верно a и b** |
| 22 | Коэффициент трудоспособности населения – это | **a. отношение численности трудовых ресурсов к численности населения**<br>b. отношение численности занятого населения к численности трудовых ресурсов<br>c. отношение численности трудовых ресурсов к численности занятого населения<br>d. отношение численности населения к численности трудовых ресурсов |
| 23 | Коэффициент нагрузки на одного трудоспособного предполагает | a. разница между численностью населения и трудовыми ресурсами<br>**b. частное от деления разницы численности населения и трудовых ресурсов на численность трудовых ресурсов**<br>c. частное от деления численности трудовых ресурсов на численность населения<br>**d.** верных ответов нет |
| 24 | Трудовой потенциал – это | a. количественное представление о численности населения, которое может трудиться или стремится реализовать эти возможности<br>b. возможное количество и качество труда, которым располагает общество, трудовой коллектив при данном уровне |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | | развития науки и техники<br>c. интегральная характеристика количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду<br>**d. верно b и c** |
| 25 | Рынок труда – это | a. система общественных отношений, связанных со спросом и предложением (куплей и продажей) рабочей силы<br>b. механизм согласования цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками<br>c. определённое экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы<br>**d. всё перечисленное верно** |
| 26 | Какие элементы не включает в себя современная структура рынка труда? | a. систему найма<br>b. систему подготовки и переподготовки кадров<br>**c. производственную систему**<br>d. систему стимулирования |
| 27 | Сокращение рабочих мест на предприятии было вызвано общим спадом производства. Возникшая при этом безработица относится: | a. к фрикционной<br>b. структурной<br>**c. циклической**<br>d. сезонной |
| 28 | Соответствуют естественному уровню безработицы | a. фрикционная и циклическая безработица<br>**b. фрикционная и структурная безработица**<br>c. структурная безработица<br>d. циклическая безработица |
| 29 | К экономическим издержкам безработицы относятся | **a. недопроизводство продукции**<br>b. пособия по безработице<br>c. недополученные налоги<br>d. рост депрессивных и криминогенных настроений |
| 30 | Помимо фрикционной, структурной безработица может быть в форме: | a. **циклической**<br>b. неполной<br>c. полной<br>d. текучей |
| Основы организации труда | | |
| 31 | Наиболее точным признаком | a. определённый порядок осуществления |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | организации руда в коллективе является | трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом<br>b. установленный порядок ведения трудового процесса<br>c. работа по установлению или изменению порядка осуществления трудового процесса<br>**d. всё перечисленное верно** |
| 32 | Разделение труда – это | **a. обособление труда, установление каждому работнику (группам работников) обязанностей и функций, сферы действия**<br>b. единство, согласованность совместных действий отдельных трудящихся, их коллективов<br>c. приобретение человеком специальных знаний и навыков в какой-либо области трудовой деятельности<br>d. сосредоточение производства одного или нескольких аналогичных видов продукции или услуг в крупных организациях |
| 33 | Наука об организации труда зародилась | a. в начале XX века. Её основателями были Френк и Лилиан Гилберт<br>b. в середине XX века<br>c. **в конце XIX века и связана с именем Ф. Тейлора**<br>d. верного ответа нет |
| 34 | Основной закон организации (по О.А. Ерманскому) гласит | a. организационное многообразие преследует цель поиска различных путей минимизации трансакционных издержек<br>**b. организационная сумма больше арифметической суммы сил, её составляющих**<br>c. жизнь любой организации состоит из трех основных фаз<br>d. в индивидуальном предприятии отсутствует противоречие между принципалом и агентом |
| 35 | К функциям научной организации труда не имеет отношения | a. ресурсосберегающая<br>b. оптимизирующая<br>c. **выявления закономерностей и принципов организации труда** |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | | d. формирования эффективного работника |
| 36 | Производственная операция – это | **a. часть трудового процесса, выполняемая одним рабочим (группой) на одном рабочем месту над одним предметом труда**<br>b. способ осуществления процесса труда<br>c. определённая последовательность и состав операций<br>d. процесс освоения наиболее целесообразными приёмами и методами труда |
| 37 | По способам установления плановых заданий и учёта выполненной работы выделяют формы организации труда | a. звеньевую и бригадную<br>**b. индивидуальную и коллективную**<br>c. специализированную и комплексную<br>d. хозрасчётную и с элементами хозрасчёта |
