

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Оплата труда персонала

(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, 8 семестр (ДФО), 5 курс (ЗФО).*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 8 (ДФО), 5 курс (ЗФО))
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Обучающийся знает: основные категории и понятия экономики; приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики	Вопросы (№1-16)
	Обучающийся умеет: работать со справочной литературой и статистическим материалом; определять и описывать типичные ситуации в экономике; применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций	Задания (№ 1-15)
	Обучающийся владеет: методами решения типовых задач; терминологией предметной области знания методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводя их в определенную систему и обобщения теоретических выводов для принятия управленческих решений	Задания (№ 21-23)
ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Обучающийся знает: методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации; методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации; методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации и их роль в формировании системы оплаты труда персонала.	Вопросы (№ 17-32)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в сложностях применения систем материального стимулирования в организации; ориентироваться в сложностях применения систем нематериального стимулирования в организации; учитывать в формировании системы оплаты труда персонала результаты оценки эффективности системы	Задания (№ 16-20)

	материального и нематериального стимулирования в организации.	
	Обучающийся владеет: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации; способностью применять на практике методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации; навыками формирования системы оплаты труда персонала с учетом результатов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Задания (№ 24- 27)

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

- 1) собеседование;
- 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
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Обучающийся знает: основные категории и понятия экономики; приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики
<p>Примерные задания:</p> <p>1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА - ЭТО:</p> <p>А. Элемент дохода наемного работника;</p> <p>Б. Элемент дохода предпринимателя;</p> <p>В. Элемент издержек производства;</p> <p>Г. Элемент издержек наемного работника.</p> <p>2. ТРУДОВОЙ ДОХОД РАБОТНИКА ВКЛЮЧАЕТ:</p> <p>А. Ставку заработной платы и гибкую часть заработной платы;</p> <p>Б. Заработную плату и социальные льготы за счет работодателя;</p> <p>В. Заработную плату и доходы, не связанные с трудовой деятельностью;</p> <p>Г. Заработную плату, социальные льготы за счет работодателя и доходы, не связанные с трудовой деятельностью.</p> <p>3. РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНАЯ ФУНКЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПОДРАЗУМЕВАЕТ:</p> <p>А. Установление доли работника в созданном продукте;</p> <p>Б. Обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работников и членов их семей;</p> <p>В. Обеспечение платежеспособного спроса наемных работников;</p> <p>Г. обеспечение индексации заработной платы.</p> <p>4. ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ:</p> <p>А. Качества, величины и эффективности трудового вклада работника;</p> <p>Б. Размера установленного государством минимума заработной платы;</p> <p>В. Природно-климатических особенностей региона;</p> <p>Г. Возраста работника;</p> <p>5. СТАВКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ:</p> <p>А. Учитывает индивидуальные особенности в способностях, результатах и условиях трудовой деятельности работников;</p> <p>Б. Не учитывает индивидуальные особенности в способностях, результатах и условиях трудовой деятельности работников;</p> <p>В. Включает гибкую часть, имеющую стимулирующий или компенсирующий характер;</p> <p>Г. Не включает гибкую часть, имеющую стимулирующий или компенсирующий характер.</p> <p>6. РЕАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА — ЭТО:</p> <p>А. Сумма, начисленная в качестве платы за труд;</p>	

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.

- Б. Оклад, указанный в трудовом договоре;
- В. Сумма товаров и услуг, которую можно приобрести за полученным заработком с учетом изменения потребительских цен;
- Г. Сумма, начисленная в качестве платы за труд, за вычетом удержаний из заработка, деленная на индекс потребительских цен.
7. МОЖНО С ОПРЕДЕЛЕННОЙ ДОЛЕЙ УВЕРЕННОСТИ УТВЕРЖДАТЬ, ЧТО РЕАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПОВЫШАЕТСЯ, ЕСЛИ:
- А. Повышаются ставки и оклады;
- Б. Повышаются потребительские цены;
- В. Повышаются ставки, оклады и потребительские цены;
- Г. Ставки и оклады растут быстрее, чем потребительские цены.
8. СТИМУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПОДРАЗУМЕВАЕТ:
- А. Поощрение количественных и качественных результатов труда, ресурсосбережения, квалификации работников;
- Б. Формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и их семей;
- В. Повышение социального статуса работника;
- Г. Обеспечение более высокого уровня социальных накоплений.
9. К ЭЛЕМЕНТАМ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТНОСЯТСЯ:
- А. Нормы затрат и результатов труда;
- Б. Тарифная система;
- В. Затраты заработной платы на рубль продукции;
- Г. Формы и системы заработной платы;
- Д. Технологические стандарты.
10. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ
- ГОС РЕГУЛИРОВАНИЕ З/ПЛАТЫ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ ВКЛЮЧАЕТ:
- А. Установление обязательной к применению тарифной системы;
- Б. Налоговое регулирование;
- В. Обеспечение минимальных гарантий в области оплаты труда;
- Г. Правовое регулирование заработной платы;
- Д. Установление максимальных размеров ставок и окладов.
-

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Обучающийся знает: методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации; методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации; методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации и их роль в формировании системы оплаты труда персонала.

