

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»
для обучающихся по образовательной программе
направления подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение
(уровень магистратуры)
форма обучения очно-заочная
на 2023-2024 учебный год**

4.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), написание и защита реферата, собеседование по контрольным вопросам, подготовка доклада

4.1.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1.

1. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;

б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;

в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

а) оценка личных и деловых качеств;

б) оценка труда;

в) оценка результатов труда;

г) комплексная оценка качества работы.

3. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

а) верно;

б) частично верно;

в) неверно.

4. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;

- б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
- в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

5. Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько):

- а) функциональные подразделения;
- б) функциональные подразделения и их руководителей;
- в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;
- г) общее руководство организацией

6. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам (при необходимости указать несколько):

- а) с точки зрения их количественной сбалансированности;
- б) с точки зрения их качественной сбалансированности;
- в) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности.

7. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- а) трудовое соглашение;
- б) трудовой договор;
- в) коллективный договор;
- г) трудовой контракт.

8. Социальное партнерство - это:

- а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в) отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;
- г) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

9. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

- а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом

10. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- а) 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.

4.1.2. Примеры ситуационных задач

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ОПК-3.3.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1, ПК-6.3.1.

Кейс 1. Джон Смит является директором ростовского филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией. Один из приоритетов Джона создание системы управления персоналом. Его компания известна в мире как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации.

Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера, Джон Смит пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату. Оказалось, что завод практически не имел формальных (закрепленных в процедурах) методов управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Смита о современном управлении персоналом.

Джон выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Фактический размер премии определяется директором завода и для 95% сотрудников составляет 40% оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, "ждать больше нельзя". Во время бесед с руководителями завода, терпящим значительные убытки, Джон попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая "оставить все как есть до лучших времен" в области управления персоналом, выдвигая в качестве основного аргумента "особые местные условия". Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в Киеве уже два года, Смит получил похожий совет "не ввязываться в безнадежное дело". Вопросы:

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении систем управления персоналом? Если "да", то почему?
2. Чем объясняется позиция руководителей завода?
3. Что может сделать в данной ситуации Джон Смит?
4. Предложите систему управления персоналом для данной организации и план по ее внедрению.

Задание 2. Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий «персонал», «кадры», «коллектив», «численность персонала», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», используя следующие характеристики: сущность, выполняемые функции, количественный и качественный состав.

4.1.3. Примеры заданий по оценке освоения практических навыков

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ОПК-3.3.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1, ПК-6.3.1.

Задача 1. К вам как менеджеру по персоналу заскочил вечно занятый бригадир из цеха и сказал: «У меня в бригаде есть плохой работник N, я хочу, чтобы вы организовали его увольнение». Расскажите, что вы будете делать в таком случае.

Задача 2. К вам как менеджеру по персоналу заскочил вечно занятый бригадир из цеха и сказал: «У меня в бригаде есть плохой работник N, я хочу, чтобы вы организовали его увольнение». Расскажите, что вы будете делать в таком случае.

Задача 3. Вы – молодой специалист, закончивший вуз по направлению «Менеджмент», прочитали в газете объявление о наборе в организацию специалистов вашего профиля. В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю. Вам необходимо составить резюме.

4.1.4. Примеры тем рефератов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1.

1. Современные тенденции в развитии кадрового обеспечения системы управления кадрами
2. Пакеты косвенного вознаграждения персонала.
3. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.
4. Привести примеры, иллюстрирующие процессы развития конкретного сотрудника, выделив три свойства развития и объяснив, каким образом они проявляются в анализируемом случае.
5. В чем заключаются преимущества и недостатки каждого варианта включения службы управления персоналом в общую структуру управления организацией?

4.1.5. Примеры контрольных вопросов для собеседования

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1.

1. Актуальность проблемы управления персоналом предприятия.
2. Анализ работы.

3. Виды и границы разделения труда.
4. Виды и формы подготовки кадров.
5. Виды организационных структур службы управления персоналом.

4.1.6. Примеры тем докладов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1.

1. Принципы построения системы управления персоналом.
2. Содержание оценки кадрового потенциала.
3. Организационное планирование карьеры.
4. Современные тенденции в развитии кадрового обеспечения системы управления кадрами
5. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом

4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: решение ситуационных задач, собеседование.

4.2.1. Примеры ситуационных задач

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ОПК-3.3.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1, ПК-6.3.1.

Задача 1. К вам как менеджеру по персоналу заскочил вечно занятый бригадир из цеха и сказал: «У меня в бригаде есть плохой работник N, я хочу, чтобы вы организовали его увольнение». Расскажите, что вы будете делать в таком случае.

Задача 2. К вам как менеджеру по персоналу заскочил вечно занятый бригадир из цеха и сказал: «У меня в бригаде есть плохой работник N, я хочу, чтобы вы организовали его увольнение». Расскажите, что вы будете делать в таком случае.

4.2.3. Перечень вопросов для собеседования

| № | Вопросы для промежуточной аттестации | Проверяемые индикаторы достижения компетенций |
|----|--|---|
| 1. | Актуальность проблемы управления персоналом предприятия. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 2. | Анализ работы. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 3. | Виды и границы разделения труда. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 4. | Виды и формы подготовки кадров. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, |

| | | |
|-----|---|---|
| | | ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 5. | Виды организационных структур службы управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 6. | Высвобождение персонала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 7. | Дисциплинарные взыскания. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 8. | Задачи и виды профориентации персонала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 9. | Задачи технического обеспечения системы управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 10. | Индивидуальное планирование деловой карьеры. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 11. | Концепция «куда, почему, что, кому, когда». | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 12. | Методы обучения персонала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 13. | Методы оценки деятельности сотрудников. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 14. | Методы управления конфликтами в коллективе. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 15. | Мотивация и стимулы. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 16. | Насилие на рабочем месте. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 17. | Несчастные случаи на рабочем месте. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 18. | Организационное планирование карьеры. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 19. | Организация работы по адаптации персонала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 20. | Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 21. | Отбор и найм персонала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 22. | Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 23. | Оценочное интервью. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 24. | Переговорный процесс между работодателем и профсоюзом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 25. | Планирование и организация работы с кадровым резервом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |

| | | |
|-----|--|---|
| 26. | Планирование потребности в персонале. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 27. | Повышение квалификации и его отличие от других видов обучения. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 28. | Понятие и виды мотивации. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 29. | Понятие и источники подбора персонала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 30. | Понятие и сущность принципов управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 31. | Понятие и участники трудовых отношений. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 32. | Понятие, содержание и структура информационного обеспечения управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 33. | Понятие, сущность и функции службы управления персоналом на предприятии. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 34. | Признание и похвала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 35. | Принципы построения системы управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 36. | Программы обеспечения безопасности труда и поддержания здоровья сотрудников. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 37. | Система вознаграждения персонала организации. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 38. | Содержание оценки кадрового потенциала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 39. | Стили поведения в конфликтных ситуациях. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 40. | Стратегия управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 41. | Сущность и виды адаптации персонала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 42. | Сущность и понятие конфликта. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 43. | Сущность и структура затрат предприятия на персонал. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 44. | Технология подбора персонала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 45. | Требования к переподготовке сотрудников. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 46. | Трудовые споры. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |

| | | |
|-----|--|--|
| 47. | Трудоустройство и работа в коллективе. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 48. | Управление перемещением персонала. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 49. | Факторы среды управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |
| 50. | Функции управления персоналом. | ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ПК-6.1.1, ПК-6.2.1. |

Обсуждено на заседании кафедры экономики и менеджмента, протокол № 13 от «20» июня 2023 г.

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева