

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ПМФИ –
филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ
Минздрава России
д.м.н. _____ М.В. Черников
Протокол Ученого совета № 1
от 31 августа 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЦИНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ»
ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ: 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»
(уровень бакалавриата)

Пятигорск, 2020

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры экономики и организации здравоохранения и фармации, канд. социол. наук, доцент Котовская О.В.

РЕЦЕНЗЕНТ:

Доцент кафедры экономики, финансов и права федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Филиал в г. Пятигорске, кандидат экономических наук, доцент Емельянова Ирина Николаевна

В рамках дисциплины формируются следующие компетенции, подлежащие оценке настоящим ФОС:

ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

1. ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
Тема 1. Государственное управление кадрами в сфере здравоохранения		
	Кадровая политика органов управления здравоохранением субъектов Российской Федерации. Подготовка медицинских кадров, их профессиональное развитие и последующее трудоустройство.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Создание Непрерывное профессиональное развитие и самореализация медицинских работников. Обеспечение привлекательности условий труда. Обеспечение мер социальной поддержки медицинских работников.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Тема 2. Квалификационные требования и квалификационные характеристики медицинских работников		
	Квалификация медработников. Допуск к занятию медицинской деятельностью. Квалификационные группы и уровни.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Дополнительное профессиональное образование медицинского персонала.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2

	Проектирование организационных структур, участие в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирование и осуществление мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Тема 3. Профессиональные стандарты и аттестация медицинских работников		
	Профессиональные стандарты в сфере здравоохранения и особенности их применения.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Аттестация должностного соответствия медицинских работников. Аттестация медицинских работников для получения квалификационных категорий. Порядок проведения внутренней аттестации должностного соответствия. Нормативно-правовые акты регулирующие аттестацию медицинских работников.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Методы планирования и владение инновационными мероприятиями в системе управления персоналом Аудит человеческих ресурсов и осуществление диагностики организационной культуры	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Тема 4. Права и обязанности медицинских работников и работодателя		
	Права медицинских работников. Обязанности медицинских работников. Права работодателя. Обязанности работодателя. Нормативно-правовое регулирование прав и обязанностей медицинских работников и работодателя. Прием на работу и увольнение медицинских работников.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. Предупреждение, прогнозирование и разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ОПК-3; ПК-1; ПК-2

ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ИЛИ ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ХОДЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

Примеры заданий текущего контроля успеваемости

**Текущий контроль успеваемости по теме 1
Государственное управление кадрами в сфере здравоохранения**

Перечень вопросов:

1. Кадровая политика органов управления здравоохранением субъектов Российской Федерации.
2. Подготовка медицинских кадров, их профессиональное развитие и последующее трудоустройство.

3. Создание эффективной системы и обеспечение непрерывного профессионального развития и самореализации медицинских работников.
4. Обеспечение привлекательности условий труда.
5. Обеспечение мер социальной поддержки медицинских работников.
6. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Управление человеческими ресурсами как вид профессиональной деятельности.
2. Основные подходы к управлению персоналом в медицинской организации.
3. Факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе.
4. Принципы и функции управления персоналом в медицинской организации.
5. Современная концепция управления персоналом в медицинской организации.
6. Общее понятие концепции управления персоналом.
7. Характеристика основных компонентов концепции управления персоналом в медицинской организации.
8. Анализ концептуальных взглядов на управление персоналом в истории менеджмента.
9. Современная концепция управления персоналом.
10. Система управления персоналом как целостность функций и как непрерывный процесс.
11. Основные барьеры, препятствующие внедрению системы управления в российских в медицинских организациях.
12. Цели и задачи современной кадровой службы в медицинской организации.

Задания для практического занятия:

Задача 1

Данное предприятие планирует увеличить объем производства на 15 %, без изменения структуры производства т. е. придерживается стратегии ограниченного роста. В данном случае для планирования персонала необходимо воспользоваться методом скорректированной экстраполяции, так как наряду с увеличением производства продукции прогнозируется изменение еще двух факторов, влияющих на численность персонала: производительность труда и эффективность использования рабочего времени.

Задача 2

Рассчитайте эффективность инвестиций в человеческий капитал специалиста с денежной точки зрения и с точки зрения определения сегодняшней ценности будущих выгод. Условие: Проводимые исследования величины и окупаемости потенциала специалиста установили величину стоимостной оценки его потенциала в размере 390 тыс. грн. Процентная ставка в банке – 10%. Количество лет использования знаний – 38. Среднее ожидаемое увеличение заработка специалиста в течение трудовой деятельности 15,5 тыс. грн; ставка дисконтирования 0,04.

Фонд тестовых заданий по теме № 1:

1. Управление – это:

- А) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- Б) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- В) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

2. Менеджмент – это:

- А) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- Б) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- В) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

3. Кто является родоначальником классической школы менеджмента:

- А) Ч. Бебидж;
- Б) М. Вебер;
- В) Ф. Тейлор.

4. Первый учебник по управлению был написан английским предпринимателем М. Вебером в:

- А) 1850;
- Б) 1790;
- +В) 1832;

5. Кто автор этих слов: «Управление – это искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать самым дешевым и наилучшим способом»?

- А) Ч. Бебидж;
- Б) М. Вебер;
- В) Ф. Тейлор.

6. Какие бывают виды деления труда менеджеров?

- А) функциональное;
- Б) горизонтальное;
- В) вертикальное;
- прямое.

7. Сколько существует иерархических уровней менеджмента?

- А) 5;
- Б) 3;
- В) 9.

