

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p> <p>Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)</p>	<p>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ» ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ</p>
---	--	---

**Оценочные средства для проведения аттестации  
по дисциплине «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»  
для обучающихся  
по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управление в  
здравоохранении» (уровень бакалавриата)  
в 2021-2022 учебном году**

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

<b>ОПК-3</b> - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управленческими ресурсами организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	
<b>Знать:</b>	
Этап 4	функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики
<b>Уметь:</b>	
Этап 4	разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией управления персоналом
<b>Владеть навыками:</b>	
Этап 4	формирования кадровой политики организации
<b>ПКП-1</b> - понимание специфики функционирования организации сферы здравоохранения и способность находить соответствующие ей организационно-управленческие решения	
<b>Знать:</b>	
Этап 4	место кадровой политики и кадрового планирования в системе управления персоналом
<b>Уметь:</b>	
Этап 4	учитывать специфику функционирования организации сферы здравоохранения
<b>Владеть навыками:</b>	
Этап 4	формирования кадровой политики организации
<b>ПК-1</b> - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
<b>Знать:</b>	
Этап 6	основные принципы формирования кадровой политики
<b>Уметь:</b>	
Этап 6	проводить аудит человеческих ресурсов в здравоохранении
<b>Владеть навыками:</b>	
Этап 6	формирования кадровой политики организации

**2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения				
		1-60	61-75	76-90	91-95	96-100
(ОПК-3) -Этап 4	<b>Знать:</b> функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики	Не знает функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики	Фрагментарно знает функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики	Не полностью знает функции руководителей различных уровней в реализации	С незначительными пробелами знает функции руководителей различных	Полностью и систематизированно знает функции руководителей различных уровней в реализации



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Волгоградский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Образовательная программа  
направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ  
«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»  
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

			политики	кадровой политики	уровней в реализации кадровой политики	кадровой политики
	<b>Уметь:</b> разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией управления персоналом	Отсутствие умений разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией управления персоналом	Частичные умения разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией управления персоналом	Неполные умения разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией управления персоналом	Допускаются незначительные неточности в умении разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией управления персоналом	Сформированные систематизированные умения разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией управления персоналом
	<b>Владеть навыками:</b> формирования кадровой политики организации	Отсутствие формирования кадровой политики организации	Частичное владение навыками формирования кадровой политики организации	Несистематическое применение навыков формирования кадровой политики организации	Допускаются пробелы в систематическом применении навыков формирования кадровой политики организации	Успешное и систематическое применение навыков формирования кадровой политики организации
<b>(ПКП-1) - Этап 4</b>	<b>Знать:</b> место кадровой политики и кадрового планирования в системе управления персоналом	Не знает место кадровой политики и кадрового планирования в системе управления персоналом	Фрагментарно знает место кадровой политики и кадрового планирования в системе управления персоналом	Не полностью знает место кадровой политики и кадрового планирования в системе управления персоналом	С незначительными пробелами знает место кадровой политики и кадрового планирования в системе управления персоналом	Полностью и систематизированно знает место кадровой политики и кадрового планирования в системе управления персоналом
	<b>Уметь:</b> учитывать специфику функционирования организации сферы здравоохранения	Отсутствие умений учитывать специфику функционирования организации сферы здравоохранения	Частичные умения учитывать специфику функционирования организации сферы здравоохранения	Неполные умения разрабатывать учитывать специфику функционирования организации сферы здравоохранения	Допускаются незначительные неточности в умении учитывать специфику функционирования организации сферы здравоохранения	Сформированные систематизированные умения учитывать специфику функционирования организации сферы здравоохранения



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Волгоградский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Образовательная программа  
направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ  
КОМПЛЕКС  
ДИСЦИПЛИНЫ  
«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА  
В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ  
СРЕДСТВ

	<b>Владеть навыками:</b> формирование кадровой политики организации	Отсутствие формирования кадровой политики организации	Частичное владение навыками формирования кадровой политики организации	Несистематическое применение навыков формирования кадровой политики организации	Допускаются пробелы в систематическом применении навыков формирования кадровой политики организации	Успешное и систематическое применение навыков формирования кадровой политики организации
<b>(ПК-1) - Этап 6</b>	<b>Знать:</b> основные принципы формирования кадровой политики	Не знает функции основные принципы формирования кадровой политики	Фрагментарно знает основные принципы формирования кадровой политики	Не полностью знает основные принципы формирования кадровой политики	С незначительными пробелами знает основные принципы формирования кадровой политики	Полностью и систематизированно знает основные принципы формирования кадровой политики
	<b>Уметь:</b> проводить аудит человеческих ресурсов в здравоохранении	Отсутствие умений проводить аудит человеческих ресурсов в здравоохранении	Частичные умения проводить аудит человеческих ресурсов в здравоохранении	Неполные умения проводить аудит человеческих ресурсов в здравоохранении	Допускаются несущественные неточности в умении проводить аудит человеческих ресурсов в здравоохранении	Сформированные систематизированные умения проводить аудит человеческих ресурсов в здравоохранении

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p> <p>Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)</p>	<p>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»</p> <p>ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ</p>
---	--	--