| 38 | Нормы труда на предприятии выполняют функции: | a. являются составной частью организации труда<br>b. служат инструментом планирования труда<br>c. выступают составной частью организации оплаты труда<br>**d. всё перечисленное верно** |
| 39 | Что из ниже перечисленного не является элементами организации труда | a. разделение и кооперация труда<br>**b. использование наиболее рациональных материалов**<br>c. управление производством<br>d. организация рабочих мест |
| 40 | Какие фазы проходит работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха? | a. предельной работоспособности<br>b. низкой работоспособности<br>**c. врабатываемости (адаптации)**<br>d. средней работоспособности |
| Формирование численности работников предприятия и средств предприятия на оплату труда | | |
| 41 | Экономическая подсистема предприятия – это | **a. совокупность финансовых и инвестиционных потоков, расчёт затрат и результатов при производстве товаров, образование и распределение прибыли, оплата труда работников с учётом результатов их деятельности**<br>b. объединение работников, совместно производящих товары или услуги и |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | | действующих в соответствии с установленными нормами и процедурами<br>c. комплекс рабочих мест, требующих от работников предприятия определённых знаний, умений и навыков<br>d. совокупность предметов и средств труда |
| 42 | К производственному (на промышленных предприятиях – промышленно-производственному) персоналу относят | a. работников не основной деятельности<br>**b. работников, участвующих в процессе производства продукции (выполнения работ, услуг), управляющих этим процессом и обслуживающих его**<br>c. младший обслуживающий персонал<br>d. лиц, непосредственно занятых созданием материальных ценностей |
| 43 | Плановая численность работающих может быть установлена | a. прямым счётом как отношение планового объёма продукции, работ, услуг к плановой величине производительности труда<br>b. индексным методом как отношение планового индекса объёма производства к плановому индексу производительности труда<br>c. на основе планируемого изменения объёма производства и ожидаемого изменения численности работников<br>**d. всё перечисленное верно** |
| 44 | Что не имеет отношения к функциям заработной платы | **a. практическая**<br>b. воспроизводственная<br>c. распределительная<br>d. стимулирующая |
| 45 | Редукция труда – это | a. установление количественных различий в оплате труда разного качества<br>**b. сведение сложного труда к простому или выражение количества сложного труда в единицах простого, принятого за эталон**<br>c. совокупность нормативных материалов, предназначенных для регулирования и дифференциации оплаты труда работников |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | | d. сложность, значимость, производственно-технические, природно-климатические и экономические условия |
| 46 | Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих даются | **a. даются по разрядам и состоят, как правило, из трёх разделов: «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ»**<br>b. служат инструментом тарификации работ и рабочих<br>c. величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника<br>d. носят межотраслевой характер и разрабатываются по производствам и видам работ |
| 47 | В разделе «Должностные обязанности» | a. содержатся основные требования, предъявляемые работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и нормативных правовых актов, положений, инструкций<br>b. определяется уровень профессиональной подготовки и стаж работы по специальности, необходимые для качественного выполнения должностных обязанностей<br>**c. установлены основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность**<br>d. предполагается проверка квалификации работника, его деловых качеств |
| 48 | Тарифный коэффициент | a. ежемесячный размер оплаты труда работника, зависящий от занимаемой должности и квалификации<br>**b. это показатель относительного (по отношению к простому труду, труду 1-го разряда) уровня оплаты труда**<br>c. это шкала квалификационных (тарифных) разрядов |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | |
|---|---|---|
| | | d. позволяет установить сложность (разряд) работы |
| 49 | Доплаты и надбавки | a. один из инструментов дифференциации заработной платы<br>b. представляют собой систему дополнительных выплат, направленных на возмещение (компенсацию) работникам дополнительных затрат труда<br>c. бывают компенсационного и стимулирующего характера<br>**d. всё перечисленное верно** |
| 50 | К инструментам территориального регулирования заработной платы не имеют отношения | a. коэффициенты к заработной плате за высокогорность местности<br>b. коэффициенты к заработной плате за пустынность и безводность местности<br>**c. коэффициент выполнения норм**<br>d. районные коэффициенты к заработной плате |

**Задачи**

1. Рассчитайте значения индекса развития человеческого потенциала для стран A и B. Показатели представлены в таблице 1

Таблица 1

| Страны | Продолжительность жизни, лет | Уровень грамотности, % | ВВП на душу населения, долл. в год |
|---|---|---|---|
| A | 75 | 98 | 3400 |
| B | 65 | 89 | 2200 |

**Ответ: Уровень безработицы = 7,4%.**

2. Рассчитайте значения индекса развития человеческого потенциала для стран C и D. Показатели представлены в таблице 2

Таблица 2

| Страны | Продолжительность жизни, лет | Уровень грамотности, % | ВВП на душу населения, долл. в год |
|---|---|---|---|
| C | 59 | 67 | 1400 |
| D | 73 | 95 | 4250 |

**Ответ: Рабочая сила = 140 млн. чел.**

3. Оцените предпосылки к творческой деятельности.

Наиболее объективным методом оценки творческих способностей человека является

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

анализ результатов его творчества в виде изобретений, рационализаторских предложений, программ, планов, статей, выступлений и т. д. Наряду с этим имеется много тестов, позволяющих предварительно, ориентировочно оценить склонность человека к творчеству.

В частности, можно рекомендовать анализ ответов на следующие вопросы (табл. 3).

Таблица 3

| Вопрос | Да | Нет |
|---|---|---|
| 1. Пытались ли Вы подавать заявки на изобретения, рационализаторские предложения, другие виды нововведений? | | |
| 2. Любите ли Вы участвовать в конкурсах? | | |
| 3. Предпочитаете ли Вы работать в группе? | | |
| 4. Ваши обязанности должны быть четко определены? | | |
| 5. Нравится ли Вам анализировать проблемные ситуации? | | |
| 6. Нравится ли Вам работать под строгим и объективным контролем? | | |
| 7. Предпочитаете ли Вы стабильность в содержании работы? | | |

Как определить склонность к творческой деятельности по ответам на приведенные вопросы?

**Ответ:**

| Вопрос | Да | Нет |
|---|---|---|
| 1. Пытались ли Вы подавать заявки на изобретения, рационализаторские предложения, другие виды нововведений? | + | |
| 2. Любите ли Вы участвовать в конкурсах? | + | |
| 3. Предпочитаете ли Вы работать в группе? | + | |
| 4. Ваши обязанности должны быть чётко определены? | | + |
| 5. Нравится ли Вам анализировать проблемные ситуации? | + | |
| 6. Нравится ли Вам работать под строгим и объективным контролем? | | + |
| 7. Предпочитаете ли Вы стабильность в содержании работы? | | + |

4. Определите среднюю продолжительность рабочего времени одного работника в часах за неделю. Данные о количестве и категориях работников представлены в таблице 4.

Таблица 4

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Категории персонала | Количество работников | Количество рабочих часов в неделю |
|---|---|---|
| Работники с нормальной продолжительность рабочей недели | 355 | 40 ч (по Трудовому кодексу РФ) |
| Работники до 16 лет | 18 | Сокращение нормальной продолжительности недели до 16 ч |
| Инвалиды II группы | 7 | Сокращение на 5 ч |
| Работники от 16 до 18 лет | 24 | Сокращение на 4 ч |
| Работники с вредными условиями работы | 38 | Сокращение на 4 ч |
| Работники с опасными условиями труда | 26 | Сокращение на 6 ч |

**Ответ:**
**Средняя продолжительность рабочего времени одного работника = 38, 14 часов в неделю.**

5. Воспользовавшись данными, приведенными в таблице 5, проведите оценку динамики изменений в трудовом потенциале коллектива предприятия: определите изменение доли работников молодого возраста (до 26 лет).

Таблица 5

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Возрастная группа, лет | Численность работников | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995г. | | | | | | 1999г. | | | | | |
| | Всего | | В том числе | | | | Всего | | В том числе | | | |
| | | | мужчины | | женщины | | | | мужчины | | женщины | |
| | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | в % |
| до 18 | 17,1 | 14,3 | 50 | 4,2 | 121 | 10,1 | 154 | 14,0 | 56 | 5,1 | 98 | 8,9 |
| 18–25 | 228 | 19,0 | 80 | 6,7 | 148 | 12,3 | 234 | 21,3 | 90 | 8,2 | 144 | 13,1 |
| 26–44 | 425 | 35,4 | 240 | 20,0 | 185 | 15,4 | 436 | 39,6 | 206 | 18,7 | 230 | 20,9 |
| 45–54 | 220 | 18,3 | 165 | 13,7 | 55 | 4,6 | 210 | 19,0 | 136 | 12,3 | 74 | 6,7 |
| 55–59 | 109 | 9,1 | 84 | 7,0 | 25 | 2,1 | 61 | 5,6 | 58 | 5,3 | 3 | 0,3 |
| 60 и старше | 47 | 3,9 | 41 | 3,4 | 6 | 0,5 | 5 | 0,5 | 4 | 0,4 | 1 | 0,1 |
| Итого | 1200 | 100 | 660 | 55,0 | 540 | 45,0 | 1100 | 100 | 550 | 50,0 | 550 | 50,0 |

**Ответ:** доля работников молодого возраста складывается из двух групп: работников в возрасте до 18 лет и 18-25 лет.
По данным таблица в 1995 году таких работников было (в %) 14,3 + 19 = 23,3%. В 1999 году 14 + 21,3 = 35,3%. Таким образом, **наблюдается рост доли работников молодых возрастов в структуре трудового коллектива предприятия.**

6. Воспользовавшись данными, приведенными в таблице 6, проведите оценку динамики изменений в трудовом потенциале коллектива предприятия: определите изменение доли работников среднего возраста (26-44 года).

Таблица 6

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Возрастная группа, лет | Численность работников | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995г. | | | | | | 1999г. | | | | | |
| | Всего | | В том числе | | | | Всего | | В том числе | | | |
| | | | мужчины | | женщины | | | | мужчины | | женщины | |
| | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | в % |
| до 18 | 17,1 | 14,3 | 50 | 4,2 | 121 | 10,1 | 154 | 14,0 | 56 | 5,1 | 98 | 8,9 |
| 18–25 | 228 | 19,0 | 80 | 6,7 | 148 | 12,3 | 234 | 21,3 | 90 | 8,2 | 144 | 13,1 |
| 26–44 | 425 | 35,4 | 240 | 20,0 | 185 | 15,4 | 436 | 39,6 | 206 | 18,7 | 230 | 20,9 |
| 45–54 | 220 | 18,3 | 165 | 13,7 | 55 | 4,6 | 210 | 19,0 | 136 | 12,3 | 74 | 6,7 |
| 55–59 | 109 | 9,1 | 84 | 7,0 | 25 | 2,1 | 61 | 5,6 | 58 | 5,3 | 3 | 0,3 |
| 60 и старше | 47 | 3,9 | 41 | 3,4 | 6 | 0,5 | 5 | 0,5 | 4 | 0,4 | 1 | 0,1 |
| Итого | 1200 | 100 | 660 | 55,0 | 540 | 45,0 | 1100 | 100 | 550 | 50,0 | 550 | 50,0 |

**Ответ:** доля работников среднего возраста (26-44 года) в 1995 году составила 35,4 %. В 1999 году – 39,6%. Таким образом, **наблюдается рост доли работников среднего возраста в структуре трудового коллектива предприятия.**

7. Воспользовавшись данными, приведенными в таблице 7, проведите оценку динамики изменений в трудовом потенциале коллектива предприятия: определите изменение доли работников старших возрастов (старше 44 лет).

Таблица 7

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Возрастная группа, лет | Численность работников | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995г. | | | | | | 1999г. | | | | | |
| | Всего | | В том числе | | | | Всего | | В том числе | | | |
| | | | мужчины | | женщины | | | | мужчины | | женщины | |
| | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | в % |
| до 18 | 17,1 | 14,3 | 50 | 4,2 | 121 | 10,1 | 154 | 14,0 | 56 | 5,1 | 98 | 8,9 |
| 18–25 | 228 | 19,0 | 80 | 6,7 | 148 | 12,3 | 234 | 21,3 | 90 | 8,2 | 144 | 13,1 |
| 26–44 | 425 | 35,4 | 240 | 20,0 | 185 | 15,4 | 436 | 39,6 | 206 | 18,7 | 230 | 20,9 |
| 45–54 | 220 | 18,3 | 165 | 13,7 | 55 | 4,6 | 210 | 19,0 | 136 | 12,3 | 74 | 6,7 |
| 55–59 | 109 | 9,1 | 84 | 7,0 | 25 | 2,1 | 61 | 5,6 | 58 | 5,3 | 3 | 0,3 |
| 60 и старше | 47 | 3,9 | 41 | 3,4 | 6 | 0,5 | 5 | 0,5 | 4 | 0,4 | 1 | 0,1 |
| Итого | 1200 | 100 | 660 | 55,0 | 540 | 45,0 | 1100 | 100 | 550 | 50,0 | 550 | 50,0 |

**Ответ:** доля работников старшего возраста складывается из трёх групп: работников в возрасте 45-54, 55-59 лет и старше 60 лет.
По данным таблица в 1995 году таких работников было (в %) 18,3 + 9,1 + 3,9 = 31,3%. В 1999 году 19 + 5,6 + 0,5 = 25,1%. Таким образом, **наблюдается снижение доли работников старших возрастов в структуре трудового коллектива предприятия.**

8. Сравните уровень трудового потенциала коллектива каждого из цехов, воспользовавшись
а) величиной коэффициентов производственных возможностей работников данного пола и возраста, представленных в следующей таблице 8:

Таблица 8

| Возрастная группа, лет | Значение коэффициента | |
|---|---|---|
| | мужчины | женщины |
| До 20 | 0,7 | 0,7 |
| От 20 до 30 | 1,1 | 0,9 |
| От 30 до 40 | 1,2 | 1,1 |
| От 40 до 50 | 1,08 | 1,12 |
| От 50 до 60 | 0,95 | 0,8 |
| 60 и старше | 0,6 | 0,7 |

б) количеством работающих в цехах (табл. 9)

Таблица 9

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Возрастная группа, лет | Цех №1 | | | Цех №2 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Всего, чел. | В том числе | | Всего, чел. | В том числе | |
| | | мужчины | женщины | | мужчины | женщины |
| До 20 | 25 | 15 | 10 | 18 | 8 | 10 |
| 20–30 | 50 | 30 | 20 | 32 | 12 | 20 |
| 30–40 | 75 | 45 | 30 | 60 | 30 | 30 |
| 40–50 | 60 | 35 | 25 | 28 | 8 | 20 |
| 50–60 | 45 | 30 | 15 | 12 | 2 | 10 |
| 60 и старше | 30 | 20 | 10 | – | – | – |
| Итого | 275 | 175 | 100 | 150 | 60 | 90 |

Расчёты представьте в табличной форме (табл. 10)

Таблица 10

Количество работающих

| Возрастная группа, лет | Цех № | | Всего |
|---|---|---|---|
| | мужчины | женщины | |
| До 20 лет | | | |
| 20-30 лет | | | |
| 30-40 лет | | | |
| 40-50 лет | | | |
| 50-60 лет | | | |
| 60 лет и старше | | | |
| Итого | | | |

**Ответ:**

| Возрастная группа, лет | Цех №1 | | | Цех №2 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | мужчины | женщины | всего | мужчины | женщины | всего |
| До 20 лет | 10,5 | 7 | 17,5 | 5,6 | 7 | 12,6 |
| 20-30 лет | 3,3 | 18 | 51 | 13,2 | 18 | 31,2 |
| 30-40 лет | 54 | 33 | 87 | 36 | 33 | 69 |
| 40-50 лет | 37,8 | 28 | 65,8 | 8,64 | 22,4 | 31,04 |
| 50-60 лет | 28,5 | 12 | 40,5 | 1,9 | 8 | 9,9 |
| 60 лет и старше | 12 | 7 | 19 | 0 | 0 | 0 |

9. Сравните уровень трудового потенциала коллектива предприятий, воспользовавшись а) величиной коэффициентов производственных возможностей работников данного пола и возраста, представленных в следующей таблице 11:

Таблица 11

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Возрастная группа, лет | Значение коэффициента | |
|---|---|---|
| | мужчины | женщины |
| До 20 | 0,7 | 0,7 |
| От 20 до 30 | 1,1 | 0,9 |
| От 30 до 40 | 1,2 | 1,1 |
| От 40 до 50 | 1,08 | 1,12 |
| От 50 до 60 | 0,95 | 0,8 |
| 60 и старше | 0,6 | 0,7 |

б) количеством работающих на предприятиях (табл. 12)

Таблица 12

| Возрастная группа, лет | Предприятие № 1 | | | | Предприятие № 2 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | мужчины | | женщины | | мужчины | | женщины | |
| | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % |
| до 18 | 74 | 8,0 | 38 | 5,7 | 39 | 6,2 | 72 | 7,1 |
| От 18 до 25 | 172 | 18,5 | 112 | 16,8 | 155 | 24,4 | 243 | 24,0 |
| От 26 до 44 | 345 | 37,1 | 262 | 39,3 | 266 | 35,6 | 415 | 41,0 |
| От 45 до 54 | 213 | 22,9 | 181 | 27,2 | 93 | 15,3 | 185 | 18,3 |
| От 55 до 59 | 82 | 8,8 | 62 | 9,3 | 69 | 30,9 | 64 | 6,4 |
| Старше 60 | 44 | 4,7 | 11 | 1,7 | 48 | 7,6 | 32 | 3,2 |
| Итого | 930 | 100,0 | 666 | 100,0 | 634 | 100,0 | 1011 | 100,0 |

Расчёты представьте в табличной форме (табл. 13)

Таблица 13

Количество работающих

| Возрастная группа, лет | Предприятие № | | Всего |
|---|---|---|---|
| | мужчины | женщины | |
| До 20 лет | | | |
| 20-30 лет | | | |
| 30-40 лет | | | |
| 40-50 лет | | | |
| 50-60 лет | | | |
| 60 лет и старше | | | |
| Итого | | | |

**Ответ:**

| Возрастная | Предприятие №1 | Предприятие №2 |
|---|---|---|

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| группа, лет | мужчины | женщины | всего | мужчины | женщины | всего |
|---|---|---|---|---|---|---|
| До 20 лет | 51,8 | 26,6 | 78,4 | 27,3 | 50,4 | 77,7 |
| 20-30 лет | 189,2 | 100,8 | 290 | 170,5 | 218,7 | 389,2 |
| 30-40 лет | 414 | 288,2 | 702,2 | 319,2 | 456,5 | 775,7 |
| 40-50 лет | 230,04 | 202,72 | 432,76 | 100,44 | 207,2 | 307,64 |
| 50-60 лет | 77,9 | 49,6 | 127,5 | 65,55 | 51,2 | 116,75 |
| 60 лет и старше | 26,4 | 7,7 | 34,1 | 28,8 | 22,4 | 51,2 |

10. Ниже представлены различные ситуации, связанные с занятостью работника.
1. Работник попал под сокращение после реорганизации предприятия и изменения его организационно–правовой формы.
2. Работник уволился с предприятия по собственной инициативе и ищет работу.
3. Работник уволен в связи с сокращением Производства.
4. Работник, которому по инициативе администрации предоставлен длительный административный отпуск без оплаты.
5. Работник уволен в связи с закрытием предприятия, не выдержавшего конкурентной борьбы.
6. Работник, по собственной просьбе переведенный на сокращенный режим работы (работа на полставки).
7. Работник, получающий пособие по безработице и не ищущий работу. 8. Работница, уволившаяся с предприятия в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи.
9. Работники, уволенные в период кризиса перепроизводства. 10. Работник, уволившийся в связи с поступлением на учебу в вуз.
Отметьте в нижеприведенной таблице 13 знаком «+» по каждой из ситуаций, имеет ли здесь место безработица и если имеет, то к какому виду она может быть отнесена.

