

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.06.2023 18:22:35
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Маркетинг персонала и рынок труда

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

Зачет - 5 семестр (очная и очно-заочная форма),

Экзамен, РГР - 6 курс (очная и очно-заочная форма).

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (семестр 5 и 6 очная и очно-заочная форма)
ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Обучающийся знает: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда	Вопросы (№1-22)
	Обучающийся умеет: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Задания (№ 1-10)
	Обучающийся владеет: – навыками разработки системы маркетинга персонала, включающей в себя формулировку целей, задач, определения её места в организационной структуре и кадровой политике; – навыками сбора маркетинговой информации и анализом рынка труда; – технологиями повышения эффективности маркетинга персонала на предприятии	Задания (№ 1-8)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Обучающийся знает: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда

Примерные задания:

1. Главной производительной силой любого общества являются ...

- трудовые ресурсы
- работающее население
- подростки и пенсионеры
- подростки, трудоспособное население и работающие пенсионеры

2. К трудовым ресурсам относят ...

- население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях и население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве
- население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп
- население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет, за исключением неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях и население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве
- население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет и население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве

3. Трудоспособное население состоит из ...

- экономически активного и экономически неактивного населения
- занятого и незанятого населения
- занятого населения и безработных
- здоровых людей

4. Экономически активное население — это ...

- население, занятое общественно полезной деятельностью, приносящей ему доход
- работающее население
- работающее население, учащиеся подростки
- работающее население, учащиеся подростки и пенсионеры, занимающиеся поиском работы

5. В состав экономически активного населения включают ...

- занятых и безработных
- занятых и незанятых
- занятых
- руководителей и рабочих

6. Рабочей силой называют ...

- совокупность физических и духовных способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг
- совокупность физических способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг
- совокупность духовных способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг
- совокупность основных и вспомогательных рабочих

7. Трудовой потенциал – это ...

- обобщающая характеристика личного фактора производства
- число занятых в экономике
- количество выпускников учебных заведений
- население младше трудоспособного населения

8. Количественная характеристика трудовых ресурсов страны, региона или населенного пункта определяется ...

- показателями численности населения
- числом занятых и безработных
- числом занятых в экономике
- трудоспособностью

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

9. Качественная характеристика трудовых ресурсов характеризуется ...

- трудоспособностью
- показателями численности населения
- числом занятых и безработных
- числом занятых в экономике

10. Профессиональная трудоспособность ресурсов характеризуется показателями...

- все ответы верны
- профессионально-квалификационная структура
- удельный вес работников по всем видам деятельности
- уровень квалификации по отдельным половозрастным группам

11. Первая фаза воспроизводства трудовых ресурсов – это их ...

- формирование
- распределение и перераспределение
- использование
- обучение

12. Частичный рынок труда ...

- предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.)

- создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования

- высшая степень развитости рынка труда, предполагает развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы, а также взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики

- связан с понятием «подпольной» экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

37. Регулируемый рынок труда ...

- создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования

- предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда

- высшая степень развитости рынка труда, предполагает развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы, а также взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики

- связан с понятием «подпольной» экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

13. Организованный рынок труда ...

- высшая степень развитости рынка труда, предполагает развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы, а также взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики

- предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.)

- создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования

- связан с понятием «подпольной» экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

14. Теневой (нерегулируемый) рынок труда ...

- связан с понятием «подпольной» экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

- высшая степень развитости рынка труда, предполагает развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы, а также взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики

- предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.)

- создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования

15. Внешний рынок труда ...

- предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями

- основывается на движении рабочей силы внутри предприятия

- работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном

производстве группируются в определенных отраслях и профессиях

16. Сегментированный рынок труда ...

- работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном производстве группируются в определенных отраслях и профессиях
- предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями
- основывается на движении рабочей силы внутри предприятия

17. Внутренний рынок труда ...

- основывается на движении рабочей силы внутри предприятия
- предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями
- работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном производстве группируются в определенных отраслях и профессиях

18. Различают следующую структуризацию рынка труда (укажите несколько правильных ответов)

- региональная
- по демографическим признакам
- по профессиональным признакам
- по величине заработной платы
- по продолжительности рабочего дня

19. Гибкий рынок труда – это ...

- комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования
- рынок труда молодежи
- рынок труда пожилых трудящихся
- рынок труда инвалидов

20. Неоклассическая модель рынка труда ...

- полагает, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия
- рассматривает рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия
- исходит из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их однонаправленного, повышательного движения
- полагает, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения

21. Кейнсианская модель рынка труда ...

- рассматривает рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия
- полагает, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия
- исходит из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их однонаправленного, повышательного движения
- полагает, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения

22. Привлечение иностранной рабочей силы жестко регламентировано ...

- российским законодательством
- уставом предприятия
- постановление Правительства Российской Федерации
- конституцией РФ.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Обучающийся умеет: <ul style="list-style-type: none">– разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала;– рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала;– оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя
1. Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляла 10 млн человек, из которых на долю трудовых ресурсов приходилось 60%. Определите численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение первого года увеличилась на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году – на 0,02.	
2. По данным переписи населения в области, численность его в трудоспособном возрасте на дату переписи составляла 1 млн человек, из которых 45% проживали в городе, а остальные – на селе. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известны: а) численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 40 тыс. человек (25 тыс. человек в городе, остальные – на селе); б) численность населения, выходящего за рамки трудоспособного возраста, – 22 тыс. человек (12 тыс. в городе, остальные – на селе); в) количество умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек (3 тыс. человек в городе, остальные – на селе); г) за пределы области выбывает 3 тыс. человек в трудоспособном возрасте (2 тыс. человек из города, остальные – из	

села).

3. Если общая численность населения страны составляет 100 млн чел., численность трудоспособного населения 75 млн чел., численность рабочей силы 60 млн чел., а уровень безработицы 11%, то численность занятых составляет (в млн. чел.): а) 53,4, б) 54,5, в) 51,75, г) 49, д) нет верного ответа.

4. Если численность безработных 12 млн чел, а уровень безработицы равен 8%, то численность занятых равна (в млн чел.): а) 96, б) 138, в) 120, г) 150, д) информации недостаточно.

5. Если в стране общая численность населения составляет 195.4 млн чел., численность взрослого населения 139.7 млн чел., количество безработных 5.7 млн чел., а количество занятых 92.3 млн чел., то

1) численность рабочей силы составляет (в млн чел.): а) 92.3, б) 98.0, в) 134.0, г) 139.7, д) нет верного ответа;

2) уровень безработицы равен: а) 3.2%, б) 5.7%, в) 5.8%, г) 6.2%, д) информации недостаточно;

3) доля включаемых в численность рабочей силы равна: а) 47.1%, б) 50.2%, в) 65.9%, г) 70.2%, д) нет верного ответа;

4) численность не включаемых в рабочую силу равна (в млн чел.): а) 55,7, б) 97,4, в) 98, г) 41,3, д) нет верного ответа.

6. Григорий Андреевич Кузнецов делит свою жизнь на три периода. Если он не станет получать образование, то в период 1 будет зарабатывать 50 тыс. руб., в период 2 – 60 тыс. руб., в период 3 – 70 тыс. руб. Если же он получает образование, то в период 1 он ничего не зарабатывает, а вынужден занимать 20 тыс. руб. на оплату стоимости обучения и покупку учебников, зато в период 2 его заработок будет 100 тыс. руб., а в период 3 – 120 тыс. руб. (Предположим, что нельзя прожить ни больше, ни меньше трех периодов.) Если рыночная ставка процента равна 10 за период, станет ли Григорий Андреевич занимать средства на инвестиции в человеческий капитал? Какова внутренняя норма отдачи от этих инвестиций?

7. Фирма предлагает работникам два типа годовых программ профессиональной подготовки для работников. Для каждого типа программ характерны следующие показатели: - ежегодный объем продукции, производимой работником, не прошедшим подготовку, – 200 тыс. руб.; Государственное регулирование рынка труда и занятости : практикум 27 - ежегодный объем продукции, производимой работником в период прохождения подготовки, – 160 тыс. руб.; - ежегодный объем продукции, производимой работником после подготовки, – 240 тыс. руб. Материалы и дополнительные издержки на работника в период обучения – 50 тыс. руб. Первая программа предоставляет навыки, которые могут быть использованы в некоторых других фирмах, вторая программа дает знания, полезные только для данной фирмы. Для каждой программы определите заработную плату работников в период обучения и после него. Сравните эти заработки с заработной платой работников, не участвующих в программах переподготовки. Если работник планирует оставаться на фирме лишь в течение одного года после окончания обучения по первой программе, стоит ли предпринимать это обучение? Стоит ли в этом случае предпринимать обучение по второй программе?

8. Родион заканчивает среднюю школу в возрасте 18 лет и может поступить на работу, где ему предлагают ежегодный заработок в размере 15 тыс. долл. в течение первых четырех лет и 25 тыс. долл. в течение последующих лет вплоть до ухода на пенсию в возрасте 58 лет. С другой стороны, он может поступить в университет и изучать экономику при ежегодных издержках в 10 тыс. долл. за обучение и 15 тыс. долл. на питание и жилье. Если он успешно окончит университет и найдет работу по экономической специальности, его ежегодный заработок составит 40 тыс. долл. Вместе с тем он может не справиться с учебой и после двух лет быть исключен, и тогда его заработок будет таким, как если бы он не поступал в университет (включая 4 года по 15 тыс. долл.).

а) Если Родион уверен, что справится с обучением в университете, какой из вариантов он выберет? Предположим, что нет моральных издержек (т.е. неприязнь Родиона к работе такая же, как и к учебе) и что рыночная ставка процента составляет 3%. Какова текущая стоимость высшего образования для Родиона?

б) Насколько высока должна быть вероятность исключения из университета, чтобы Родион отказался поступать?

9. Вас назначили руководителем департамента по управлению персоналом предприятия по производству наукоемкой продукции, перед которым сформировано задание – выпуск новой продукции. Срок разработки – один год. За это время требуется организовать дополнительное подразделение, обеспечивающее выпуск этой продукции. В структуру нового подразделения должны войти: инженеры-конструкторы – 2 чел.; инженеры-исследователи – 2 чел.; руководитель нового структурного подразделения – 1 чел.; экономист – 1 чел.; специалист ИТ-технологий – 2 чел.; технолог-нормировщик – 1 чел.; токарь – 12 чел.; фрезеровщик – 10 чел.; комплектовщик – 5 чел.

Вопросы:

1. Насколько необходим маркетинговый подход для формирования структуры нового подразделения?

2. Каким образом будут задействованы маркетинговые функции, при формировании структуры нового подразделения организации?

3. Каким образом будет произведена сегментация рынка труда?

4. Какие базы данных можно вести в данном случае?

10. Расходы рабочего и его семьи на питание и другие жизненные средства, потребляемые ежедневно, составляют 20 ден. ед. Кроме того, на покупки, которые производятся раз в неделю, расходуется 40 ден. ед., раз в квартал – 400 ден. ед., раз в полгода – 800 ден. ед., раз в год – 4200 ден. ед. Определить дневную стоимость рабочей силы.

ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников

Обучающийся владеет:

- навыками разработки системы маркетинга персонала, включающей в себя формулировку целей, задач, определения её места в организационной структуре и кадровой политике;
- навыками сбора маркетинговой информации и анализом рынка труда;
- технологиями повышения эффективности маркетинга персонала на предприятии

1. Уровень безработицы в текущем году составил 6,5%. Естественный уровень безработицы 5%, а коэффициент Оукена – 2. Потенциальный ВВП равен 845 млрд долл.. Определите отставание ВВП (в процентах) и потери ВВП, вызванные циклической безработицей (в млрд долл.).

2. Потенциальный ВВП – 100 млрд долл., фактический ВВП – 97 млрд долл. Фактический уровень безработицы 7%. Когда фактический ВВП сократился на 6 млрд долл., уровень безработицы возрос до 9%. Определить величину коэффициента Оукена и естественный уровень безработицы.

3. Фактический уровень безработицы в стране равен 8%, а ее естественный уровень – 6%. Потенциальный ВВП растет темпами 3% в год. Какими темпами должен увеличиваться фактический ВВП, чтобы в стране поддерживалась полная занятость, если коэффициент Оукена равен 2?

4. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 400 млн чел., численность трудоспособного населения 280 млн чел., численность занятых 176 млн чел., численность фрикционных безработных 6 млн чел., численность структурных безработных 8 млн чел., численность циклических безработных 10 млн чел. Фактический ВВП составляет 2040 млрд долл., а коэффициент Оукена равен 3. Определите:

- величину потенциального ВВП,
- фактический уровень безработицы,
- естественный уровень безработицы.

5. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 200 млн чел., численность трудоспособного населения 160 млн чел., численность занятых 112 млн чел., естественный уровень безработицы 6,4%, численность циклических безработных 5 млн чел. Потенциальный ВВП составляет 2500 млрд долл., а коэффициент Оукена равен 2,4. Определите:

- величину фактического ВВП,
- фактический уровень безработицы,
- численность фрикционных и структурных безработных.

6. Карьера Алексея и Бориса в компании «Энергоэкспо» будет состоять из трех периодов. В настоящее время оба они работают в первом периоде. Ожидаемая заработная плата в каждом периоде показана во второй и третьей колонках табл. 1. Четвертая колонка показывает, какую заработную плату может получить каждый из них во втором и третьем периоде, если по окончании первого периода уволится из «Энергоэкспо» и перейдет на работу в конкурирующую фирму «Каин». Таблица 1

Период	Энергоэкспо		Каин	Авель
	Алексей	Борис	Алексей или Борис	Алексей или Борис
1	10 000	10 000	-	-
2	10 000	15 000	10 000	15 000
3	10 000	20 000	10 000	20 000

В пятой колонке показана их зарплата в случае устройства в конкурирующую фирму «Авель».

