

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В
ЗДРАВООХРАНЕНИИ»
для обучающихся по образовательной программе
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент,
профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата),
форма обучения очная, заочная
на 2023- 2024 учебный год**

Формы текущей аттестации: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), контрольная работа, написание и защита реферата, ответ на контрольные вопросы для текущей аттестации, подготовка доклада.

5.1.1. Примеры тестовых заданий

№	Тесты для текущей аттестации	Проверяемые компетенции
1.	<p>Кадровая политика – это:</p> <p>а) совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом;</p> <p>б) экономико-политический термин, предмет интересов современной общей теории систем, психологии труда, эргономики и социологии.</p> <p>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.</p>	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
2.	<p>С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):</p> <p>а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;</p> <p>б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;</p> <p>в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.</p>	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
3.	<p>Какой вид кадровой политики характеризуется развитыми кадровыми службами, не имеющими целостной программы прогнозирования развития персонала:</p> <p>а) превентивная кадровая политика;</p> <p>б) активная кадровая политика;</p> <p>в) пассивная кадровая политика;</p> <p>г) реактивная кадровая политика</p>	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)

4.	<p>Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:</p> <p>а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;</p> <p>б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;</p> <p>в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;</p> <p>г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.</p>	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
5.	<p>При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:</p> <p>а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;</p> <p>б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;</p> <p>в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.</p>	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
6.	<p>К основным принципам кадровой политики, относят:</p> <p>а) научность, комплексность, эффективность, системность, необходимости учета социального эффекта;</p> <p>б) эффективность, комплексность, толерантность, научность, ориентации на интересы клиента;</p> <p>в) необходимости учета как экономического, так и социального эффекта; системность; целостность, научность.</p>	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
7.	<p>Планы по человеческим ресурсам определяют:</p> <p>а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;</p> <p>б) политику по отношению к временным работающим;</p> <p>в) уровень оплаты;</p> <p>г) оценку будущих потребностей в кадрах.</p>	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
8.	<p>Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) разработка стратегии управления персоналом;</p> <p>б) работа с кадровым резервом;</p> <p>в) переподготовка и повышение квалификации работников;</p> <p>г) планирование и контроль деловой карьеры;</p> <p>д) планирование и прогнозирование персонала;</p> <p>е) организация трудовых отношений.</p>	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
9.	<p>Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:</p> <p>а) функции управления персоналом, ориентированные</p>	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)

	<p>на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;</p> <p>б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;</p> <p>в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.</p>	
10.	<p>Принцип эффективности подразумевает:</p> <p>а) любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности;</p> <p>б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;</p> <p>в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.</p>	ОПК-3 (З), ПКП-1(З), ПК-1(З)

5.1.2. Пример(ы) ситуационной(ых) задач(и)

№	Задачи для текущей аттестации	Проверяемые компетенции
1.	<p>Задание 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	ОПК-3 (У, Н), ПКП-1(У, Н), ПК-1(У, Н)

	<p>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 основной 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	
--	--	--

5.1.3. Примеры тем контрольной работы

№	Тема контрольной работы для текущей аттестации	Проверяемые компетенции
1.	Раскройте сущность, содержание и функции кадровой политики организации.	ОПК-3 (У, Н), ПКП-1(У, Н), ПК-1(У, Н)
2.	Опишите типы кадровой политики.	ОПК-3 (У, Н), ПКП-1(У, Н), ПК-1(У, Н)

5.1.5. Примеры тем рефератов (докладов)

№	Тема реферата для текущей аттестации	Проверяемые компетенции
1.	Кадровый маркетинг: основные направления, методы, проблемы. Значение для эффективности реализации кадровой политики.	ОПК-3 (У, Н), ПКП-1(У, Н), ПК-1(У, Н)
2.	Особенности кадрового планирования: обязательные и дополнительные формы планов. Планирование и кадровый аудит.	ОПК-3 (У, Н), ПКП-1(У, Н), ПК-1(У, Н)

5.1.6. Примеры контрольных вопросов для текущей аттестации

№	Вопросы для текущей аттестации	Проверяемые компетенции
1.	Какова роль кадровой политики в политике организации?	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
2.	Перечислите основные принципы формирования кадровой политики	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)

5.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: ответы на вопросы, решение типовых контрольных заданий.

5.2.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации


№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые компетенции
1.	Стратегия организации и кадровая политика.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
2.	Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики. Кадровая политика и кадровые процедуры.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
3.	Кадровая программа организации.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
4.	Диагностическая модель (УП-модель) в управлении персоналом: возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
5.	Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
6.	Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
7.	Профессионально-должностная структура организации.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
8.	Сущность, цели, задачи кадрового планирования.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
9.	Определение потребности в персонале.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
10.	Маркетинг персонала.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
11.	Нормирование и учет численности персонала.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
12.	Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
13.	Найм и отбор персонала в организацию.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
14.	Организация отбора персонала, методы оценки кандидатов при найме и отборе: анализ документов, селекционное интервью, тестирование.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
15.	Содержание работы по формированию организационной структуры управления.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
16.	Положения о структурных подразделениях организации.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
17.	Должность в структуре управления и ее организационное регламентирование.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
18.	Мотивация как внутренний, основной компонент самосознания работника.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
19.	Ориентация работника на «достижение» или «избегание», «позитивность-негативность» реакции.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
20.	Оплата и стимулирование труда.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
21.	Традиционная система компенсации.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
22.	«Нетрадиционные» методы компенсации.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
23.	Место и роль функции оценки в системе управления	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)

	персоналом.	
24.	Задачи управления, требующие оценки персонала: найм, отбор, организация деятельности, контроль.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
25.	Основные методы оценки персонала.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
26.	Цели и задачи кадрового планирования и маркетинг персонала медицинской организации.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
27.	Технология управления человеческими ресурсами и их развитием.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
28.	Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления человеческими ресурсами.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)
29.	Аудит человеческих ресурсов в здравоохранении.	ОПК-3 (3), ПКП-1(3), ПК-1(3)

5.2.2. Перечень типовых контрольных заданий

№	Задачи для промежуточной аттестации	Проверяемые компетенции
1.	Задача 1. 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 (У, Н), ПКП-1(У, Н), ПК-1(У, Н)

5.3. Пример экзаменационного билета

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p> <p>Кафедра экономики и менеджмента</p>	<p>Фонд оценочных средств образовательной программы по направлению подготовки «Менеджмент»</p>
---	--	--

Кафедра: Экономика и менеджмента
 Дисциплина: Налоги и налогообложение
 Профиль: Управление в здравоохранении
 Факультет: Институт общественного здоровья
 Учебный год: 2023-2024__

Экзаменационный билет № 5

Экзаменационные вопросы:

1. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
2. Основные методы оценки персонала.

Экзаменационная задача:


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.

М.П. Заведующий кафедрой _____ С.Ю. Соболева

В полном объеме фонд оценочных средств по дисциплине/практике доступен в ЭИОС ВолгГМУ по ссылке:

<https://elearning.volgmed.ru/course/view.php?id=1769>

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

Заведующий кафедрой _____  С.Ю. Соболева