Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2026 10:10:46
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a878db8322925

Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)
Экономика труда работников образования

Направление подготовки (специальность)
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль)
Экономика образования и педагогический менеджмент
Присваиваемая квалификация
магистр

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: *44.04.01 Педагогическое образование*
Направленность (профиль) *Экономика образования и педагогический менеджмент*
Дисциплина: *Экономика труда работников ообразования*
Курс (курсы) изучения: *2*
Форма (формы) промежуточной аттестации: *экзамен*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Экономика труда работников образования» 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
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную страте гию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; знает роли участников в команде УК-3.2. Умеет учитывать в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей; умеет определять роль каждого участника в команде УК-3.3. Имеет навыки в установлении разных видов коммуникации (устном, письменном, вербальном, невербальном, реальном, виртуальном, и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели	**Знать:** сущность командной стратегии **Уметь:** разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели **Владеть:** навыками руководителя команды
ОПК-7	Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	ОПК-7.1. Демонстрирует знание основных подходов к планированию взаимодействия	**Знать:** педагогические основы построения взаимодействия с субъектами образовательного процесса методы выявления индивидуаль-

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		участников образовательных отношений ОПК-7.2. Демонстрирует умение планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений в конкретных ситуациях ОПК-7.3. Имеет навыки планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений	ных особенностей обучающихся; особенности построения взаимодействия с различными участниками образовательных отношений с учетом особенностей образовательной среды учреждения **Уметь:** использовать особенности образовательной среды учреждения для реализации взаимодействия субъектов; составлять (совместно с другими специалистами) планы взаимодействия участников образовательных отношений; использовать для организации взаимодействия приемы организаторской деятельности **Владеть:** технологиями взаимодействия и сотрудничества в образовательном процессе; способами решения проблем при взаимодействии с различным контингентом обучающихся
ПК-1	Способен осваивать и использовать теоретические знания и практические умения и навыки в экономике образования и педагогическом менеджменте при решении профессиональных задач	ПК-1.1. Знает методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методы обеспечения кадровой безопасности ПК-1.2. Умеет производить анализ деятельности по управлению персоналом; проводить диагностику образовательного процесса по различным образовательным программам и оценивать его качество. ПК-1.3. Владеет технологией разработки и реализации структурно-функциональных моделей развития образовательной	**Знать:** специфику педагогического менеджмента при решении профессиональных задач **Уметь:** производить анализ деятельности по управлению персоналом; проводить диагностику образовательного процесса **Владеть:** технологией разработки и реализации структурно- функциональных моделей развития образовательной организации, методиками анализа результатов процесса их использования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		организации, методиками анализа результатов процесса их использования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность	

© 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	УК-3 ОПК-7 ПК-1	Теоретические основы и предмет экономики труда	Вопросы для устного опроса №1-4	Теоретические вопросы к зачёту №1-4, Задания теста № 1-10
2	УК-3 ОПК-7 ПК-1	Производительность труда: показатели и факторы роста	Вопросы для устного опроса №5-8 Задача №13	Теоретические вопросы к зачёту №5-8, Задания теста 11-20 Задача № 14
3	УК-3 ОПК-7 ПК-1	Трудовой потенциал и рынок труда	Вопросы для устного опроса №9-12 Задачи №1, 5, 6, 8.	Теоретические вопросы к зачёту №10-23, Задания теста № 21-30 Задачи № 2, 7, 9, 10, 11, 12.
4	УК-3 ОПК-7 ПК-1	Основы организации труда	Вопросы для устного опроса №13-16 Задачи №15,16	Теоретические вопросы к зачёту №24-28, Задания теста № 31-40 Задача № 4
5	УК-3 ОПК-7 ПК-1	Формирование численности работников предприятия и средств предприятий на оплату труда	Вопросы для устного опроса №17-21	Теоретические вопросы к зачёту №29-40, Задания теста № 41-50 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 b. процесс созидательной, легитимной деятельности людей c. процесс по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения личных и общественных потребностей **d. всё перечисленное верно**
2	К простым моментам процесса труда не имеет отношения	a. субъект труда **b. целесообразная деятельность человека** c. предмет труда d. средства труда
3	К средствам труда относятся	a. режим работы b. рабочее место **c. орудия труда** d. контракт
4	Биологическая форма проявления труда находит отражение в (во)	a. интенсивности труда и тяжести труда b. взаимодействии работников со средствами производства c. расходовании в процессе труда энергии мускулов, мозга, нервов, органов

