

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Наумова Наталия Александровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.10.2024 14:31:41  
Уникальный программный ключ:  
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc6082

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской

**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ**  
**УНИВЕРСИТЕТ**  
(МГОУ)

Экономический факультет  
кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН  
на заседании кафедры  
Протокол от « 10 » *июня* 20 21 г., № 12  
Зав. кафедрой *[подпись]* /Козлова Е.Г./

**ФОНД**  
**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**По дисциплине**  
Управление персоналом медицинской организации

**Направление подготовки**  
38.04.02 Менеджмент

**Программа**  
Менеджмент в сфере здравоохранения

**Квалификация**  
Магистр

**Форма обучения**  
Очная

Мытищи  
2021

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК 3-Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
ДПК -2 Способен использовать количественные и качественные методы для управления ресурсами медицинской организации	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
ДПК 3-Способен планировать деятельность медицинской организации и определять ее целевые показатели	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии и оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> основы разработки и реализации концепции кадровой политики <b>Уметь:</b> ориентироваться в практике применения	Устный опрос, тест, реферат, зачет	41-60 баллов

			<p>основ управления персоналом.  <b>Владеть:</b>  базовыми методами принципами принятия решений в области управления персоналом,</p>		
	Продвинутый	<p>1.Работа на учебных занятиях  2.Самостоятельная работа</p>	<p><b>Знать:</b> бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;  <b>Уметь:</b> принимать участие в разработке корпоративных , конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;  <b>Владеть:</b> методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;</p>	Устный опрос, тест, реферат, зачет	61-100 баллов

ДПК-2	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т. ч. оплаты труда); <b>Уметь:</b> ориентироваться в особенностях применения основ стратегического управления персоналом <b>Владеть:</b> методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;	Устный опрос, тест, реферат, зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	<b>Знать</b> сущность, цели, функции и организационн	Устный опрос, тест, реферат,	61-100 баллов

			<p>ую структуру системы управления персоналом;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим и планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения ;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>технологиями анализа полученной информации о разработке и реализации кадровой политики; в т.ч. технологиями оценки управления персоналом.</p>	зачет	
ДПК -3	Пороговый	<p>1.Работа на учебных занятиях</p> <p>2.Самостоятельная работа</p>	<p><b>Знать:</b> роль профориентации и профессионализации персонала в кадровой политике.</p> <p><b>Уметь:</b> ориентироваться в специфике</p>	Устный опрос, тест, реферат, зачет	41-60 баллов

			<p>профориентаци и и профессионали зации персонала при различных вариантах кадрового планирования. <b>Владеть:</b> методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствов ания системы и технологии управления персоналом.</p>		
	Продвинутый	<p>1.Работа на учебных занятиях 2.Самостояте льная работа</p>	<p><b>Знать:</b> основы оценки результатов деятельности персонала организации; <b>Уметь:</b> разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; <b>Владеть:</b> методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности</p>	Устный опрос, тест, реферат, зачет	61-100 баллов

			подразделений по управлению персоналом;		
--	--	--	---	--	--

### Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

Максимальное количество за один устный опрос 10 баллов. Предусмотрено 2 опроса в семестр. Максимальное количество за два устных опроса 20 баллов

### Шкала оценивания теста

Критерии оценивания	Интервал оценивания
80-100% правильных ответов	5
70-75 % правильных ответов	4
50-65 % правильных ответов	2-3
менее 50 % правильных ответов	0-1

Максимальное количество за тесты 20 баллов. Предусмотрено 4 теста по 5 баллов в семестре.

## Шкала оценивания реферата

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-5
3. Структурированность материала	0-4
4. Постраничные ссылки	0-4
5. Объем и качество используемых источников	0-4
6. Оформление текста и грамотность речи	0-4
7. Защита доклада	0-5

Максимальное количество за реферат 30 баллов

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Примеры тестовых заданий по дисциплине**

**1. Укажите наиболее точное определение понятия «персонал»:**

- а) личный состав организации;
- б) личный состав организации, представляющий собой группу по профессиональным признакам;
- в) личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев;

**2. Основными характеристиками персонала являются:**

- а) численность;
- б) структура;
- в) уровень образования;
- г) размер оплаты труда.

**3. Соотношение работников различного уровня квалификации, необходимого для выполнения определенных трудовых функций называется:**

- а) квалификационной структурой персонала;
- б) профессиональной структурой персонала;
- в) структурой персонала по стажу;

**2. Экономические методы управления персоналом относятся к ?**

- а) методам принуждения;
- б) методам убеждения;
- в) методам побуждения.

**3. Разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда и т.д. Это характеристика подсистемы системы управления персоналом:**

- а) планирования и маркетинга персонала;
- б) управления трудовыми отношениями;
- в) управления развитием персонала;
- г) информационного обеспечения системы управления персоналом.

**4. «Разработка систем оплаты труда; разработка форм участия персонала в прибылях и капитале; разработка форм морального поощрения персонала и т.п.». Какая из подсистем системы управления персоналом должна выполнять перечисленные функции?**

- а) подсистема управления социальным развитием;
- б) подсистема управления мотивацией поведения персонала;
- в) подсистема управления трудовыми отношениями;
- г) подсистема планирования и маркетинга персонала.

**5. В современных формах службы управления персоналом основная функциональная нагрузка ложится на:**

- а) аналитический блок службы;
- б) технический блок службы;

**6. Децентрализованная служба управления персоналом характеризуется:**

- а) сосредоточением основных кадровых функций у руководителей среднего звена организации;
- б) наличием специального структурного подразделения – службы кадров;
- в) отсутствием специального структурного подразделения – службы кадров;
- г) сосредоточением основных кадровых функций в специальном структурном подразделении – службе кадров.

**7. К основным типам систем управления персоналом относят:**

- а) неспециализированная СУП;
- б) нецентрализованная СУП;
- в) децентрализованная СУП;
- г) централизованная СУП;
- д) специализированная СУП

**8. При расчете необходимой численности штатных работников кадровой службы не учитываются:**

- а) общая численность работников организации;
- б) социальная характеристика организации;
- в) производительность труда рабочих;
- г) наличие филиалов.

**9. К основным факторам, определяющим направление кадровой стратегии нельзя отнести:**

- а) организационно-правовая форма предприятия;
- б) стратегия организации;
- в) размер организации;
- г) финансовая стабильность/нестабильность организации.

## **10. Реактивная кадровая политика характеризуется тем, что кадровая работа сводится к...**

- а) ликвидации негативных последствий;
- б) диагностике персонала, прогнозированию кадровой ситуации на среднесрочный период;
- в) контролю за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами развития кризиса и принятию мер по его локализации;
- г) постоянному мониторингу ситуации и корректировке кадровых программ в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды.

### **Примерные вопросы к устному опросу на практических занятиях**

1. Процесс управления маркетинговой деятельностью в области персонала.
2. Сходства и различия между маркетингом товаров (услуг) и маркетингом персонала.
3. Маркетинговые исследования и маркетинговая информация.
4. Основные подходы зарубежных фирм к отбору внешних претендентов.
5. Отличие подбора кадров от отбора персонала.
6. Периодичность проведения деловой оценки.
7. Документальное сопровождение различных методов оценивания.
8. Особенности организации управленческого труда.
9. Методы расчета показателей оценки уровня использования персонала.
10. Методы работы администрации с сотрудниками, увольняющимися по собственному желанию.
11. Основные направления плана социального развития.
12. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь.
13. Показатели, оцениваемые при аттестации сотрудников организации.
14. Методы аттестации персонала: методы описательного характера, комбинированные методы, псевдоколичественные методы оценки.
15. Планирование служебно-профессионального продвижения персонала.
16. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров.
17. Планирование работы с кадровым резервом.
18. Мотивационные принципы организации труда.
19. Роль лидеров в формировании организационной культуры.
20. Управление конфликтами и пути их предупреждения.
21. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
22. Расчет экономического результата за счет факторов производственной и непроизводственной сфер.

### **Примерный список тем рефератов**

1. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом.

2. Анализ организационной структуры службы управления персоналом.
3. Анализ системы взаимосвязей службы управления персоналом в оргструктуре медицинской организации.
4. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
5. Формирование кадровой политики медицинской организации.
6. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом.
7. Анализ стратегии управления персоналом.
8. Совершенствование кадрового планирования в медицинской организации.
9. Анализ оперативного плана работы с персоналом.
10. Анализ планирования маркетинговой деятельности в области персонала.
11. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
12. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу.
13. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала (при найме).
14. Совершенствование деловой оценки персонала.
15. Организация системы оценки персонала для аттестации.
16. Анализ системы управления адаптацией персонала.
17. Использование результатов проведения деловой оценки персонала.
18. Анализ системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).
19. Анализ системы планирования трудовой карьеры работника.
20. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала медицинской организации

#### **Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

1. Функции подразделений по планированию кадровой работы. Цели и задачи кадрового планирования.
2. Оперативный план работы с персоналом: структура и содержание.
3. Источники и проблемы найма персонала.
4. Внутренние и внешние источники привлечения персонала: их преимущества и недостатки.
5. Принципы отбора персонала.
6. Организация набора персонала (создание резерва кандидатов).
7. Подбор и расстановка персонала.
8. Понятия «оценка персонала» и «аттестация персонала»: основные различия.
9. Основные цели и виды оценки персонала.
10. Виды аттестации персонала. Участники процесса аттестации и их функции.
11. Формирование маркетингового подхода к работе с персоналом.

12. Понятие «маркетинг персонала»: широкая и узкая трактовки.
13. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
14. Разработка marketing mix в кадровой сфере.
15. Формирование персонал-имиджа (personal image) организации.
16. Подходы организации и проведения маркетинга персонала (методика Р. Бюннера).
17. Социальная структура коллектива.
18. Ролевая структура коллектива.
19. Сущность, цели, задачи и формы профориентационной работы в организации.
20. Основные направления адаптации (первичная, вторичная). Виды адаптации персонала. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации.
21. Этапы процесса адаптации.
22. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.
23. Общие принципы и методы управления конфликтами. Диагностика конфликтов.
24. Условия труда персонала: сущность и факторы воздействия.
25. Понятие и этапы деловой карьеры.
26. Управление кадровым резервом.
27. Основные понятия и концепции обучения персонала.
28. Управление мотивацией и стимулированием персонала.
29. Оценка эффективности управления персоналом: затраты на персонал.
30. Характеристика экономической и социальной эффективности управления персоналом.

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

Основными формами текущего контроля являются устный опрос на практических занятиях, проверка тестов, реферат, зачет.

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы и включает в себя: повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала магистрант должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному Опрос предполагает устный ответ на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений

и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Реферат (доклад) подготавливается магистрантом самостоятельно, должен носить творческий характер, по своему содержанию и оформлению быть приближенным к научному исследованию. При этом исполнитель может выбрать его тему из предложенной тематики. Также следует принимать во внимание свои научные и профессиональные интересы, связывая содержание реферата с задачами конкретной организации (например, той, где работал или работает магистрант).

В обоснованных случаях тема может быть избрана магистрантом вне тематического списка рефератов.

При подготовке реферата (доклада) магистранту предварительно следует подобрать различные литературные, периодические, нормативные и другие источники и материалы, систематизируя и обобщая при этом нужную информацию по теме.

Необходимо осуществлять творческий подход к использованию собранной информации, критически оценивая отражаемые в источниках сведения и данные. Представляется важным раскрыть не только теоретическое состояние дел по рассматриваемому вопросу, а на примерах конкретной организации дать его решения с обоснованием прогрессивных и перспективных направлений совершенствования.

Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые магистрант должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

### **Требования к зачету**

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

### Рекомендации по подготовке к зачету

Подготовку к зачету необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к зачету по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на вопросы.

Зачет оценивается по двухбалльной шкале («зачтено» - «не зачтено»). Зачет проводится в форме собеседования. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по вопросам.

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Интервал оценивания</b>
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

### **Итоговая шкала по дисциплине**

Итоговая оценка по дисциплине в семестре выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины: тесты, устные опросы, подготовка реферата.

<b>Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации</b>	<b>Оценка в традиционной системе</b>
41 - 100	зачтено
0 - 40	не зачтено