Таблица 13

| № п/п | | Ситуации | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Виды безработицы:<br>• фрикционная<br>• структурная<br>• скрытая<br>• циклическая<br>• институциональная<br>• экономическая | | | | | | | | | | |
| 2. | Лицо не считается безработным | | | | | | | | | | |

**Ответ:**

| № п/п | | Ситуации | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Виды безработицы | | | | | | | |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | • Фрикционная<br>• Структурная<br>• Циклическая | + | + | | | | + | |
| 2. | Лицо не считается безработным | | | + | + | + | | + |

11. Определить численность населения трудоспособного возраста на конец года, если за текущий год есть такие данные:

- численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.;
- численность умерших в трудоспособном возрасте на протяжении года – 0,2 млн. чел.;
- численность молодежи, достигшей в текущем году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.;
- численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел.

**Ответ: 70,2 млн. чел.**

12. В таблице 14 представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.):

Таблица 14

| | Первый год | Пятый год |
|---|---|---|
| Рабочая сила | 84889 | 95453 |
| Занятые | 80796 | 87524 |

1. Рассчитать численность безработных и уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

2. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

**Ответ:**

**Уровень безработицы в первом году 4,8%**

**Уровень безработицы в пятом году 8,3%**

13. Данные годового отчета промышленного предприятия представлены в таблице 15. Определить динамику среднечасового и среднедневного уровня производительности труда, заполнить таблицу 15.

Таблица 15

| Показатель | Базисный год | Отчетный год | Индексы |
|---|---|---|---|
| Валовая продукция в сопоставимых ценах, тыс. ден. ед. | 3800,0 | 3890,0 | |
| Отработано рабочими: | | | |
| тыс. чел-дней | 117,0 | 114,6 | |
| тыс. чел-часов | 908,6 | 882,4 | |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | | |
|---|---|---|---|
| Часовая выработка рабочего, ден. ед./чел.-час | | | |
| Дневная выработка рабочего, ден. ед./чел.-день | | | |

**Ответ:**

Таблица 15

| Показатель | Базисный год | Отчетный год | Индексы |
|---|---|---|---|
| Валовая продукция в сопоставимых ценах, тыс. ден. ед. | 3800,0 | 3890,0 | **1,02** |
| Отработано рабочими: | | | |
| тыс. чел-дней | 117,0 | 114,6 | |
| тыс. чел-часов | 908,6 | 882,4 | |
| Часовая выработка рабочего, ден. ед./чел.-час | **4,18** | **4,41** | **1,055** |
| Дневная выработка рабочего, ден. ед./чел.-день | **32,48** | **33,94** | **1,045** |

14. Определить производительность труда и запланированный прирост производительности труда на предприятии по следующим данным: (табл. 17).

Таблица 17

| Показатели | Значение |
|---|---|
| 1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.: | |
| а) отчет | 56312 |
| б) план | 62800 |
| 3. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.: | |
| а) отчет | 5224 |
| б) план | 5236 |

**Ответ:**
**Производительность труда в отчётном периоде = 56312/ 5224 = 10, 78 тыс. ден. ед.**
**Запланированный прирост производительности труда = 11,98/ 10,78 = 1,11**

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

15. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. По трудовому договору в этом году на предприятие зачислено 200 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 75 чел., поступило в учебные заведения 15 чел., ушло на пенсию 25 чел. Рассчитать коэффициенты оборота по приёму и по выбытию.
**Ответ:**
**Коэффициент оборота по приёму 0.02**
**Коэффициент оборота по выбытию 0.115.**

16. Персонал предприятия общей численностью 100 чел. разделен на две категории. Работники одной категории имеют восьмичасовую продолжительность рабочего дня, а 20 работников другой категории – семичасовой рабочий день. Плановый (эффективный) фонд рабочего времени – 219 дней, из которых 8 – предпраздничные. Определить среднюю установленную продолжительность рабочего дня по предприятию, учитывая, что продолжительность предпраздничного дня на 1 час короче обычной продолжительности рабочего дня.
**Ответ:**
**Ср. установ. прод. раб. дня 7,76 часов.**

17. Плановый выпуск предприятия составляет 1 300 тыс. руб. за год, а плановая норма выработки одного рабочего – 25 тыс. руб. за год. Коэффициент выполнения норм времени рабочими равен 1,2. Рассчитать численность рабочих по нормам выработки.

**Ответ: Численность рабочих 43 чел.**

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

# 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Зачёт проводится в 3 этапа. На первом этапе студент решает 10 тестовых вопросов закрытого типа. Продолжительность – 30 минут.

На втором этапе студент решает задачу. Продолжительность – 10-15 минут.

На третьем этапе студент отвечает на вопросы к зачёту. Предварительное время на подготовку к ответу – 40 минут.

## 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

### 4.2.1 Критерии оценивания теоретического вопроса

Максимальный балл за ответ на теоретический вопрос — 10 баллов.

| **Отлично/ зачтено/ 9-10 баллов** | **Хорошо/ зачтено/ 7-8 баллов** | **Удовлетворительно/ зачтено/ 5-6 баллов** | **Неудовлетворительно/ незачтено/ 0-4 балла** |
|---|---|---|---|
| Высокий уровень освоения проверяемых компетенций | Средний уровень освоения проверяемых компетенций | Базовый уровень уровень освоения проверяемых компетенций | Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций |
| Обучающийся отлично знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения | Обучающийся хорошо знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения | Обучающийся знаком с материалом, однако допускает ошибки. | Обучающийся не знает основных положений вопроса, не ориентируется в основных понятиях, допускает грубые ошибки. |

### 4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест формируется в системе электронного обучения MOODLE. Максимальный балл за тест — 100 баллов.

| Оценка | Отлично/ зачтено | Хорошо/ зачтено | Удовлетворительно/зачтено | Неудовлетворительно/ незачтено |
|---|---|---|---|---|
| Баллы | 10-8 баллов | 7-6 баллов | 5 баллов | 4-0 баллов |
| Уровень | высокий | средний | базовый | недостаточный |

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| освоения проверяемых компетенций | | | | |

**4.2.3. Критерии оценивания задачи**

Максимальный балл за решение задачи — 10 баллов.

- задача решена верно, дан аргументированный ответ – 10 баллов;
- ответ в целом верный, однако решение (обоснование) неполное, имеет некоторые недочёты – 5 баллов;
- задача не решена – 0 баллов.

## 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации:

0-49 баллов – неудовлетворительно/ не зачтено (2);
50-69 баллов - удовлетворительно / зачтено (3);
70-90 баллов - хорошо (4) / зачтено;
91-100 баллов - отлично / зачтено (5).

Особенности проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:
   - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки составления информационных обзоров по национальной и международной практике аудита, навыки систематизации данных, необходимых для решения экономических задач
   - студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития аудиторской деятельности, формулировать собственные выводы.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
   - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей применения и понимания национальных и

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

международных стандартов аудита, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения ситуаций в процессе аудиторских проверок;

- студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
   - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений национальных и международных стандартов аудиторской деятельности;
   - студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**44.03.05, Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), Экономика и информатика, Экономика труда, 2025 год набора**

Проректор по учебной работе утверждено 21.02.2025 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета
факультета экономики и управления согласовано А.А. Егорова

**Заседанием кафедры экономической теории и регионального развития**

Протокол заседания № 8 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой согласовано А.А. Саламатов

Автор (составитель) А.А. Егорова

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1**

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»