Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Стегний Кирилл Владимирович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 26.05.2026 14:13:42
Уникальный программный ключ:
d59234ba928aea5c04c54eb9013e367220b6b2ae

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой

/ И.П. Черная /
«15» апреля 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации

основной образовательной программы
высшего образования

Направление подготовки	32.04.01 Общественное здравоохранение (код, наименование)
Уровень подготовки	магистратура (специалитет/магистратура)
Направленность подготовки	01 Образование и наука (в сфере научных исследований)
Форма обучения	**очная**
Срок освоения ООП	2 г (нормативный срок обучения)
Кафедра	Социально-гуманитарных и экономических дисциплин

Владивосток – 2025

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. **Фонд оценочных средств** регламентирует формы, содержание, виды оценочных средств для текущего контроля, промежуточной аттестации и итоговой (государственной итоговой) аттестации, критерии оценивания дифференцированно по каждому виду оценочных средств.

1.3. Фонд оценочных средств определяет уровень формирования у обучающихся установленных в ФГОС ВО и определенных в основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение, направленности 01 Образование и наука (в сфере научных исследований), в сфере профессиональной деятельности (организационно-управленческой) **общепрофессиональной (ОПК-3) и профессиональной (ПК-4) компетенций.**

https://tgmu.ru/sveden/files/kek/OOP_37.04.01_Psixologiya_2025.pdf

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	Виды контроля	Оценочные средства
		Форма
1	**Текущая аттестация**	**Тестовые задания**
		Практические задачи
		Дискуссии
2	**Промежуточная аттестация**	**Вопросы для собеседования**

3. Содержание оценочных средств текущего контроля

Тестовый контроль

	Код	Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст
С	32.04.01	Общественное здравоохранение
К	ОПК-3	Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности
К	ПК-4	Способность и готовность к эффективному использованию кадровых, финансовых, экономических, материальных и других ресурсов медицинской организации для разработки и реализации профилактических мероприятий, программ, проектов и акций по укреплению здоровья населения
Ф		
И		**НАЗОВИТЕ ОДИН ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.** **В КЛАССИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЕ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ГРУПП РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЬШИЙ УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЗАНИМАЕТ:** А средний медицинский персонал Б младший медицинский персонал В врачебный персонал Г работники с высшим немедицинским образованием

		ВЫБЕРИТЕ ВСЕ ВЕРНЫЕ ОТВЕТЫ. **К ЦИФРОВЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОТНОСЯТСЯ:** А HRM-системы Б электронный кадровый документооборот В телемедицина Г системы анализа персонала (HR-аналитика) Д искусственный интеллект в подборе персонала
		УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ МЕЖДУ ЦИФРОВЫМИ HR-ТЕХНОЛОГИЯМИ И ИХ НАЗНАЧЕНИЕМ.

Цифровая технология	Назначение
1. HR-аналитика	А. Автоматизация хранения и обработки кадровых документов
2. Электронный кадровый документооборот	Б. Анализ кадровых показателей и прогнозирование кадровых рисков
3. Искусственный интеллект в подборе персонала	В. Автоматизированный поиск и отбор кандидатов
4. LMS-платформа	Г. Организация дистанционного обучения персонала
5. Цифровые системы оценки персонала	Д. Мониторинг эффективности и компетенций сотрудников

Критерии оценивания:
«Отлично» - более 80% правильных ответов
«Хорошо» - 70-79% правильных ответов
«Удовлетворительно» - 55-69% правильных ответов
«Неудовлетворительно» - менее 55% правильных ответов

Типовые практические задачи и чек-листы по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации

Практическая задача №1

	Код	**Текст компетенции**
С	32.04.01	Общественное здравоохранение
К	ОПК-3	Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности
К	ПК-4	Способность и готовность к эффективному использованию кадровых, финансовых, экономических, материальных и других ресурсов медицинской организации для разработки и реализации профилактических мероприятий, программ, проектов и акций по укреплению здоровья населения
Ф		

И		ОЗНАКОМЬТЕСЬ С ЗАДАНИЕМ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ В многопрофильной больнице за последние 6 месяцев увеличилась текучесть среднего медицинского персонала. Руководство предполагает, что причина — высокая нагрузка, однако системный анализ не проводился.
В		Задание: проанализируйте ситуацию и определите проблемы кадрового менеджмента; определите, какие данные необходимы для анализа причин текучести; используя ИИ, предложите возможные причины текучести и управленческие решения. Проведите критическую оценку предложений ИИ (достоверность, полнота, применимость в здравоохранении). Сформулируйте собственные обоснованные рекомендации.

Чек-лист к ситуационной задаче № 1

	Код	**Текст компетенции**
С	32.04.01	Общественное здравоохранение
К	ОПК-3	Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности
К	ПК-4	Способность и готовность к эффективному использованию кадровых, финансовых, экономических, материальных и других ресурсов медицинской организации для разработки и реализации профилактических мероприятий, программ, проектов и акций по укреплению здоровья населения
Ф		
И		ОЗНАКОМЬТЕСЬ С ЗАДАНИЕМ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ В многопрофильной больнице за последние 6 месяцев увеличилась текучесть среднего медицинского персонала. Руководство предполагает, что причина — высокая нагрузка, однако системный анализ не проводился.
В		Задание: проанализируйте ситуацию и определите проблемы кадрового менеджмента; определите, какие данные необходимы для анализа причин текучести; используя ИИ, предложите возможные причины текучести и управленческие решения. Проведите критическую оценку предложений ИИ (достоверность, полнота, применимость в здравоохранении). Сформулируйте собственные обоснованные рекомендации.
Э		Правильный ответ. Проблемой кадрового менеджмента является высокая текучесть среднего медицинского персонала. Для анализа ситуации необходимы данные о нагрузке сотрудников, переработках, уровне оплаты труда, удовлетворенности персонала и причинах увольнений. С использованием ИИ можно предположить, что основными причинами текучести являются высокая нагрузка, профессиональное выгорание, дефицит кадров и низкая мотивация

		сотрудников. В качестве решений ИИ предлагает оптимизацию графиков работы, поддержку персонала, развитие мотивации и использование HR-аналитики. Предложения ИИ в целом достоверны, однако не учитывают полностью специфику конкретной больницы. Для решения проблемы рекомендуется провести кадровый аудит, снизить нагрузку персонала, развивать профилактику профессионального выгорания и регулярно оценивать удовлетворенность сотрудников условиями труда.
Р2	отлично	магистрант полно проанализировал ситуацию, правильно определил проблемы кадрового менеджмента, обоснованно оценил предложения ИИ и предложил логичные рекомендации.
Р1	Хорошо/ удовлетворительно	анализ ситуации выполнен частично, выявлены не все проблемы, рекомендации недостаточно обоснованы, имеются отдельные неточности
Р0	неудовлетворительно	магистрант не смог проанализировать ситуацию, определить проблемы кадрового менеджмента и предложить обоснованные решения
В		

Практическая задача №2

	Код	**Текст компетенции**
С	32.04.01	Общественное здравоохранение
К	ОПК-3	Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности
К	ПК-4	Способность и готовность к эффективному использованию кадровых, финансовых, экономических, материальных и других ресурсов медицинской организации для разработки и реализации профилактических мероприятий, программ, проектов и акций по укреплению здоровья населения
Ф		
И		ОЗНАКОМЬТЕСЬ С ЗАДАНИЕМ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ Руководитель частной клиники принимает кадровые решения исключительно на основе личного опыта. Отсутствует анализ научных данных и лучших практик.
В		Задание: проанализируйте ситуацию с точки зрения доказательного менеджмента; определите риски интуитивного управления; используя ИИ, предложите модель внедрения доказательного подхода. Критически оцените предложения ИИ. Сформулируйте рекомендации.

Чек-лист к ситуационной задаче № 2

	Код	**Текст компетенции**
С	32.04.01	Общественное здравоохранение

К	ОПК-3	Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности
К	ПК-4	Способность и готовность к эффективному использованию кадровых, финансовых, экономических, материальных и других ресурсов медицинской организации для разработки и реализации профилактических мероприятий, программ, проектов и акций по укреплению здоровья населения
Ф		
И		ОЗНАКОМЬТЕСЬ С ЗАДАНИЕМ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ Руководитель частной клиники принимает кадровые решения исключительно на основе личного опыта. Отсутствует анализ научных данных и лучших практик.
В		Задание: проанализируйте ситуацию с точки зрения доказательного менеджмента; определите риски интуитивного управления; используя ИИ, предложите модель внедрения доказательного подхода. Критически оцените предложения ИИ. Сформулируйте рекомендации.
Э		Правильный ответ С точки зрения доказательного менеджмента руководитель клиники принимает кадровые решения без использования научных данных и HR-аналитики, что повышает риск субъективных ошибок, конфликтов и текучести кадров. ИИ может предложить внедрение кадровой аналитики, анализ научных исследований, мониторинг эффективности персонала и использование цифровых HR-систем. Однако предложения ИИ не всегда учитывают специфику конкретной медицинской организации. Для улучшения кадрового менеджмента рекомендуется использовать доказательный подход, анализировать кадровые данные и обучать руководителей современным методам управления.
Р2	отлично	магистрант полно проанализировал ситуацию, правильно определил проблемы кадрового менеджмента, обоснованно оценил предложения ИИ и предложил логичные рекомендации.
Р1	Хорошо/ удовлетворительно	анализ ситуации выполнен частично, выявлены не все проблемы, рекомендации недостаточно обоснованы, имеются отдельные неточности
Р0	неудовлетворительно	магистрант не смог проанализировать ситуацию, определить проблемы кадрового менеджмента и предложить обоснованные решения
В		

Критерии оценивания:
«Отлично» - более 80% правильных ответов
«Хорошо» - 70-79% правильных ответов
«Удовлетворительно» - 55-69% правильных ответов
«Неудовлетворительно» - менее 55% правильных ответов

Примерные темы для дискуссий:

1. Цифровая революция и трансформация кадрового менеджмента в здравоохранении.
2. Искусственный интеллект в HR-процессах медицинской организации: возможности и риски.
3. Может ли ИИ заменить специалиста по управлению персоналом?
4. Цифровые технологии и проблема дефицита медицинских кадров.
5. HR-аналитика как инструмент управления медицинским персоналом.
6. Этические проблемы использования искусственного интеллекта в кадровом менеджменте.
7. Электронный кадровый документооборот: преимущества и риски.
8. Цифровой контроль сотрудников и проблема профессионального стресса.
9. Профессиональное выгорание медицинских работников в условиях цифровизации.
10. Использование Big Data в кадровом менеджменте здравоохранения.
11. Цифровые компетенции современного медицинского работника.
12. Алгоритмическая дискриминация при цифровом подборе персонала.
13. Дистанционное обучение медицинского персонала: эффективность и ограничения.
14. Цифровые платформы и новые формы мотивации сотрудников.
15. Доказательный кадровый менеджмент в эпоху цифровой трансформации.

Критерии оценивания:

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Незачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

Вопросы для собеседования

	Код	**Текст компетенции**
С	32.04.01	Общественное здравоохранение
К	ОПК-3	Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности
К	ПК-4	Способность и готовность к эффективному использованию кадровых, финансовых, экономических, материальных и других ресурсов медицинской организации для разработки и реализации профилактических мероприятий, программ, проектов и акций по укреплению здоровья населения
И		**ДАЙТЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
		1. Современная парадигма кадрового менеджмента. 2. Проблемы кадрового менеджмента в здравоохранении в современных условиях. 3. Мировые тенденции формирования кадровой политики государства в сфере здравоохранения 4. Государственная кадровая политика в сфере здравоохранения в России.

		5. Программно-целевой подход и проектное управление в сфере здравоохранении РФ. 6. Нормативная основа кадрового менеджмента здравоохранении. 7. Требования к составлению и корректировке штатного расписания медицинской организации. 8. Локальная нормативная база медицинской организации в сфере управления персоналом. 9. Положение о структурном подразделении медицинской организации. 10. Должностные инструкции в медицинской организации. 11. Разработка и утверждение профессиональных стандартов для сферы здравоохранения в сфере здравоохранения. 12. Применение профессиональных стандартов в сфере здравоохранения. 13. Особенности планирования и прогнозирования кадров в медицинской организации. 14. Планирование кадровых ресурсов медицинской организации для реализации национальных проектов в сфере здравоохранения. 15. Методы оценки кадров медицинской организации. 16. Работа с кадровым резервом медицинской организации. 17. Потенциал использования ИИ в сфере управления персоналом. 18. Стратегическое управление персоналом медицинский организации. OKR

Критерии оценивания:
«Отлично» - более 80% правильных ответов
«Хорошо» - 70-79% правильных ответов
«Удовлетворительно» - 55-69% правильных ответов
«Неудовлетворительно» - менее 55% правильных ответов

4. Критерии оценивания результатов обучения

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.