Примерные задания:

41. ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД, В СВЯЗИ С ЮБИЛЕЙНЫМИ ДАТАМИ ОТНОСЯТСЯ К СИСТЕМАМ:
- А. Текущего премирования;
- Б. Единовременного поощрения;
- В. Специального премирования;
- Г. Отложенных выплат.
42. ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ ПРЕМИРОВАНИЯ:
- А. Экономия средств на оплату труда;
- Б. Увеличение гибкой части заработной платы;
- В. Повышения эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала;
- Г. Закрепления работников на предприятии.
43. ПООЩРЕНИЯ ЗА ЭКОНОМИЮ КОНКРЕТНЫХ ВИДОВ РЕСУРСОВ, РАЦИОНАЛИЗАТОРСКИЕ ПООЩРЕНИЯ, ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ВИДОВ ТЕХНИКИ – ЭТО:
- А. Текущее планирование;
- Б. Единовременное поощрение;
- В. Специальное премирование;
- Г. Отложенные выплаты.
44. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ, ПРИ НЕВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРЕМИЯ НЕ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ, ОТНОСЯТСЯ К:
- А. Основным показателям;
- Б. Дополнительным показателям;
- В. Количественным показателям;
- Г. Качественным показателям.
45. СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ МОГУТ БЫТЬ:
- А. Индивидуальные;

- Б. Коллективные;
 В. Индивидуальные и коллективные.
46. ВИДЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ СИСТЕМ, КОТОРЫЕ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ В ОРГАНИЗАЦИИ, ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ:
- А. Трудовым кодексом РФ.
 Б. Отраслевыми показателями;
 В. Работодателем;
 Г. Условиями коллективного договора;
 Д. Правительством РФ.
47. СИСТЕМА УЧАСТИЯ В ПРИБЫЛИ СКЭНЛОНА РЕКОМЕНДУЕТСЯ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ, ВЫПУСКАЮЩИХ:
- А. Трудоемкую продукцию;
 Б. Капиталоемкую продукцию;
 В. Высококачественную продукцию;
 Г. Массовую продукцию.
48. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕМИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДПОЛАГАЕТ, ЧТО:
- А. Реальная заработная плата работников повышается;
 Б. Результаты (полученная экономия, доп. прибыль) от внедрения премиальной системы превышает затраты на нее (сумму выплаченных средств);
 В. Средний процент премии не превышает расчетного максимально допустимого процента;
 Г. Внедрение премиальной системы стимулирует работников к повышению трудовой активности.
49. РАССЧИТАТЬ заработную плату рабочему 5 разряда за месяц, при следующих данных: тарифная ставка 18,04 месячный фонд рабочего времени – 176 часов, надбавка за работу в тяжелых условиях – 8 процентов, кроме того рабочий отработал в ночное время - 30 часов.
- А. 1779,54 руб.
 Б. 1085,61 руб.
 В. 534,61 руб.
 Г. 1200 руб.
-
75. ЧИСЛЕННОСТЬ работников, занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям проектов, составляет 400 человек. Среднесписочная численность рабочих 500 человек. Определите коэффициент организации рабочего места.
- А. 0,8
 Б. 1,25
 В. 1,3
 Г. 0,75.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Обучающийся умеет: работать со справочной литературой и статистическим материалом; определять и описывать типичные ситуации в экономике; применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций</p>
<p>Примерные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность стимулирования труда. 2. Сущность, назначение и принципы организации оплаты труда. 3. Заработная плата - основной материальный стимул труда. Сущность заработной платы в условиях рынка. 4. Факторы формирования ставки заработной платы в условиях развития рыночных отношений. 5. Основные функции заработной платы. 6. Основные принципы организации оплаты труда. Роль государственного и коллективно-договорного регулирования в организации оплаты труда. 7. Основные элементы организации оплаты труда и их назначение. 8. Нормирование и его роль в организации труда и заработной платы 9. Виды норм труда, сфера их применения <p>Примерные дискуссионные темы</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Государственное и коллективно-договорное регулирование в организации заработной платы. 11. Индексирование и защита заработной платы. 12. Особенности организации оплаты труда работников бюджетных организаций 13. Участие в прибыли, как форма оплаты труда. Сфера их применения. 14. Анализ рациональной организации оплаты труда и эффективности применяемых форм и систем оплаты труда 15. В чем заключается сущность коллективной формы организации и оплаты труда и в каких условиях ее целесообразно применять 	
<p>ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального</p>	<p>Обучающийся умеет: ориентироваться в сложностях применения систем материального стимулирования в организации; ориентироваться в сложностях применения систем нематериального стимулирования в организации; учитывать в формировании системы оплаты труда персонала результаты оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p>

стимулирования в организации.																						
<p>Примерные задачи:</p> <p>16.ОПРЕДЕЛИТЕ ФОНД рабочего времени среднесписочного работника предприятия на плановый период, при следующих данных: режим рабочей недели – пятидневка, основной отпуск по ТК РФ - 28 дней, дни дополнительного отпуска за особые условия труда - 20 % к основному отпуску, праздничные дни в году – 12, плановые невыходы на работу – 3 дня, продолжительность рабочей смены- 8 часов.</p> <p>17.ОПРЕДЕЛИТЕ ВРЕМЯ машинной обработки деталей, при расчетной длине обрабатываемой поверхности 202 мм, число оборотов шпинделя 400 обор/мин, подача на один оборот 0,7 мм и число проходов - 2.</p> <p>18.НОРМА ОБСЛУЖИВАНИЯ 10 станков составляет 16 часов, продолжительность смены равна 8 часам. Определите норму обслуживания станков в смену и норматив численность рабочих на один станок.</p> <p>19.БРИГАДЕ СЛЕСАРЕЙ определена норма работы на агрегате - 12 чел.- часов. В бригаде: 1 слесарь – 5 разряда, 2 слесаря – 4 разряда, и рабочий 3 разряда. Тарифные ставки за час работы слесаря 5 разряда - 16,37руб., 4 разряда – 15,68 руб. и 3 разряда- 14,12 руб. Определите величину заработной платы за выполнение данной работы.</p> <p>20.ОПРЕДЕЛИТЕ ТАРИФНУЮ СТАВКУ 6 разряда.</p> <table> <tr> <td>Тарифные разряды</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Тарифные коэффициенты</td> <td>1</td> <td>1,2</td> <td>1,4</td> <td>1,6</td> <td>1,8</td> <td>2,0</td> </tr> <tr> <td>Тарифная ставка</td> <td colspan="6">20</td> </tr> </table>		Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	Тарифные коэффициенты	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0	Тарифная ставка	20					
Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6																
Тарифные коэффициенты	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0																
Тарифная ставка	20																					

ОК-3: способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Обучающийся владеет: методами решения типовых задач; терминологией предметной области знания методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводя их в определенную систему и обобщения теоретических выводов для принятия управленческих решений
--	---

<p>Примерные кейсы:</p> <p>21. Средний доход граждан в 2020 году составил 38 тысяч рублей, что на 2,5% больше, чем годом ранее. Цены на продукты выросли на 6,9 процентов. Определите изменение реальных доходов граждан. Оцените текущие состояние реальных доходов граждан в Самарской области за последние пять лет.</p> <p>22. Исследуйте динамику средней заработной платы в одном из регионов РФ за последние десять лет. Составьте краткий аналитический обзор.</p> <p>23. Охарактеризуйте системы оплаты труда и премирования у Вас на работе.</p>	
---	--

ПК-24: способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Обучающийся владеет: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации; способностью применять на практике методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации; навыками формирования системы оплаты труда персонала с учетом результатов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
---	--

<p>Примерные кейсы:</p> <p>24. Разработать штатное расписание финансово успешной фирмы на десять человек, где Вы являетесь владельцем и директором. Обоснуйте установленные пропорции в системе окладов.</p> <p>25. Оцените действующие системы премирования в крупных публичных компаниях РФ.</p> <p>26. Разработайте макет положения о премировании предприятия малого бизнеса в заданной отрасли.</p> <p>27 Разработайте макет положения о оплате труда предприятия малого бизнеса в заданной отрасли</p>	
---	--

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Сущность стимулирования труда.
2. Сущность, назначение и принципы организации оплаты труда.
3. Заработная плата - основной материальный стимул труда. Сущность заработной платы в условиях рынка.
4. Факторы формирования ставки заработной платы в условиях развития рыночных отношений.
5. Основные функции заработной платы.
6. Основные принципы организации оплаты труда. Роль государственного и коллективно-договорного регулирования в организации оплаты труда.
7. Основные элементы организации оплаты труда и их назначение.
8. Нормирование и его роль в организации труда и заработной платы
9. Виды норм труда, сфера их применения.
10. Нормирование труда работников. Методы нормирования труда.

11. Содержание и назначение тарифной системы.
12. Тарифно-квалификационные справочники, их назначение и построение.
13. Тарифные сетки, их назначение и основные параметры.
14. Тарифные ставки, доплаты и надбавки к ним.
15. Понятие, назначение и классификация форм и систем заработной платы.
16. Повременная форма оплаты труда, ее разновидности и условия применения.
17. Сдельная оплата и условия ее эффективного применения.
18. Краткая характеристика основных систем сдельной оплаты труда.
19. Сущность бригадной формы организации и оплаты труда и условия ее применения.
20. Методы формирования и распределения коллективного заработка между членами бригады.
21. Характеристика бестарифной формы оплаты труда.
22. Характеристика дополнительных форм оплаты труда
23. Комиссионное вознаграждение как форма оплаты труда. Сфера применения.
24. Выплата по заслугам, как форма оплаты труда. Сфера применения
25. Поощрение наиболее результативной деятельности
26. Поощрение за рационализаторские предложения
27. Бонусы как дополнительная форма оплаты труда. Сфера применения
28. Участие в прибыли, как форма оплаты труда. Сфера применения.
29. Плата за знания, как форма оплаты труда. Сфера применения
30. Контрактная форма оплаты труда, суть и особенности применения
31. Поощрение с использованием системы Скэнлона. Суть программы, Сфера применения
32. Поощрение с использованием системы Ракера. Суть программы, Сфера применения

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.*

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«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.