	<p><b>Владеть навыками:</b> формирования кадровой политики организации</p>	<p>Отсутствие формирования кадровой политики организации</p>	<p>Частичное владение навыками формирования кадровой политики организации</p>	<p>Несистематическое применение навыков формирования кадровой политики организации</p>	<p>Допускаются пробелы в систематическом применении навыков формирования кадровой политики организации</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков формирования кадровой политики организации</p>
--	--	--	---	--	--	---

### 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

#### 3.1. Перечень вопросов контрольных заданий для промежуточной аттестации, проверяющие знания в рамках компетенции

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые компетенции
1.	Стратегия организации и кадровая политика.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
2.	Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики. Кадровая политика и кадровые процедуры.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
3.	Кадровая программа организации.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
4.	Диагностическая модель (УП-модель) в управлении персоналом: возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
5.	Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
6.	Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
7.	Профессионально-должностная структура организации.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
8.	Сущность, цели, задачи кадрового планирования.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
9.	Определение потребности в персонале.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p> <p>Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)</p>	<p>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»</p> <p>ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ</p>
---	--	--

10.	Маркетинг персонала.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
11.	Нормирование и учет численности персонала.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
12.	Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
13.	Найм и отбор персонала в организацию.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
14.	Организация отбора персонала, методы оценки кандидатов при найме и отборе: анализ документов, селекционное интервью, тестирование.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
15.	Содержание работы по формированию организационной структуры управления.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
16.	Положения о структурных подразделениях организации.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
17.	Должность в структуре управления и ее организационное регламентирование.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
18.	Мотивация как внутренний, основной компонент самосознания работника.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
19.	Ориентация работника на «достижение» или «избегание», «позитивность-негативность» реакции.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
20.	Оплата и стимулирование труда.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
21.	Традиционная система компенсации.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
22.	«Нетрадиционные» методы компенсации.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
23.	Место и роль функции оценки в системе управления персоналом.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
24.	Задачи управления, требующие оценки персонала: найм, отбор, организация деятельности, контроль.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
25.	Основные методы оценки персонала.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
26.	Цели и задачи кадрового планирования и маркетинг персонала медицинской организации.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
27.	Технология управления человеческими ресурсами и их развитием.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
28.	Оценка экономической и социальной эффективности	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p> <p>Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)</p>	<p>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»</p> <p>ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ</p>
---	--	--

	проектов совершенствования системы и технологий управления человеческими ресурсами.	1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)
29.	Аудит человеческих ресурсов в здравоохранении.	ОПК-3 (Э4.3), ПКП-1 (Э4.3), ПК-1 (Э6.3)

### 3.2. Перечень типовых контрольных заданий, проверяющих умения и навыки в рамках компетенции

№	Типовые задачи	Проверяемые компетенции
1.	<b>Задача 1.</b> К главному врачу пришел вечно занятый заведующий отделением и сказал: «У меня в отделение есть плохой врач N, я хочу, чтобы вы организовали его увольнение». Расскажите, что вы будете делать в таком случае.	ОПК-3 (Э4.У, Э4.Н), ПКП-1 (Э4.У, Э4.Н), ПК-1 (Э6.У, Э6.Н)

### 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Разработан на основании «Положения о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации» (приказ о введении в действие №381-КМ от 16 марта 2017 г.) и «Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, а так же об отчислении обучающихся в ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России» (принято на заседании Ученого Совета ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России 15 февраля 2017 г., протокол №6).

Рейтинг по дисциплине итоговый ( $R_d$ ) рассчитывается по следующей формуле:

$$R_d = R_{na} \times R_{dcp} / 2$$

где  $R_d$  - рейтинг по дисциплине

$R_{na}$  – рейтинг промежуточной аттестации (зачет/экзамен)

$R_{dcp}$  – рейтинг дисциплины за семестр изучения – индивидуальная оценка усвоения учебной дисциплины в баллах.

Рейтинг по дисциплине за семестр рассчитывается по следующей формуле:

$$R_{пред} = (R_{тек} + R_{мест}) / 2 + R_b - R_{ш}$$

где:

$R_{тек}$  – текущий рейтинг за семестр (текущей успеваемости, оценка которой проводится по среднему баллу, с учетом оценки за самостоятельную работу)

$R_{мест}$  - рейтинг за тестирование.

$R_b$  – рейтинг бонусов

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p> <p>Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)</p>	<p>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»</p> <p>ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ</p>
---	--	--

$R_{ш}$  – рейтинг штрафов

Максимальное количество баллов, которое может получить студент по дисциплине в семестре - 100. Минимальное количество баллов, при котором дисциплина должна быть зачтена - 61.

#### Итоговая оценка по дисциплине

Оценка по 100-балльной системе	Оценка по системе «зачтено - не зачтено»	Оценка по «5-балльной» системе	
96-100	Зачтено	5	превосходно
91-95	Зачтено	5	отлично
76-90	Зачтено	4	хорошо
61-75	Зачтено	3	удовлетворительно
0-60	не зачтено	2	неудовлетворительно

Обсуждено на заседании кафедры экономики и менеджмента, протокол № 11 от «01» июня 2021 г.

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева