

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

### 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.	<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 (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