Федеральное государственное бюджетное образовательной учреждение высшего образования «Тверской государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра общественного здоровья, организации, управления и экономики здравоохранения с учебным центром «Бережливые технологии в здравоохранении»

**Фонд оценочных средств**

**для проверки уровня сформированности компетенций для текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

**ФТД.01 управление человеческими ресурсами в здравоохранении**

направление подготовки

32.04.01 «Общественное здравоохранение»

Квалификация: Магистр

форма обучения

очная

Тверь, 2021

Составитель / составители:

Соловьева Алла Валентиновна, зав.кафедрой общественного здоровья, организации, управления и экономики здравоохранения с учебным центром «Бережливые технологии в здравоохранении», к.м.н., доцент

Родионов Андрей Александрович, доцент кафедры общественного здоровья, организации, управления и экономики здравоохранения с учебным центром «Бережливые технологии в здравоохранении», к.м.н., магистр общественного здравоохранения

Королева Оксана Михайловна, доцент кафедры общественного здоровья, организации, управления и экономики здравоохранения с учебным центром «Бережливые технологии в здравоохранении», к.м.н., доцент

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г

**УК-4**

**Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия**

**1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать»** (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

*Тестовые задания:*

**001.** Стратегия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - специфический набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации.

• **управления персоналом**

**002.**Стратегия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - стратегия, которая опирается на улучшающие инновации и, как правило, не связана с поддержкой государства; последнее должно лишь обеспечивать равные условия для конкуренции, осуществляя антимонопольные меры.

 • **эволюционная**

**003***.* Стратегия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - стратегия, при которой предприятие целенаправленно ориентируется на какую-то группу потребителей, на ограниченную часть ассортимента продукции или на специфический географический рынок.

• **фокусирования**

**004.**Стратегия кадровой политики включает\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

• **единые принципы и технику кадрового регулирования**

**005.**Стратегия кадровой политики включает\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

• **развитие персонала, его обучение и переподготовку**

**006***.* Стратегия кадровой политики включает\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

• **развитие фирменного стиля работы**

**007.**Стратегия кадровой политики включает\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

• **стратегию использования персонала**

**008.**Управление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - концепция, заключающаяся в том, что люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать, развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.

• **человеческими ресурсами**

**009.**Управление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - функционирующая в рамках кадровой политики система отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека как в интересах самого человека, так и организации.

• **персоналом**

**010.**Управление человеческими ресурсами - это набор взаимозависимых политик в отношении персонала для достижения цели\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

• **организационной интеграции, преданности сотрудников, гибкости, качества**

*Вопросы для индивидуального собеседования:*

1. «Управление трудовыми ресурсами организации» и проблема правомерности использования терминов.
2. Регулирование трудовых отношений в организации.
3. Сущностные характеристики занятости населения.
4. Формы, виды, принципы занятости населения.
5. Понятие полной и неполной занятости. Как можно использовать данные формы занятости в управлении трудовыми ресурсами организации?
6. Социально-демографические факторы, влияющие на политику занятости в здравоохранении.
7. Основные направления управления занятостью в здравоохранении.
8. Структура распределения трудовых ресурсов в здравоохранении.
9. Последствия законодательного повышения уровня минимальной заработной платы для занятости населения в здравоохранении.
10. Государственное регулирование трудовых отношений

**2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь»** (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов применения):

*Установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия):*

1. Оценка сложности выполняемых работ.
2. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников.
3. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда.
4. Анализ расходования фонда оплаты труда и фонда потребления.
5. Оценка абсолютного и относительного перерасхода (экономии) фонда оплаты труда и потребления.
6. Оценка факторов, определяющих изменение фонда оплаты труда и потребления.
7. Методы деловой оценки персонала (традиционные и нетрадиционные). Их преимущества и недостатки.
8. Методы обучения персонала вне рабочего места. Их преимущества и недостатки.
9. Методы обучения персонала на рабочем месте. Их преимущества и недостатки
10. Модель процесса обучения персонала.
11. Методы мотивации персонала в организации (экономические и неэкономические)

**3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть»** (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

*Ситуационные задачи на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации):*

