федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Оренбургский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО**

**КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

по направлению подготовки

*32.04.01 Общественное здравоохранение*

Является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры Общественное здравоохранение (профиль «Менеджмент в сестринском деле»), одобренной ученым советом ФГБОУ ВО ОрГМУ Минздрава России (протокол № 12 от 26 июня 2020 года) и утвержденной ректором ФГБОУ ВО ОрГМУ Минздрава России 26 июня 2020 года.

Оренбург

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

Фонд оценочных средств по дисциплине содержит типовые контрольно-оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, в том числе контроля самостоятельной работы обучающихся, а также для контроля сформированных в процессе изучения дисциплины результатов обучения на промежуточной аттестации в форме зачета.

Контрольно-оценочные материалы текущего контроля успеваемости распределены по темам дисциплины и сопровождаются указанием используемых форм контроля и критериев оценивания. Контрольно-оценочные материалы для промежуточной аттестации соответствуют форме промежуточной аттестации по дисциплине, определенной в учебной плане ОПОП и направлены на проверку сформированности знаний, умений и навыков по каждой компетенции, установленной в рабочей программе дисциплины.

В результате изучения дисциплины у обучающегося формируются **следующие компетенции:**

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-2 Способность использовать информационные технологии в профессиональной деятельности, соблюдать основные требования информационной безопасности

ПК-2 Способность к управлению организацией, действующей в сфере охраны здоровья, или ее структурным подразделением

ПК-4 Способность к управлению обеспечения качества и безопасности деятельности медицинской организации

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование компетенции | Индикатор достижения компетенции |
| УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Инд.УК3.2. Работа в рамках согласованных целей и задач, умение добиваться их исполнения |
| Инд.УК3.3. Эффективное взаимодействие с другими людьми, организация профессионального сотрудничества |
| Инд.УК3.4. Формулировка общего решения и разрешение конфликтов на основе согласования позиций и учета интересов |
| ПК-2 Способность к управлению организацией, действующей в сфере охраны здоровья, или ее структурным подразделением | Инд.ПК2.3. Стратегическое планирование и прогнозирование деятельности медицинской организации |
| Инд.ПК2.4. Управление ресурсами медицинской организации |
| Инд.ПК2.6. Обеспечение развития медицинской организации |
| Инд.ПК2.7. Расчет и анализ показателей, характеризующих деятельность медицинской организации |
| ПК-4 Способность к управлению обеспечения качества и безопасности деятельности медицинской организации | Инд.ПК4.3. Мониторинг осведомленности и обучение персонала |

1. **Оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

**Оценочные материалы в рамках модуля дисциплины**

**Модуль 1.** Управление персоналом.

**Примерные темы рефератов с устным докладом**

1. Концепция кадрового менеджмента в условиях рыночной экономики.
2. Общие положения оценки в сфере человеческих ресурсов.
3. Разработка концепции управления персоналом медицинской организации.
4. Разработка стратегии управления персоналом.
5. Развитие коммуникативных возможностей персонала.
6. Роль корпоративной культуры в кадровом менеджменте.
7. Роль формальных и неформальных структур в системе управления персоналом.
8. Кадровый маркетинг как важное стратегическое направление управления персоналом.
9. Формирование организационной культуры как стратегической задачи управления персоналом.
10. Ротация и продвижение кадров.
11. Технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
12. Функциональное разделение труда в системе управления персоналом.
13. Тактика управления персоналом.
14. Управление деловой карьерой в организации.
15. Управление персоналом как тип менеджмента.
16. Формирование концепции кадровой политики организации.
17. Формирование целей системы управления персоналом.
18. Адаптация как проблема мотивации.
19. Подготовка кадров и повышение их квалификации.
20. Психологические аспекты мотивации
21. Роль мотивации в достижении цели управлении.
22. Современные тенденции выдвижения и подготовки руководящих кадров.
23. Современные формы оплаты труда.
24. Социальный аспект материального стимулирования персонала.
25. Пути и средства разрешения конфликтов в процессе делового общения.

**Примерные темы электронных презентаций**

1. Методика разработки должностных инструкций работников.
2. Особенности аттестации управленческих кадров.
3. Особенности управления персоналом в здравоохранении.
4. Особенности управления женским коллективом.
5. Особенности управления мужским коллективом.
6. Планирование кадровой работы с использованием АСУП.
7. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
8. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом.
9. Современные трактовки карьерного пути.
10. Структура компетенций сотрудников современной медицинской организации.
11. Факторы, влияющие на процесс оценки результатов деятельности сотрудников.
12. Виды собеседования.
13. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала.
14. Особенности вознаграждения управляющих.
15. Особенности отбора и найма управленческих кадров.
16. Практика использования конфликтов в управлении.
17. Причины тяжелой адаптации нового работника.
18. Социальные и психологические факторы упреждения конфликтов в деловом общении.
19. Типология и характеристика конфликтов делового общения.
20. Сравнительная характеристика наставничества и коучинга.

**Оценочные материалы по каждой теме дисциплины**

**Модуль 1**. Управление персоналом

**Тема 1**: Теоретические основы управления персоналом. Система управления персоналом.

**Форма текущего контроля** **успеваемости:**

Письменный опрос.

Устный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости:**

**Вопросы для письменного опроса:**

1. Дайте определение понятия «управление персоналом».
2. Дайте определение понятия «кадровый менеджмент».
3. Что является объектом и предметом управления персоналом.
4. Цели и задачи управления персоналом.
5. Перечислите факторы, определяющие механизм управления персоналом.
6. Перечислите элементы системы управления персоналом.

**Вопросы для устного опроса:**

1. Что изучает управление персоналом.
2. Содержание понятия «управление персоналом».
3. Цели, задачи и принципы управления персоналом организации.
4. Значение управления персоналом для обеспечения жизнедеятельности организации и повышения эффективности ее деятельности.
5. Методы управления персоналом, их сущность и области применения.
6. Важнейшие принципы управления персоналом в условиях рынка.
7. Факторы, определяющие механизм управления персоналом.
8. Система управления персоналом: понятие, сущность, основные задачи и стадии.
9. Роль службы управления персоналом (кадровой службы) в развитии организации.
10. Поэлементный анализ системы управления персоналом.
11. Понятие, состав и характеристика функций управления персоналом.
12. Разделение функций управления персоналом между линейными и функциональными подразделениями.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Характеристика этапов развития управления человеческими ресурсами.
2. Эволюция состава, структуры и подчиненности кадровых служб.
3. Место системы управления персоналом в общей системе управления организации.
4. Взаимосвязь и взаимодействие элементов системы управления персоналом.
5. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
6. Элементы организации (цель, организационная структура, технология, финансы, управление и персонал) и их влияние на управление персоналом.

**Тема 2:** Особенности управления персоналом в организациях здравоохранения. Кадровая политика в системе здравоохранения.

**Форма текущего контроля** **успеваемости:**

Письменный опрос.

Устный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости:**

**Вопросы для письменного опроса:**

1. Дайте определение кадровая политика.
2. Назовите основные элементы кадровой политики.
3. Перечислите виды кадровой политики.
4. Перечислите принципы формирования кадровой политики.

**Вопросы для устного опроса:**

1. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы.
2. Место кадровой политики в разработке управленческих решений.
3. Специфика кадровой политики в организациях здравоохранения.
4. Условия разработки кадровой политики.
5. Виды кадровой политики, их характеристика.
6. Методологическое обеспечение кадровой политики.
7. Формирование кадровой политики, принципы формирования.
8. Сущность и содержание стратегического и оперативного планирования работы с персоналом.
9. Классификация факторов, оказывающих влияние на планирование персонала.
10. Планирование структуры персонала и факторов, влияющих на наличие тех или иных основных категорий персонала.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Цели и приоритеты современной кадровой политики.
2. Механизм реализации кадровой политики организации.
3. Открытая и закрытая кадровая политика.
4. Планирование работы с персоналом как форма реализации кадровой политики организации.
5. Соотношение целей организации и концепции кадровой политики.
6. Экономические рычаги воздействия государства на кадровую политику.
7. Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости.

**Тема 3:** Технологии управления персоналом в системе здравоохранения.

**Форма текущего контроля** **успеваемости:**

Письменный опрос.

Устный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости:**

**Вопросы для письменного опроса:**

1. Перечислите внутренние источники привлечения персонала.
2. Перечислите внешние источники привлечения персонала.
3. Назовите показатели отбора персонала.
4. Назовите методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).
5. Принципы подбора и расстановки кадров.
6. Виды и направления адаптации.
7. Понятие деловой оценки.
8. Понятие аттестации.
9. Цели, задачи и основные формы профориентации.
10. Перечислите формы и виды обучения персонала.
11. Виды деловой карьеры.
12. Понятие «ротация» кадров.

**Вопросы для устного опроса:**

1. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Их преимущества и недостатки.
2. Цели отбора персонала. Типовые этапы отбора, их содержание.
3. Организация процедуры отбора. Группировка и содержание критериев и показателей отбора.
4. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).
5. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.
6. Сущность подбора и расстановки кадров, как важнейшей функции, выполняемой руководящим составом организации.
7. Характеристика системы подбора и расстановки кадров организации.
8. Понятие трудовой адаптации. Профессиональная и организационная адаптация персонала.
9. Этапы адаптации: оценка уровня подготовленности новичка; ориентация в должности; действенная адаптация; функционирование.
10. Условия успешной адаптации.
11. Понятие деловой оценки и аттестации. Периодичность проведения аттестации.
12. Организационная подготовка проведения аттестации.
13. Классификация показателей деловой оценки. Применимость показателей оценки для различных групп сотрудников. Требования к формированию состава показателей оценки.
14. Основные методы оценивания персонала. Преимущества и недостатки методов оценивания.
15. Причины увольнений персонала в соответствии с российским трудовым законодательством и их соответствие классификации видов увольнений.
16. Методы работы администрации с сотрудниками, увольняющимися по собственному желанию. Программа работ администрации при высвобождении персонала по инициативе работодателя. Корректировка программы работ в зависимости от причины увольнения. Методы работы администрации при подготовке сотрудников к выходу на пенсию.
17. Понятие профессиональной ориентации.
18. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации. Выбор программ обучения, выдвижение в резерв.
19. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации.
20. Принципы, методы, формы и виды обучения.
21. Понятия карьеры, служебно-профессионального продвижения. Виды деловой карьеры.
22. Принципы организации управления деловой карьерой.
23. Этапы деловой карьеры, их содержание.
24. Управление деловой карьерой.
25. Планирование профессионально-квалификационного продвижения персонала.
26. Сущность управления кадровым резервом.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Политика найма персонала. Выбор источников найма персонала.
2. Подбор персонала и профориентация.
3. Отличие подбора кадров от отбора персонала.
4. Планирование подбора и расстановки персонала.
5. Пути совершенствования подбора и расстановки персонала организации.
6. Необходимость оценки персонала как инструмента подбора.
7. Роль линейного руководителя при проведении деловой оценки и аттестации.
8. Особенности применения различных методов оценивания.
9. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала.
10. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь.
11. Формы обучения: на рабочем месте, вне рабочего места, около рабочего места. Их преимущества и недостатки.
12. Планирование деловой карьеры.
13. Инструментарий управления деловой карьерой.
14. Взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала.
15. Содержание этапов системы профессионально-квалификационного продвижения работников: работа со студентами старших курсов вузов; работа с молодыми специалистами; работа с руководителями нижнего звена управления; работа с руководителями среднего звена управления; работа с руководителями высшего звена управления.
16. Проблемы резерва кадров.

**Тема 4:** Оценка эффективности системы управления персоналом.

**Форма текущего контроля** **успеваемости:**

Письменный опрос.

Устный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости:**

**Вопросы для письменного опроса:**

1. Что относится к затратам на персонал.
2. Назовите обобщающие показатели эффективности затрат на персонал.
3. Назовите частные показатели эффективности затрат на персонал.
4. Перечислите критерии оценки эффективности работы подразделений управления персоналом.

**Вопросы для устного опроса:**

1. Эффективность управления персоналом.
2. Содержание понятия «затраты на персонал». Состав затрат на персонал.
3. Эффективность затрат на персонал. Обобщающие и частные показатели эффективности затрат на персонал.
4. Выявление причин не эффективного управления персоналом.
5. Оценка эффективности работы службы управления персоналом.
6. Оценка текучести персонала.
7. Оценка эффективности управления персоналом. Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления персоналом.
8. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом.
9. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции, трудовые показатели, анкетирование и интервьюирование работников.
2. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита.
3. Соотношение экономической и социальной эффективности управления персоналом.

**Темы рефератов с устным докладом и электронных презентаций представлены в оценочных материалах в рамках модуля дисциплины**

**Критерии оценивания, применяемые при текущем контроле успеваемости, в том числе при контроле самостоятельной работы обучающихся**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма контроля**  | **Критерии оценивания** |
| **устный опрос** | Оценкой «ОТЛИЧНО» оценивается ответ, который показывает прочные знания основных вопросов изучаемого материала, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. |
| Оценкой «ХОРОШО» оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных вопросов изучаемого материла, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе. |
| Оценкой «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании изучаемого материала, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. |
| Оценкой «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» оценивается ответ, обнаруживающий незнание изучаемого материла, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа. |
| **письменный опрос** | Оценкой «ОТЛИЧНО» оценивается ответ, который показывает прочные знания основных вопросов изучаемого материала, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом. |
| Оценкой «ХОРОШО» оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных вопросов изучаемого материла, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом. Однако допускается одна - две неточности в ответе. |
| Оценкой «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании изучаемого материала, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. |
| Оценкой «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» оценивается ответ, обнаруживающий незнание изучаемого материла, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа. |
| **защита реферата** | Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется если обучающимся выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. |
| Оценка «ХОРОШО» выставляется если обучающимся выполнены основные требования к реферату и его защите, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. |
| Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется если обучающийся допускает существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. |
| Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется если обучающимся не раскрыта тема реферата, обнаруживается существенное непонимание проблемы |

1. **Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся**

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме зачета проводится по зачетным билетам, в устной форме.