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		воспроизводства рабочей силы **d. всё перечисленное верно**
Производительность труда: показатели и факторы роста		
11	Производительность труда	a. это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников b. измеряется соотношением результата производственной деятельности и затрат живого труда c. измеряется соотношением результата производственной деятельности и затрат ресурсов на производство данного количества продукта **d. верно a и b**
12	Общая производительность	**a. измеряется соотношением результата производственной деятельности и затрат ресурсов на производство данного количества продукта** b. это производительность труда c. измеряется соотношением ресурсов на производство продукта и результата производственной деятельности 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 **b. прямой метод, предполагающий отнесение объёма произведённой продукции к численности работников** c. обратный метод, предполагающий отнесение выпущенной продукции к трудозатратам **d.** обратный метод, предполагающий отнесение объёма произведённой продукции к численности работников
14	Выработка продукции	a. это показатель производительности труда 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 **d. верно a и b**
15	Количество отработанных человеко-часов учитывается при определении	a. среднемесячной выработки b. среднедневной выработки c. **среднечасовой выработки** d. среднегодовой выработки
16	Натуральный метод измерения общего объёма выпуска	**a. использует показатели, выраженные в физических единицах измерения** b. используется при производстве однородной, но различающейся какими-то параметрами продукции c. учитывает объёмы всех видов произведённой продукции, работ и услуг в денежных единицах d. использует коэффициенты: все виды продукции выражаются в единых условных показателях
17	Товарная продукция – это стоимость	a. готовой продукции **b. готовой и предназначенной к реализации продукции** c. всей произведённой продукции d. фактически реализованной за отчётный период продукции
18	Интенсивность труда	a. это социально-экономическая категория, характеризующая степень напряжённости рабочей силы в процессе труда b. измеряется количеством труда, затраченного работником в единицу времени c. отношение затрат труда к затратам рабочего времени **d. всё перечисленное верно**
19	Социологический метод измерения интенсивности труда основан на	a. показателях, характеризующих физиологические и нервно-психологические функции организма в процессе работы b. оценке прилагаемых усилий **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** b. это производство продукции в единицу времени c. тождественна производительности труда 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 b. занятое в экономике население и безработные, ищущие работу c. занятое в экономике население **d. верно a и b**
22	Коэффициент трудоспособности населения – это	**a. отношение численности трудовых ресурсов к численности населения** b. отношение численности занятого населения к численности трудовых ресурсов c. отношение численности трудовых ресурсов к численности занятого населения d. отношение численности населения к численности трудовых ресурсов
23	Коэффициент нагрузки на одного трудоспособного предполагает	a. разница между численностью населения и трудовыми ресурсами **b. частное от деления разницы численности населения и трудовых ресурсов на численность трудовых ресурсов** c. частное от деления численности трудовых ресурсов на численность населения **d.** верных ответов нет
24	Трудовой потенциал – это	a. количественное представление о численности населения, которое может трудиться или стремится реализовать эти возможности b. возможное количество и качество труда, которым располагает общество, трудовой коллектив при данном уровне

