

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Кадровая политика в здравоохранении»

### 1. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

1. способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
2. владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### Знать:

- сущность кадровой политики организации (ПК-14);
- основные принципы формирования кадровой политики (ПК-5);
- место кадровой политики и кадрового планирования в системе управления персоналом (ПК-14).

#### Уметь:

- разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией управления персоналом (ПК-14);
- практически осуществлять планирование человеческих ресурсов предприятия (ПК-5).

#### Владеть:

- технологией формирования кадровой политики организации.

Таблица 1

Шкала оценки компетенций

Код компетенции	Уровень владения компетенцией	Знания	Умения	Навыки	Оценочные средства
ПК-5	Высокий	логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ, подкрепленный знанием	оформление решения задачи с выделением описательной, мотивировочной и резолютивной частей, полные аргументированные ответы на все поставленные в задаче вопросы	Свободно владеет специальной терминологией	РР, УО, Э

		литературы и источников			
	Средний	незначительное нарушение логики изложения материала, допущение не более одной фактической ошибки, а также не более одной неточности при аргументации своей позиции	незначительные погрешности в оформлении решения задачи, неполные (не полностью аргументированные) ответы на поставленные в задаче вопросы	Уверенно владеет специальной терминологией	
	Низкий	существенное нарушение логики изложения материала, допущение не более двух фактических ошибок, а также не более двух неточностей при аргументации своей позиции	существенные погрешности в оформлении решения задачи, ответы не на все из поставленных в задаче вопросов	Частично владеет специальной терминологией	
ПК-14	Высокий	глубокие исчерпывающие знания материала по теме, отличное понимание сути проблемы, твердое знание основных понятий и положений в рамках выбранного вопроса, структурированный, последовательный, полный, правильный и конкретный ответ по теме	Умеет свободно извлекать необходимую информацию по вопросам страхования, дифференцировать ее и анализировать исходя из цели исследования	Находит требуемую информацию, использует более пяти источников	Т,К, УО
	Средний	твердые, но недостаточно полные знания по теме, верное понимание сути проблемы, в целом правильный ответ по теме	Умеет частично извлекать необходимую информацию по вопросам страхования, дифференцировать ее и анализировать исходя из цели исследования	Находит требуемую информацию, использует более одного источника	
	Низкий	общие знания по теме, недостаточно верное понимание сути проблемы, ответ с	Извлекает необходимую информацию по вопросам страхования, диффе-	Находит требуемую информацию, использует один источник	

		неточностями	ренцировать ее и анализировать исходя из цели исследования в посторонней помощью		
--	--	--------------	--	--	--

\* Э- эссе, УО- устный опрос, РР- реферативные работы, Т- тест, К- кейс

## **2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости студентов**

### ***Вопросы и задания, для подготовки к устному опросу:***

1. Что означает термин «кадровая политика»?
2. Перечислите принципы кадровой политики.
3. Как можно определить предмет кадровой политики?
4. Перечислите основные критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
5. Определите задачи и цели кадровой политики и кадрового планирования.

### ***Темы рефератов:***

1. Кадровая политика и ее формирование
2. Кадровое планирование (сущность и содержание)
3. Маркетинг персонала (организация, сущность, виды)
4. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации
5. Кадровые стратегии организации
6. Комплектование кадров
7. Сущность и содержание кадровой политики.
8. Виды кадровой политики.
9. Принципы формирования кадровой политики.
10. Права субъектов участвующих в разработке кадровой политики.
11. Целевая задача кадровой политики.
12. Общие требования к кадровой политике в современных условиях.
13. Подсистемы кадровой политики

### ***Темы эссе:***

1. Место кадровой политики в системе управления персоналом.
2. Система управления персоналом на предприятии.
3. Планирование кадровой политики в системе управления персоналом

### ***Кейс:***

**ЗАДАНИЕ:** Ознакомьтесь с описанием кадровой политики предприятия и ответьте на вопросы: К какому типу относится кадровая политика данных организаций? Почему?

Аргументируйте свой ответ.

Международная корпорация Холдинг «МедНаука Т» - одна из ведущих компаний мира. Не филиалы расположены в 57 странах мира, в компании работают около 90 тысяч человек. Холдинг «МедНаука Т» - одна их 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов.

Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и проникновение в новые для компании сферы бизнеса.

Кадровые службы Холдинг «МедНаука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, которые связаны с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых находится

уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Характерная черта корпорации - тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.

Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию и поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами - эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг «МедНаука Т» ежегодно проходит около 15 тысяч человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумуляция опыта - поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем - обеспечение вовлеченности работников - интеграция их усилий». Для этого корпорация использует не только свои кадры, но и активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.

Работать в корпорации престижно, и поэтому существует конкуренция при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи». В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры.

### ***Пример тестовых заданий:***

1. Кадровая политика ограничивается текущей, оперативной работой. Верно ли это?
  - a) да
  - b) нет
  - c) в зависимости от ситуации
2. Какого типа кадровая политика предполагает использование в основном внутренних источников подбора персонала?
  - a) открытая
  - b) закрытая
  - c) реактивная
3. Наличие у руководства обоснованных прогнозов развития ситуации при недостатке средств для влияния на персонал характеризует тип кадровой политики?
  - a) открытый
  - b) закрытый
  - c) реактивный
  - d) активный
  - e) превентивный

4. Отправной точкой системы управления персоналом являются стратегические цели организации, установленные высшим уровнем менеджмента организации предприятия. Верно ли это?

- a) да
- b) нет

5. Какие факторы определяют выбор организацией закрытость или открытость кадровой политики?

- a) характеристики трудового коллектива
- b) факторы внешней среды
- c) численность работников на предприятии

### **3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации студентов**

Промежуточный контроль по дисциплине осуществляется с использованием тестовых заданий.

#### ***Тест:***

1. Кадровая политика – это:

- a) совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом;
- б) экономико-политический термин, предмет интересов современной общей теории систем, психологии труда, эргономики и социологии.
- в) специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики.

2. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

- a) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
- б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

3. Какой вид кадровой политики характеризуется развитыми кадровыми службами, не имеющими целостной программы прогнозирования развития персонала:

- a) превентивная кадровая политика;
- б) активная кадровая политика;
- в) пассивная кадровая политика;
- г) реактивная кадровая политика

4. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом.

Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- a) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

5. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:
- а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
  - б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
  - в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.
6. К основным принципам кадровой политики, относят:
- а) научность, комплексность, эффективность, системность, необходимости учета социального эффекта;
  - б) эффективность, комплексность, толерантность, научность, ориентации на интересы клиента;
  - в) необходимости учета как экономического, так и социального эффекта; системность; целостность, научность.
7. Планы по человеческим ресурсам определяют:
- а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
  - б) политику по отношению к временным работающим;
  - в) уровень оплаты;
  - г) оценку будущих потребностей в кадрах.
8. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):
- а) разработка стратегии управления персоналом;
  - б) работа с кадровым резервом;
  - в) переподготовка и повышение квалификации работников;
  - г) планирование и контроль деловой карьеры;
  - д) планирование и прогнозирование персонала;
  - е) организация трудовых отношений.
9. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:
- а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
  - б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
  - в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.
10. Принцип эффективности подразумевает:
- а) любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности;
  - б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
  - в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.
11. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):
- а) метод аналогий;
  - б) метод структуризации целей;
  - в) морфологический анализ.
12. К основным характеристикам кадровой политики в компании, относятся:
- а) философия фирмы в отношении работников; круг односторонних функций и процедур по работе с персоналом; связь с тактикой;

- б) ориентация на кратковременное планирование; значимость роли персонала; связь
- со стратегией; приоритет управления персоналом;
- в) связь со стратегией; ориентация на долгосрочное планирование; значимость роли персонала; философия фирмы в отношении работников; круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом.
13. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:
- а) метод аналогий;
  - б) метод творческих совещаний.
  - в) биографический метод.
14. К этапам кадровой политики относят:
- а) инициация, разработка, реализация;
  - б) нормирование, программирование, мониторинг;
  - в) программирование, нормирование, моделирование.
15. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):
- а) административные;
  - б) экономические;
  - в) статистические;
  - г) социально-психологические;
  - д) стимулирования.
16. Человеческий фактор, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, рабочая сила, работники, персонал, кадры являются:
- а) субъектами кадровой политики;
  - б) клиентами кадровой политики;
  - в) объектами кадровой политики.
17. Совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем человеческого фактора развития общественного производства – это:
- а) человеческие ресурсы;
  - б) трудовые ресурсы;
  - в) человеческий фактор.
18. Рабочая сила представляет собой:
- а) сочетание индивидуальных рабочих сил в едином процессе труда, который завершается каким-то конкретным результатом и осуществляется в рамках первичной кооперации труда;
  - б) совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства (формирования, распределения и использования);
  - в) способность к труду, совокупность физических и духовных способностей человека, используемых в производственной деятельности.
19. К основным направлениям кадровой политики относят (при необходимости указать несколько):
- а) демографическая политика;
  - б) политика в области образования;
  - в) политика в области занятости;
  - г) политика в области труда и заработной платы;
  - д) социальная политика.
20. Социально-экономический аспект кадровой политики характеризуется:
- а) обычаями, убеждениями, традициями, культурой национальных групп, общин и народов; учетом национальных особенностей в практике кадровой работы;

б) адекватными средствами к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступу к социальной защите и социальным услугам;

в) концентрированием внутри определенных границ, будь то организация, регион или страна, а также наличием политической и экономической систем, которые составляют общественно-политическую среду для кадровой работы.

Руководитель направления подготовки  
«Менеджмент», к.э.н., доцент



С.Ю.Соболева