А. Предположим, что прямые издержки на трудовую мобильность равны нулю. Какова будет заработная плата Алексея и Бориса во втором и третьем периоде их карьеры? Кто из них может уволиться из фирмы «Энергоэкспо» и почему?

Б. Каковы будут изменения в заработной плате каждого из работников во втором периоде по сравнению с первым периодом и в третьем периоде по сравнению с первым? Какова для каждого из работников выгода от мобильности по сравнению с выгодой от решения не менять работу?

7. На рис. 1 показан совокупный спрос на труд в каждом из двух регионов, представляющих собой совершенно конкурентные рынки труда. Первоначально занятость составляла 1000 в Древнегорске и 3000 в Новореченске. Ставка заработной платы составляла соответственно 8000 руб. и 4000 руб. Предполагается, что единственным фактором, кроме

труда, является капитал

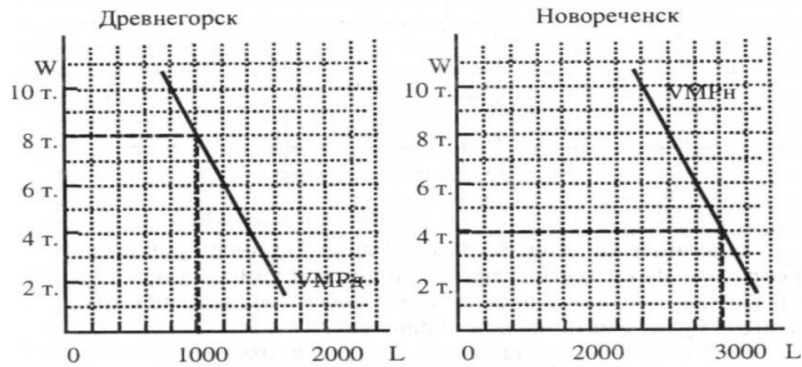


Рис.1

- А. Если трудовая миграция не требует издержек, в каком направлении она, вероятнее всего, будет происходить?
 Б. Предположим, что информация совершенна, а миграция не требует издержек. Каков будет равновесный уровень заработной платы в каждом городе?
 В. Каков будет равновесный уровень занятости в каждом из двух городов, если заработная плата установится на равновесном уровне?
 Г. Рассчитайте по графику изменения в рублях в совокупном почасовом доходе каждой из последующих групп:
 1) работники, которые предпочли остаться в Новореченске;
 2) владельцы капитала в Новореченске;
 3) местные работники в Древнегорске;
 4) иммигранты в Древнегорске;
 5) владельцы капитала в Древнегорске.

8. А. В табл. 1 показано предложение труда местных работников (S_d) и нелегальных иммигрантов (S_a) в отрасли с низким уровнем оплаты труда. Заполните колонку S_t , рассчитав совокупное предложение труда в отрасли. Изобразите графически все три кривые предложения труда. Почему можно ожидать, что кривая предложения труда иммигрантов будет иметь наклон вправо вверх?

Зарплата	L	S_d	S_a	S_t
3000	1 600	0	500	-
3 100	1 550	0	550	-
3 200	1 500	0	600	-
3 300	1 450	0	650	-
3 400	1 400	100	700	-
3 500	1 300	300	750	-
3 600	1 200	400	800	-
3 700	1 100	450	850	-
3 800	900	500	900	-
3 900	700	550	950	-
4 000	400	600	1 000	-

- Б. В табл. показан спрос на труд в этой отрасли (L). Определите равновесный уровень заработной платы.
 В. При равновесной заработной плате какова будет общая занятость? Какова будет занятость местных работников? Какова будет занятость иммигрантов?
 Г. Предположим, что правительство обнаруживает и депортирует 200 нелегальных иммигрантов, работавших в этой отрасли. Предположим, все депортированные приехали бы в страну, даже если заработная плата была бы 3000. Начертите новую кривую совокупного предложения труда в отрасли и покажите новый равновесный уровень заработной платы и общей занятости.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Вопросы к зачету по дисциплине «Маркетинг персонала и рынок труда»

1. Сущность и содержание понятия «маркетинг персонала».
2. Маркетинг персонала и его цели
3. Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал-маркетинг
4. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.
5. Целевой маркетинг.
6. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
7. Маркетинг персонала-микс.
8. Основные этапы развития маркетинга персонала.
9. Основные теории маркетинга персонала.
10. Современные концепции маркетинга персонала.
11. Функции маркетинга персонала: традиционный и рыночный подходы.
12. Разработка качественных требований к персоналу.
13. Должностные инструкции. Основные требования к их разработке.
14. Исследование внешней и внутренней среды организации.
15. Исследование рынка труда. Внешний и внутренний рынки труда.
16. Инфраструктура рынка труда.
17. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала.
18. Коммуникационная функция маркетинга персонала.
19. Сегментирование рынка труда. Основные критерии сегментирования рынка труда.
20. Основные направления маркетинга персонала.
21. Основные этапы маркетинговой деятельности.
22. Анализ конкурентов на рынке труда.
23. Анализ партнеров на рынке труда.
24. Определение количественной и качественной потребности в персонале.
25. Методы определения количественной потребности в персонале.
26. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
27. Внешние и внутренние источники покрытия потребности в персонале
28. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
29. Этапы оценки потребности в персонале
30. Реклама и PR-технологии в системе кадрового маркетинга.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил

вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«**Не зачтено**» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Вопросы к экзамену по дисциплине «Маркетинг персонала и рынок труда»

- 1.Труд как социально-экономическая категория
- 2.Социально-экономическая сущность категории «трудовые ресурсы»
- 3.Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов
- 4.Методы измерения и показатели использования трудовых ресурсов
- 5.Понятие, виды и формы движения населения и трудовых ресурсов
- 6.Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов
- 7.Сущность рынка труда
- 8.Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия
- 9.Понятие емкости рынка труда. Сегментация рынка труда
- 10.Характеристики основных типов рынка труда
- 11.Модели рынка труда в зарубежных странах
- 12.Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития
- 13.Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия
- 14.Спрос на труд и факторы, его формирующие
- 15.Предложение труда и факторы, его определяющие
- 16.Особенности спроса на труд и предложения труда в России
- 17.Процесс воспроизводства населения и трудового потенциала общества
- 18.Факторы, влияющие на формирование трудового потенциала
- 19.Трудовая мобильность и ее виды
- 20.Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины
- 21.Миграционная политика, управление миграционными процессами. Тенденции миграционных процессов в РФ
- 22.Показатели и функции миграции трудовых ресурсов
- 23.Демографическая ситуация и демографическая политика государства
- 24.Понятие инфраструктуры Рынка труда. Элементы рынка труда
- 25.Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики занятости
- 26.Негосударственные структуры содействия занятости населения
- 27.Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости
- 28.Основные функции международной организации труда (МОТ) и механизм их реализации
- 29.Социально-экономическая сущность занятости
- 30.Полная и эффективная занятость
- 31.Вторичная занятость
- 32.Занятость как социальная проблема
- 33.Принципы, основные направления государственной политики занятости населения, ее эффективность
- 34.Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы
- 35.Вопросы занятости и безработицы в экономических теориях
- 36.Территориально-отраслевые тенденции в движении рабочей силы
- 37.Показатели экономической активности и занятости населения
- 38.Безработица: понятие, роль в экономике, естественный уровень
- 39.Масштабы и динамика безработицы: показатели, методы измерения и последствия

40. Причины возникновения безработицы и регулируемые факторы
41. Основные виды безработицы, их специфика
42. Уровень и продолжительность безработицы
43. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице
44. Поиски работы, гарантии и риски
45. Социальные гарантии и компенсации безработным гражданам
46. Сущность и цели государственной политики занятости
47. Принципы и основные направления политики занятости
48. Экономическая функция занятости
49. Социальная функция занятости
50. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности
51. Содержание, история, модель социальной защиты населения
52. Основы организации и функционирования социальной защиты населения
53. Главные приоритеты и направления социальной защиты населения
54. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства
55. Сущность социального партнерства
56. Содержание и механизм социального партнерства
57. Формирование системы социального партнерства в России
58. Профсоюзы, их роль и основные стратегии на российском рынке труда
59. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России
60. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости

Задачи к экзамену

1. Уровень безработицы в текущем году составил 6,5%. Естественный уровень безработицы 5%, а коэффициент Оукена – 2. Потенциальный ВВП равен 845 млрд долл.. Определите отставание ВВП (в процентах) и потери ВВП, вызванные циклической безработицей (в млрд долл.).
2. Потенциальный ВВП – 100 млрд долл., фактический ВВП – 97 млрд долл. Фактический уровень безработицы 7%. Когда фактический ВВП сократился на 6 млрд долл., уровень безработицы возрос до 9%. Определить величину коэффициента Оукена и естественный уровень безработицы.
3. Фактический уровень безработицы в стране равен 8%, а ее естественный уровень – 6%. Потенциальный ВВП растет темпами 3% в год. Какими темпами должен увеличиваться фактический ВВП, чтобы в стране поддерживалась полная занятость, если коэффициент Оукена равен 2?
4. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 400 млн чел., численность трудоспособного населения 280 млн чел., численность занятых 176 млн чел., численность фрикционных безработных 6 млн чел., численность структурных безработных 8 млн чел., численность циклических безработных 10 млн чел. Фактический ВВП составляет 2040 млрд долл., а коэффициент Оукена равен 3. Определите:
 - а) величину потенциального ВВП,
 - б) фактический уровень безработицы,
 - в) естественный уровень безработицы.
5. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 200 млн чел., численность трудоспособного населения 160 млн чел., численность занятых 112 млн чел., естественный уровень безработицы 6,4%, численность циклических безработных 5 млн чел. Потенциальный ВВП составляет 2500 млрд долл., а коэффициент Оукена равен 2,4. Определите:
 - а) величину фактического ВВП,
 - б) фактический уровень безработицы,
 - в) численность фрикционных и структурных безработных.
6. Карьера Алексея и Бориса в компании «Энергоэкспо» будет состоять из трех периодов. В настоящее время оба они работают в первом периоде. Ожидаемая заработная плата в каждом периоде показана во второй и третьей колонках табл. 1. Четвертая колонка показывает, какую заработную плату может получить каждый из них во втором и третьем периоде, если по окончании первого периода уволится из «Энергоэкспо» и перейдет на работу в конкурирующую фирму «Каин». Таблица 1

Период	Энергоэкспо		Каин	Авель
	Алексей	Борис	Алексей или Борис	Алексей или Борис
1	10 000	10 000	-	-
2	10 000	15 000	10 000	15 000
3	10 000	20 000	10 000	20 000

В пятой колонке показана их зарплата в случае устройства в конкурирующую фирму «Авель».

А. Предположим, что прямые издержки на трудовую мобильность равны нулю. Какова будет заработная плата Алексея и Бориса во втором и третьем периоде их карьеры? Кто из них может уволиться из фирмы «Энергоэкспо» и почему?

Б. Каковы будут изменения в заработной плате каждого из работников во втором периоде по сравнению с первым периодом и в третьем периоде по сравнению с первым? Какова для каждого из работников выгода от мобильности по сравнению с выгодой от решения не менять работу?

7. На рис. 1 показан совокупный спрос на труд в каждом из двух регионов, представляющих собой совершенно конкурентные рынки труда. Первоначально занятость составляла 1000 в Древнегорске и 3000 в Новореченске. Ставка заработной платы составляла соответственно 8000 руб. и 4000 руб. Предполагается, что единственным фактором, кроме труда, является капитал

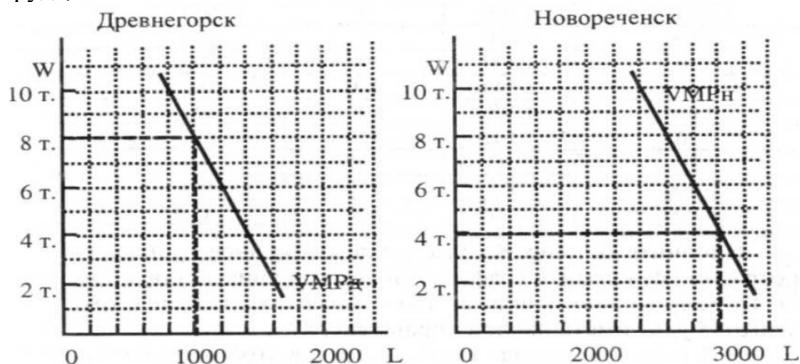


Рис.1

А. Если трудовая миграция не требует издержек, в каком направлении она, вероятнее всего, будет происходить?

Б. Предположим, что информация совершенна, а миграция не требует издержек. Каков будет равновесный уровень заработной платы в каждом городе?

В. Каков будет равновесный уровень занятости в каждом из двух городов, если заработная плата установится на равновесном уровне?

Г. Рассчитайте по графику изменения в рублях в совокупном почасовом доходе каждой из последующих групп:

- 1) работники, которые предпочли остаться в Новореченске;
- 2) владельцы капитала в Новореченске;
- 3) местные работники в Древнегорске;
- 4) иммигранты в Древнегорске;
- 5) владельцы капитала в Древнегорске.

8. А. В табл. 1 показано предложение труда местных работников (S_d) и нелегальных иммигрантов (S_a) в отрасли с низким уровнем оплаты труда. Заполните колонку S_t , рассчитав совокупное предложение труда в отрасли. Изобразите графически все три кривые предложения труда. Почему можно ожидать, что кривая предложения труда иммигрантов будет иметь наклон вправо вверх?

Зарплата	L	S_d	S_a	S_t
3000	1 600	0	500	-
3 100	1 550	0	550	-
3 200	1 500	0	600	-
3 300	1 450	0	650	-
3 400	1 400	100	700	-
3 500	1 300	300	750	-
3 600	1 200	400	800	-
3 700	1 100	450	850	-
3 800	900	500	900	-
3 900	700	550	950	-
4 000	400	600	1 000	-

Б. В табл. показан спрос на труд в этой отрасли (L). Определите равновесный уровень заработной платы.