**Задача 1.** Перечень функций службы управления персоналом составлен в свободной последовательности без соблюдения логической взаимосвязи между функциями: 1. Обеспечение потребности в персонале. 2. Использование персонала. 3. Анализ маркетинговой информации. 4. Определение потребности в персонале. 5. Производственная социализация персонала. 6. Мотивация трудовой деятельности. 7. Управление карьерой персонала. 8. Высвобождение персонала. 9. Определение содержания и процесса мотивации. 10. Деловая оценка персонала. 11. Использование денежных и не денежных побудительных развитие персонала; организация обучения персонала. 12. Развитие персонала. 13. Организация обучения персонала. *Задание:* Расставить перечисленные функции управления персоналом в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.

**Задача 2.** Списочный состав работников на начало отчётного периода составил 6 714 чел. Принято в течение отчётного периода 266 чел. Выбыло в течение отчётного периода 388 чел., в том числе по причинам: − перевод на другие предприятия − 0 чел.; − окончание срока договора − 67 чел.; − переход на учёбу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом, − 82 чел.; − по собственному желанию − 196 чел.; − увольнение по сокращению штатов − 30 чел.; − увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины − 13 чел. Среднесписочное число работников − 6 653 чел. Определить степень удовлетворённости работников работой в организации. Пояснить, почему показатель удовлетворённости работой, определённый с использованием только имеющихся данных, можно считать лишь условным. Какой метод определения удовлетворённости работников работой даёт более достоверные сведения?

**Задача 3.** Исходные данные содержат перечень управленческих процедур, выполняемых службой управления персоналом: 1. Приём на работу. 2. Увольнение. 3. Планирование фонда оплаты труда. 4. Составление плана социального развития предприятия. 5. Планирование потребности в персонале. 6. Разработка плана по охране труда и технике безопасности. 7. Анализ производственного травматизма. 8. Заключение трудового договора. 9. Разработка плана повышения квалификации специалистов. 10. Планирование пересмотра норм времени (выработки). 11. Анализ текучести кадров. 12. Проведение аттестации специалиста. 13. Заключение организацией договоров с агентствами по подбору персонала. 14. Заключение организацией договоров с вузами на подготовку молодых специалистов. 15. Формирование резерва кадров на выдвижение. Составить оперограммы данных управленческих процедур, выполняемых службой управления персоналом.

**Задача 4.** Ниже приведён список из 18 качеств, которыми в разной степени должны обладать претенденты на работу в регистратуру медицинской организации: 1. Постоянство. 2. Выдержка. 3. Свобода действий. 4. Общительность. 5. Исполнительность. 6. Переменчивость. 7. Соблюдение семейных традиций. 8. Способность к воображению. 9. Самомнение. 10. Бережливость. 11. Организованность. 12. Изворотливость. 13. Инициативность. 14. Целеустремлённость. 15. Настойчивость. 16. Умение слушать собеседника. 17. Искренность. 18. Стремление к успеху. Методом попарных сравнений определить пять наиболее важных качеств для сотрудников данной группы.

**Задача 5.** Соотношение общей численности персонала к численности службы управления персоналом:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Общая численность персонала | 1-й вариант | 2-й вариант | 3-й вариант |
| 100% | 0,3−0,5 % | 1,0−1,05 % | 1,9−2,3 % |
| 1 500 чел |  |  |  |

Определить, какой должна быть примерная численность каждого из подразделений организационной структуры службы управления персоналом.

**ОПК-3**

**Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности**

**1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать»** (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

*Тестовые задания*

**001. Какое из утверждений является верным?**

а) в отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с потребностей организации в рабочей силе на нужды персонала

б) в отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с нужд персонала на потребности самой организации в рабочей силе

в) в отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с потребностей организации в рабочей силе на оценку производственных и финансовых направлений деятельности хозяйствующего субъекта в контексте окружающей среды

г) в отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с потребностей организации в рабочей силе на снижение конфликтного потенциала сообщества