**Критерии, применяемые для оценивания обучающихся на промежуточной аттестации**

**Оценка «ОТЛИЧНО».** Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи. (Тест: количество правильных ответов> 90 %).

**Оценка «ХОРОШО».** Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи. (Тест: количество правильных ответов> 70 %).

**Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО».** Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи. (Тест: количество правильных ответов> 50 %).

**Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО».** Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи. (Тест: количество правильных ответов <50 %).

**Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине**

1. Цели и задачи управления персоналом, его место в системе менеджмента организации
2. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента
3. Модели кадрового менеджмента
4. Управление человеческими ресурсами как подход в системе кадрового менеджмента
5. Организационный контекст управления персоналом: элементы организации
6. Типы кадровой политики
7. Принципы управления персоналом
8. Организационная структура службы управления персоналом
9. Кадровое обеспечение системы управления персоналом
10. Техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом
11. Информационно-программное обеспечение в работе с персоналом
12. Состав основной документации по управлению персоналом
13. Личная карточка, листок по учету кадров
14. Трудовой договор (контракт), трудовое соглашение
15. Планирование в работе с персоналом
16. Оценка персонала и ее роль в кадровом менеджменте организации
17. Общая характеристика целей, субъекта, предмета оценки персонала
18. Общая характеристика процедур оценки персонала
19. Проведение оценки: отбор, подбор, выборы
20. Оценка эффективности использования рабочего времени
21. Подходы к адаптации персонала
22. Профессиональная и организационная адаптация персонала.
23. Развитие карьеры: объективные и субъективные факторы
24. Этапы профессионального развития
25. Кризисы профессионального становления
26. Понятие профессионально-квалификационного продвижения
27. Принципы построения схемы профессионально-квалификационного продвижения
28. Понятие высвобождения персонала
29. Система непрерывного обучения персонала организации
30. Подходы к оценке потребности персонала в обучении
31. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала организации
32. Принципы, методы, формы и виды обучения
33. Основные цели и задачи проведения аттестации.
34. Принципы организации управления деловой карьерой
35. Понятие «ротация» кадров
36. Сущность управления кадровым резервом
37. Этапы процесса формирования резерва
38. Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв. Источники формирования резерва кадров
39. Планирование работы с кадровым резервом.
40. Основные теории мотивации в трудовой деятельности
41. Формы оплаты труда персонала
42. Стимулирование труда: материальные и нематериальные составляющие
43. Конфликты в коллективе
44. Организационные и социально-психологические способы работы с конфликтами
45. Принципы оценки эффективности управления персонала

**Образец зачетного билета**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кафедра Общественного здоровья и здравоохранения №1

направление подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение

**дисциплина Управление персоналом**

**ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ № 1**

**1.** Организационная структура службы управления.

**2.** Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв. Источники формирования резерва кадров.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Борщук Е.Л.)

Декан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_факультета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_

**Таблица соответствия результатов обучения по дисциплине и оценочных материалов, используемых на промежуточной аттестации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Проверяемая компетенция | Индикатор достижения компетенции  | Дескриптор | Контрольно-оценочное средство (номер вопроса) |
| 1 | УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Инд.УК3.2. Работа в рамках согласованных целей и задач, умение добиваться их исполнения | Знать теоретические основы управления персоналом | вопросы № 1,2,3, 4,6,7,21,22,24,29, 35 |
| Знать технологии управления персоналом в системе здравоохранения | вопросы № 15,16, 17,18,19,23,30,32, 33,34,36,37,39 |
| Инд.УК3.3. Эффективное взаимодействие с другими людьми, организация профессионального сотрудничества | Знать технологии управления персоналом в системе здравоохранения | вопросы № 15,16, 17,18,19,23,30,32, 33,34,36,37,39 |
| Знать методы структуризации объектов здравоохранения и установления взаимосвязей между их элементами | вопросы № 5,8, 35,38 |
| Знать теоретические основы управления персоналом | вопросы № 1,2,3, 4,6,7,21,22,24,29, 35 |
| Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности | вопросы № 16,17, 18,19,23,30,32, 33,34,36,37,39 |
| Владеть практическими подходами к управлению персоналом в медицинских организациях | вопросы № 8,15, 18,19,26,27,28,32 |
| Инд.УК3.4. Формулировка общего решения и разрешение конфликтов на основе согласования позиций и учета интересов | Знать технологии управления персоналом в системе здравоохранения | вопросы № 15,16, 17,18,19,23,30,32, 33,34,36,37,39 |
| Уметьразрабатывать предложения и рекомендации по решению социально-трудовых проблем персонала в здравоохранении | вопросы № 21,22, 25,28,40,43,44 |
| 2 | ПК-2 Способность к управлению организацией, действующей в сфере охраны здоровья, или ее структурным подразделением | Инд.ПК2.3. Стратегическое планирование и прогнозирование деятельности медицинской организации | Знать принципы организации кадровых служб в системе здравоохранения, их функции | вопросы № 3,5,8, 9,15 |
| Знать технологии управления персоналом в системе здравоохранения, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала | вопросы № 15,16, 17,18,19,23,30,32, 33,34,36,37,39,40 |
| Знать принципы, цели и направления кадровой политики организаций здравоохранения | вопросы № 1,3,6, 15 |
| Уметьоценивать кадровый потенциал медицинских организаций и направления его развития | вопросы № 16,17, 18,19,24,25,26,27, 34,35,36,37,38,39, 40 |
| Инд.ПК2.4. Управление ресурсами медицинской организации | Знать принципы организации кадровых служб в системе здравоохранения, их функции | вопросы № 3,5,8, 9,15 |
| Знать теоретические основы управления персоналом | вопросы № 1,2,3, 4,6,7,21,22,24,29, 35 |
| Знать технологии управления персоналом в системе здравоохранения | вопросы № 15,16, 17,18,19,23,30,32, 33,34,36,37,39 |
| Знать технологии управления персоналом в системе здравоохранения, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала | вопросы № 15,16, 17,18,19,23,30,32, 33,34,36,37,39,40 |
| Уметьразрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора персонала, политику адаптации персонала, политику обучения и развития персонала организаций системы здравоохранения | вопросы № 15,16, 17,18,19,23,30,32, 33,34,36,37,39 |
| Уметьприменять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы медицинских организации | вопросы № 15,16, 17,18,19,20,23,30, 32,33,34,36,37,39, 40, 41,42,45 |
| Уметьприменять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом | вопросы № 15,16, 17,18,19,20,30,31, 34,35,36,37,38,39, 40,45 |
| Уметьформировать и совершенствовать систему управления персоналом в медицинской организации | вопросы № 1,2,3, 5,8,9,41,42 |
| Владеть практическими подходами к управлению персоналом в медицинских организациях | вопросы № 8,15, 18,19,26,27,28,32 |
| Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности | вопросы № 16,17, 18,19,23,30,32, 33,34,36,37,39 |
| Инд.ПК2.6. Обеспечение развития медицинской организации | Знать принципы, цели и направления кадровой политики организаций здравоохранения | вопросы № 1,3,6, 15 |
| Знать принципы организации кадровых служб в системе здравоохранения, их функции | вопросы № 3,5,8, 9,15 |
| Знать технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала | вопросы № 16,17, 18,19,20,30,31,34, 35,36,37,38,39,40 |
| Уметьразрабатывать и внедрять кадровую политику организаций системы здравоохранения | вопросы № 1,3,6, 15 |
| Уметьприменять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом | вопросы № 15,16, 17,18,19,20,30,31, 34,35,36,37,38,39, 40,45 |
| Уметьоценивать кадровый потенциал медицинских организаций и направления его развития | вопросы № 16,17, 18,19,24,25,26,27, 34,35,36,37,38,39, 40 |
| Инд.ПК2.7. Расчет и анализ показателей, характеризующих деятельность медицинской организации | Знать подходы к оценке эффективности системы управления персоналом | вопросы № 20,33, 45 |
| Уметьприменять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом | вопросы № 15,16, 17,18,19,20,30,31, 34,35,36,37,38,39, 40,45 |
| Владеть системой показателей оценки эффективности системы управления персоналом | вопросы № 20,33, 45 |
| Владеть методами, способами и средствами оценки эффективности кадровой политики | вопросы № 20,33, 45 |
| 43 | ПК-4 Способность к управлению обеспечения качества и безопасности деятельности медицинской организации | Инд.ПК4.3. Мониторинг осведомленности и обучение персонала | Знать теоретические основы управления персоналом | вопросы № 1,2,3, 4,6,7,21,22,24,29, 35 |
| Уметьразрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организаций системы здравоохранения | вопросы № 29,30, 32,33,34,36,37,39 |