В. При равновесной заработной плате какова будет общая занятость? Какова будет занятость местных работников? Какова будет занятость иммигрантов?

Г. Предположим, что правительство обнаруживает и депортирует 200 нелегальных иммигрантов, работавших в этой отрасли. Предположим, все депортированные приехали бы в страну, даже если заработная плата была бы 3000. Начертите новую кривую совокупного предложения труда в отрасли и покажите новый равновесный уровень заработной платы и общей занятости.

9. Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляла 10 млн человек, из которых на долю трудовых ресурсов приходилось 60%. Определите численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение первого года увеличилась на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году – на 0,02.

10. По данным переписи населения в области, численность его в трудоспособном возрасте на дату переписи составляла 1 млн человек, из которых 45% проживали в городе, а остальные – на селе. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известны:

- а) численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 40 тыс. человек (25 тыс. человек в городе, остальные – на селе);
- б) численность населения, выходящего за рамки трудоспособного возраста, – 22 тыс. человек (12 тыс. в городе, остальные – на селе);
- в) количество умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек (3 тыс. человек в городе, остальные – на селе);
- г) за пределы области выбывает 3 тыс. человек в трудоспособном возрасте (2 тыс. человек из города, остальные – из села).

11. Если общая численность населения страны составляет 100 млн чел., численность трудоспособного населения 75 млн чел., численность рабочей силы 60 млн чел., а уровень безработицы 11%, то численность занятых составляет (в млн. чел.): а) 53,4, б) 54,5, в) 51,75, г) 49, д) нет верного ответа.

12. Если численность безработных 12 млн чел, а уровень безработицы равен 8%, то численность занятых равна (в млн чел.): а) 96, б) 138, в) 120, г) 150, д) информации недостаточно.

13. Если в стране общая численность населения составляет 195.4 млн чел., численность взрослого населения 139.7 млн чел., количество безработных 5.7 млн чел., а количество занятых 92.3 млн чел., то

- 1) численность рабочей силы составляет (в млн чел.): а) 92.3, б) 98.0, в) 134.0, г) 139.7, д) нет верного ответа;
- 2) уровень безработицы равен: а) 3.2%, б) 5.7%, в) 5.8%, г) 6.2%, д) информации недостаточно;
- 3) доля включаемых в численность рабочей силы равна: а) 47.1%, б) 50.2%, в) 65.9%, г) 70.2%, д) нет верного ответа;
- 4) численность не включаемых в рабочую силу равна (в млн чел.): а) 55,7, б) 97,4, в) 98, г) 41,3, д) нет верного ответа.

14. Григорий Андреевич Кузнецов делит свою жизнь на три периода. Если он не станет получать образование, то в период 1 будет зарабатывать 50 тыс. руб., в период 2–60 тыс. руб., в период 3–70 тыс. руб. Если же он получает образование, то в период 1 он ничего не зарабатывает, а вынужден занимать 20 тыс. руб. на оплату стоимости обучения и покупку учебников, зато в период 2 его заработок будет 100 тыс. руб., а в период 3–120 тыс. руб. (Предположим, что нельзя прожить ни больше, ни меньше трех периодов.) Если рыночная ставка процента равна 10 за период, станет ли Григорий Андреевич занимать средства на инвестиции в человеческий капитал? Какова внутренняя норма отдачи от этих инвестиций?

15. Фирма предлагает работникам два типа годовых программ профессиональной подготовки для работников. Для каждого типа программ характерны следующие показатели: - ежегодный объем продукции, производимой работником, не прошедшим подготовку, – 200 тыс. руб.; Государственное регулирование рынка труда и занятости : практикум 27 - ежегодный объем продукции, производимой работником в период прохождения подготовки, – 160 тыс. руб.; - ежегодный объем продукции, производимой работником после подготовки, – 240 тыс. руб. Материалы и дополнительные издержки на работника в период обучения – 50 тыс. руб. Первая программа предоставляет навыки, которые могут быть использованы в некоторых других фирмах, вторая программа дает знания, полезные только для данной фирмы. Для каждой программы определите заработную плату работников в период обучения и после него. Сравните эти заработки с заработной платой работников, не участвующих в программах переподготовки. Если работник планирует оставаться на фирме лишь в течение одного года после окончания обучения по первой программе, стоит ли предпринимать это обучение? Стоит ли в этом случае предпринимать обучение по второй программе?