**002. Какой из вариантов не относится к обязательным требованиям к кандидатам на вакантные должности?**

а). быть легко измеримыми

б). быть общими

в). не являться дискриминационными

г). быть четко сформулированными

**003. Компенсационная политика организации «платить работникам выше, чем платят конкуренты» имеет следующие недостатки:**

a) дополнительные возможности привлечь высококвалифицированных специалистов

б) повышение стоимости товара по сравнению с конкурентами

в) сокращение издержек производства

г) дополнительные возможности сохранить высококвалифицированных специалистов

**004. Базовые критерии, которые не определяют статус развития общества и производства, особенности его управления, - это:**

а). избежание неопределенности

б). монополизм

в). дистанция власти

г). отношение к роли женщины в обществе

**005. Программы подбора и обучения персонала, организация рекламы услуг являются примерами:**

a) политики организации

б) направлений деятельности организации

в) стратегии организации

г) миссии организации

**006. К важным характеристикам характера работы, привлекающего и отталкивающего людей, относится характер:**

а) взаимодействия с другими людьми во время работы

б) месторасположение рабочих мест

в) понимание и принятие цели организации

г) продолжительность и структурированность работы

**007. К основным характеристикам кадровой политики организации относится:**

а) взаимодействие с другими людьми во время работы

б) месторасположение рабочих мест

в) значимость роли персонала

г) продолжительность и структурированность работы

**008. К основным характеристикам кадровой политики организации относится:**

а) взаимодействие с другими людьми во время работы

б) месторасположение рабочих мест

в) ориентация на долгосрочное планирование

г) продолжительность и структурированность работы

**009.** Стратегия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ – стратегия, которая направлена на то, чтобы поставить на рынок товары (услуги) по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция.

• **дифференциации**

**010.** Стратегия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ – стратегия, которая предполагает постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями.

• **роста**

*Вопросы для индивидуального собеседования:*

1. Роль человеческих ресурсов в развитии потенциала страны.
2. Социальные изменения в мире и их влияние на качественные характеристики человеческих ресурсов.
3. Концепция развития человеческого потенциала и роль государства в её реализации.
4. Обеспечение сбалансированности экономического и социального развития страны.
5. Принципы развития человеческого потенциала страны.
6. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации.
7. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.
8. Роль и место нормирования труда в функциональной структуре кадрового менеджмента.
9. Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и оценка их социально-экономической эффективности.
10. Аттестация персонала.

**2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь»** (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов применения):

*Установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия):*

1. Методы и приемы анализа трудовых показателей.
2. Оценка использования рабочего времени.
3. Анализ и оценка условий труда на основе частных показателей и интегрального балльного метода.
4. Методики оценки уровня организации труда.
5. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.
6. Методы и приемы текущей деловой оценки персонала.
7. Оценка результативности деятельности персонала организации.
8. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации.
9. Оценка уровня квалификации работников организации.

**3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть»** (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

*Ситуационные задачи на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации):*

**Задача 1.** *Исходные данные и постановка задачи.*Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года (Ртрн) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, Рв - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (Рп) - 1,6 млн. человек.

**Задача 2.** *Исходные данные.*Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп (Ринв) - 1,2 млн.; работающие подростки (Рмол) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры (Рпен) - 4,5 млн. *Постановка задачи.*Определите численность трудовых ресурсов.

**Задача 3.** *Исходные данные.*В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%. *Постановка задачи.*Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

**Задача 4.** *Исходные данные.*В 2013 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. *Постановка задачи.*Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

**Задача 5.** *Исходные данные.*Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. *Постановка задачи:*а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

**ПК-2**

**способность и готовность к организации и осуществлению прикладных и практических проектов и иных мероприятий по изучению и моделированию социальных, экономических, эпидемиологических и других условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения**

**1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать»** (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

*Тестовые задания*

**001.** Фаза \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей на основе постоянного осмысления практики. **(• интеграции)**

**002.** Фаза \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - создание у персонала ощущения «стратегического дискомфорта», связанного с осознанием, что личная судьба работников зависит от выживания фирмы, обусловленного радикальными изменениями в стратегии управления. **(• агитации)**

**003.** Фаза \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации. **(• профессионального роста)**

**004.** Формирование стратегии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - способ, предполагающий, что каждое подразделение разрабатывает собственную стратегию и планы мероприятий, которые интегрируются в единый план организации. **(**• **«снизу-вверх» )**

**005.** Цель стратегии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - добиться долгосрочных конкурентных преимуществ, которые обеспечат предприятию высокую рентабельность.

• **организации**

**006**. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (обобщенное понятие) - вытекающий из миссии и стратегии фирмы комплекс работ с целью формирования и эффективного использования мотивированного и высокопроизводительного персонала.

• **Кадровая политика**

**007.** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в узком смысле - набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации.

• **Кадровая политика**

**008**. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в широком смысле - система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.

• **Кадровая политика**

**009.** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кадровая политика – система правил и норм, которая предполагает наличие у руководства организации обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуацию.

• **Превентивная**

**010.** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал.

• **Активная**

*Вопросы для индивидуального собеседования:*

1. Подсистемы система управления человеческими ресурсами и функции каждой подсистемы.
2. Принципы управления человеческими ресурсами.
3. Методы анализа и построения системы управления человеческими ресурсами.
4. Цели системы управления человеческими ресурсами.
5. Структурное расположение кадрового подразделения в организационной структуре организации.
6. Оперативный план работы с персоналом.
7. Планирования потребности в человеческих ресурсах в организации.
8. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Их преимущества и недостатки.
9. Внешние и внутренние факторы маркетинга персонала.
10. Предварительная работа при отборе персонала.

**2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь»** (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов применения):

*Установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия):*

1. Отбор человеческих ресурсов и его этапы.
2. Трудовая адаптация персонала, виды и аспекты адаптации. Механизмы управления процессом адаптации новичков в организациях.
3. Современные содержательные теории мотивации.
4. Современные процессуальные теории мотивации.
5. Управление деловой карьерой. Виды карьеры. Цели карьеры. Разработка карьерограмм.
6. Этапы карьеры.
7. Служебно-профессиональное продвижение. Подготовка руководящих кадров.

**3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть»** (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

*Ситуационные задачи на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации):*

**Задача 1.** Списочный состав работников на начало отчётного периода составил 6 714 чел. Принято в течение отчётного периода 266 чел. Выбыло в течение отчётного периода 388 чел., в том числе по причинам: − перевод на другие предприятия − 0 чел.; − окончание срока договора − 67 чел.; − переход на учёбу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом, − 82 чел.; − по собственному желанию − 196 чел.; − увольнение по сокращению штатов − 30 чел.; − увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины − 13 чел. Среднесписочное число работников − 6 653 чел. Определить списочный состав работников на конец отчётного периода.

**Задача 2.** Списочный состав работников на начало отчётного периода составил 6 714 чел. Принято в течение отчётного периода 266 чел. Выбыло в течение отчётного периода 388 чел., в том числе по причинам: − перевод на другие предприятия − 0 чел.; − окончание срока договора − 67 чел.; − переход на учёбу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом, − 82 чел.; − по собственному желанию − 196 чел.; − увольнение по сокращению штатов − 30 чел.; − увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины − 13 чел. Среднесписочное число работников − 6 653 чел. Определить коэффициент текучести кадров.

**Задача 3.** Зарубежный и отечественный опыт показал, что менеджера стимулируют к хорошей работе следующие мотивы: 1. Престиж, удовольствие, удовлетворение. 2. Власть и влияние. 3. Присутствие элемента состязательности. 4. Возможность самореализации как личности. 5. Высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой груда. 6. Возможности для карьеры. 7. Самостоятельность. 8. Условия для реализации своих идей. 9. Интересная деятельность. 10. Продолжительный отпуск. 11. Короткий рабочий день. 12. Гибкий рабочий график. 13. Признание. 14. Здоровый рабочий климат. 15. Надёжное рабочее место. 16. Хорошее обеспечение в старости. 17. Хороший стиль управления. 18. Хорошие санитарно-гигиенические условия труда. 19. Степень автоматизации труда. 20. Перспектива на жилье. 21. Сплочённый коллектив. 22. Спокойная работа с чётко определённым кругом обязанностей. 23. Возможность корпоративного общения вне рабочего времени, возможность регулярно повышать свою квалификацию. Из представленных мотивов выбрать 10, которые являются наиболее важными для менеджера. Проранжировать выбранные 10 мотивов − определить их приоритетность.