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		развития науки и техники c. интегральная характеристика количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду **d. верно b и c**
25	Рынок труда – это	a. система общественных отношений, связанных со спросом и предложением (куплей и продажей) рабочей силы b. механизм согласования цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками c. определённое экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы **d. всё перечисленное верно**
26	Какие элементы не включает в себя современная структура рынка труда?	a. систему найма b. систему подготовки и переподготовки кадров **c. производственную систему** d. систему стимулирования
27	Сокращение рабочих мест на предприятии было вызвано общим спадом производства. Возникшая при этом безработица относится:	a. к фрикционной b. структурной **c. циклической** d. сезонной
28	Соответствуют естественному уровню безработицы	a. фрикционная и циклическая безработица **b. фрикционная и структурная безработица** c. структурная безработица d. циклическая безработица
29	К экономическим издержкам безработицы относятся	**a. недопроизводство продукции** b. пособия по безработице c. недополученные налоги d. рост депрессивных и криминогенных настроений
30	Помимо фрикционной, структурной безработица может быть в форме:	a. **циклической** b. неполной c. полной 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 b. установленный порядок ведения трудового процесса c. работа по установлению или изменению порядка осуществления трудового процесса **d. всё перечисленное верно**
32	Разделение труда – это	**a. обособление труда, установление каждому работнику (группам работников) обязанностей и функций, сферы действия** b. единство, согласованность совместных действий отдельных трудящихся, их коллективов c. приобретение человеком специальных знаний и навыков в какой-либо области трудовой деятельности 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 b. в середине XX века c. **в конце XIX века и связана с именем Ф. Тейлора** d. верного ответа нет
34	Основной закон организации (по О.А. Ерманскому) гласит	a. организационное многообразие преследует цель поиска различных путей минимизации трансакционных издержек **b. организационная сумма больше арифметической суммы сил, её составляющих** c. жизнь любой организации состоит из трех основных фаз d. в индивидуальном предприятии отсутствует противоречие между принципалом и агентом
35	К функциям научной организации труда не имеет отношения	a. ресурсосберегающая b. оптимизирующая 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** b. способ осуществления процесса труда c. определённая последовательность и состав операций 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 **b. индивидуальную и коллективную** c. специализированную и комплексную d. хозрасчётную и с элементами хозрасчёта
38	Нормы труда на предприятии выполняют функции:	a. являются составной частью организации труда b. служат инструментом планирования труда c. выступают составной частью организации оплаты труда **d. всё перечисленное верно**
39	Что из ниже перечисленного не является элементами организации труда	a. разделение и кооперация труда **b. использование наиболее рациональных материалов** c. управление производством d. организация рабочих мест
40	Какие фазы проходит работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха?	a. предельной работоспособности b. низкой работоспособности **c. врабатываемости (адаптации)** 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** b. объединение работников, совместно производящих товары или услуги и

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		действующих в соответствии с установленными нормами и процедурами c. комплекс рабочих мест, требующих от работников предприятия определённых знаний, умений и навыков d. совокупность предметов и средств труда
42	К производственному (на промышленных предприятиях – промышленно-производственному) персоналу относят	a. работников не основной деятельности **b. работников, участвующих в процессе производства продукции (выполнения работ, услуг), управляющих этим процессом и обслуживающих его** c. младший обслуживающий персонал 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 b. индексным методом как отношение планового индекса объёма производства к плановому индексу производительности труда c. на основе планируемого изменения объёма производства и ожидаемого изменения численности работников **d. всё перечисленное верно**
44	Что не имеет отношения к функциям заработной платы	**a. практическая** b. воспроизводственная c. распределительная d. стимулирующая
45	Редукция труда – это	a. установление количественных различий в оплате труда разного качества **b. сведение сложного труда к простому или выражение количества сложного труда в единицах простого, принятого за эталон** 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»** b. служат инструментом тарификации работ и рабочих c. величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника 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 b. определяется уровень профессиональной подготовки и стаж работы по специальности, необходимые для качественного выполнения должностных обязанностей **c. установлены основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность** d. предполагается проверка квалификации работника, его деловых качеств
48	Тарифный коэффициент	a. ежемесячный размер оплаты труда работника, зависящий от занимаемой должности и квалификации **b. это показатель относительного (по отношению к простому труду, труду 1-го разряда) уровня оплаты труда** 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 b. представляют собой систему дополнительных выплат, направленных на возмещение (компенсацию) работникам дополнительных затрат труда c. бывают компенсационного и стимулирующего характера **d. всё перечисленное верно**
50	К инструментам территориального регулирования заработной платы не имеют отношения	a. коэффициенты к заработной плате за высокогорность местности b. коэффициенты к заработной плате за пустынность и безводность местности **c. коэффициент выполнения норм** d. районные коэффициенты к заработной плате

Задачи

1. Рассчитайте значения индекса развития человеческого потенциала для стран А и В. 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 С 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: • фрикционная • структурная • скрытая • циклическая • институциональная • экономическая										
2.	Лицо не считается безработным										

Ответ:

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

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	• Фрикционная • Структурная • 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»

44.04.01, Педагогическое образование, Экономика образования и педагогический менеджмент, Экономика труда работников образования, 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»