16. Родион заканчивает среднюю школу в возрасте 18 лет и может поступить на работу, где ему предлагают ежегодный заработок в размере 15 тыс. долл. в течение первых четырех лет и 25 тыс. долл. в течение последующих лет вплоть до ухода на пенсию в возрасте 58 лет. С другой стороны, он может поступить в университет и изучать экономику при ежегодных издержках в 10 тыс. долл. за обучение и 15 тыс. долл. на питание и жилье. Если он успешно окончит университет и найдет работу по экономической специальности, его ежегодный заработок составит 40 тыс. долл. Вместе с тем он может не справиться с учебной и после двух лет быть исключен, и тогда его заработок будет таким, как если бы он не поступал в университет (включая 4 года по 15 тыс. долл.).

- а) Если Родион уверен, что справится с обучением в университете, какой из вариантов он выберет? Предположим, что нет моральных издержек (т.е. неприязнь Родиона к работе такая же, как и к учебе) и что рыночная ставка процента составляет 3%. Какова текущая стоимость высшего образования для Родиона?
- б) Насколько высока должна быть вероятность исключения из университета, чтобы Родион отказался поступать?

17. Вас назначили руководителем департамента по управлению персоналом предприятия по производству

научно-технической продукции, перед которым сформировано задание – выпуск новой продукции. Срок разработки – один год. За это время требуется организовать дополнительное подразделение, обеспечивающее выпуск этой продукции. В структуру нового подразделения должны войти: инженеры-конструкторы – 2 чел.; инженеры-исследователи – 2 чел.; руководитель нового структурного подразделения – 1 чел.; экономист – 1 чел.; специалист ИТ-технологий – 2 чел.; технолог-нормировщик – 1 чел.; токарь – 12 чел.; фрезеровщик – 10 чел.; комплектовщик – 5 чел.

Вопросы:

1. Насколько необходим маркетинговый подход для формирования структуры нового подразделения?
2. Каким образом будут задействованы маркетинговые функции, при формировании структуры нового подразделения организации?
3. Каким образом будет произведена сегментация рынка труда?
4. Какие базы данных можно вести в данном случае?

18. Расходы рабочего и его семьи на питание и другие жизненные средства, потребляемые ежедневно, составляют 20 ден. ед. Кроме того, на покупки, которые производятся раз в неделю, расходуется 40 ден. ед., раз в квартал – 400 ден. ед., раз в полгода – 800 ден. ед., раз в год – 4200 ден. ед. Определить дневную стоимость рабочей силы.

Критерии формирования оценок к экзамену

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Расчетно-графическая работа (РГР) по дисциплине «Маркетинг персонала и рынок труда»

Расчетно-графическая работа - это самостоятельное исследование, которое предназначено для усвоения теоретического и практического материала по основным темам курса и выполняется с целью выработки навыков практического решения наиболее типичных задач.

РГР состоит из двух частей:

1. На тему «Где россиянину жить хорошо?»

Цель РГР – проанализировать, какой город (область, республика, страна) являются наиболее комфортными для проживания россиянина.

Задачи работы:

- изучить литературу по вопросам уровня и качества жизни населения;
- провести анализ индикаторов уровня и качества жизни населения на примере выбранной территории;
- проанализировать данные рейтингов, опросов общественного мнения по вопросам уровня и качества жизни населения;
- выбрать лучшую для проживания россиянина территорию;
- разработать направления государственной политики по повышению уровня и качества жизни населения выбранной территории.

При выполнении проекта использовать стратегии и программы социально-экономического развития территорий (например, стратегию социально-экономического развития г.Самары на период до 2030 года).

Проект выполняется индивидуально. Результаты проекта необходимо представить на практическом занятии в виде коллективной презентации в программе Microsoft PowerPoint.

2. На тему «Разработка системы грейдов в организации»

Цель РГР – разработать систему грейдов для выбранной организации.

Задачи работы:

- дать общую характеристику выбранной организации;
- проанализировать действующую систему оплаты труда, выявив её достоинства и недостатки;
- разработать систему оплаты труда на основе грейдов по специальной методике (представить систему графически!);
- сделать выводы относительно возможности её внедрения в организации.

Проект выполняется на примере конкретной организации, которая выбирается студентами самостоятельно.

Работа выполняется индивидуально. Результаты оформляются в печатном виде. Рекомендуемый объем – 25-30 стр. текста, выполненного на компьютере.

При оценке учитывается как содержание, так и оформление работы. По итогам выполнения работы необходимо также подготовить презентацию и выступить с ней на практическом занятии.

Критерии формирования оценок по написанию и защите РГР

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся, оформившие РГР в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой РГР, а также грамотно и исчерпывающе ответившие на все встречные вопросы преподавателя.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся, оформившие РГР в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой РГР. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил не более двух ошибок.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся, оформившие РГР в соответствии с предъявляемыми требованиями. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил более трёх ошибок.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – ставится за РГР, если число ошибок и недочетов превысило удовлетворительный уровень компетенции.