8. Кто относится к среднему уровню менеджеров?

- А) заместители;
- Б) руководители подразделений;
- В) руководители групп.

9. Функции менеджмента бывают:

- А) общие, индивидуальные;
- Б) групповые, специфические;
- В) конкретные, расширенные;
- Г) правильного ответа нет.

10. Выберите правильные функции менеджмента:

- А) планирование;
- Б) координирование;
- В) распределение;
- Г) стимулирование;
- Д) все ответы верны.

11. Тест. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

12. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

13. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

14. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

15 Тест. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

16. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

17. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

18. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.

- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

19. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

20. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

Текущий контроль успеваемости по теме 2

Квалификационные требования и квалификационные характеристики медицинских работников

Перечень вопросов:

1. Квалификация медработников.
2. Допуск к занятию медицинской деятельностью.
3. Квалификационные группы и уровни.
4. Дополнительное профессиональное образование медицинского персонала.
5. Проектирование организационных структур, участие в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирование и осуществление мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Общее понятие деловой оценки.
2. Роль оценки персонала в деятельности организации.
3. Показатели и методы оценки работы персонала.
4. Проведение процедуры оценки и аттестации персонала.
5. Решения, принимаемые по результатам аттестации.
6. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.
7. Общее понятие профессионального развития в медицинской организации.
8. Задачи и объективная необходимость профессионального развития.
9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в медицинских организациях.
10. Стажировка как форма профессионального развития в медицинской организации.
11. Организация профессионального обучения на предприятии и за его пределами.
12. Формы и методы профессионального обучения в медицинской организации.

13. Понятие и цели карьеры.
14. Основные виды карьеры.
15. Модели карьеры («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») в медицинской организации.
16. Основные факторы выбора карьеры.
17. Этапы карьеры.
18. Планирование деловой карьеры.

Задания для практического занятия:

Задача 1

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Задача 2

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Фонд тестовых заданий по теме № 2:

1. Планирование – это:
 - А) управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время;
 - Б) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;
 - В) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.
2. Сформулируйте задачи планирования:
 - А) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;
 - Б) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.
 - В) создание базы для эффективного контроля путем сравнения показателей.
3. По форме планирование бывает:
 - А) тактическое;
 - Б) конкретное;
 - В) перспективное.
4. Необходимость планирования заключается в определении:
 - А) конечных и промежуточных целей;
 - Б) задач, решение которых необходимо для достижения целей;

- В) средств и способов решения задач;
- правильного ответа нет.
5. При какой форме планирования осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5 лет?
- А) перспективное;
Б) среднесрочное;
В) оперативное.
6. При какой форме планирования осуществляется определение целей деятельности на срок больше 5 лет:
- А) перспективное;
Б) среднесрочное;
В) оперативное.
7. Организация – это:
- А) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
Б) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
В) это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.
8. Установление постоянных и временных связей между всеми подразделениями организации осуществляет функция:
- А) планирования;
Б) организации;
В) контроля.
9. Выберите основные принципы организации менеджмента:
- А) непрерывность;
Б) ритмичность;
В) надежность;
Г) все ответы верны.
10. Функции административно-оперативного управления:
- А) определение структуры предприятий;
Б) периодическое или непрерывное сравнение;
В) установление ответственности.
11. Комплексная оценка работы - это:
- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.
12. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:
- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
в) существует децентрализация управления организацией;
г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
д) существует централизация управления организацией.

13. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:
- а) функциональная;
 - б) тактическая;
 - в) управляющая;
 - г) обеспечивающая;
 - д) стратегическая.
14. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:
- а) школа научного управления;
 - б) классическая школа или школа административного управления;
 - в) школа человеческих отношений;
 - г) школа науки о поведении;
 - д) школа науки управления или количественных методов.
15. Кадровый потенциал предприятия – это:
- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - б) совокупность работающих специалистов;
 - в) совокупность устраивающихся на работу;
 - г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.
16. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
 - в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
 - г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
 - д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.
17. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
- а) теория нужд А. Маслоу;
 - б) теория ожидания В. Врума;
 - в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
 - г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
 - д) теория двух факторов Ф. Гецберга.
18. Валентность согласно теории В. Врума - это:
- а) мера вознаграждения;
 - б) мера ожидания;
 - в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результата;
 - г) мера ценности или приоритетности;
 - д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.
19. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
- а) теории нужд А. Маслоу;
 - б) теории ожидания В. Врума;
 - в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
 - г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
 - д) теории равенства С. Адамса.
20. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;

- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
 - д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
21. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
- а) Б. Ф. Скиннера;
 - б) С. Адамса;
 - в) В. Врума;
 - г) модель Портера — Лоулера;
 - д) Ф. Герцберга.

Текущий контроль успеваемости по теме 3

Профессиональные стандарты и аттестация медицинских работников

Перечень вопросов:

1. Профессиональные стандарты в сфере здравоохранения и особенности их применения. Аттестация должностного соответствия медицинских работников. Аттестация медицинских работников для получения квалификационных категорий.
2. Порядок проведения внутренней аттестации должностного соответствия.
3. Нормативно-правовые акты регулирующие аттестацию медицинских работников.
4. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
5. Методы планирования и владение инновационными мероприятиями в системе управления персоналом
6. Аудит человеческих ресурсов и осуществление диагностики организационной культуры

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Сущность планирования человеческих ресурсов. Его цели, задачи и принципы.
2. Виды планов по персоналу в медицинской организации.
3. Разработка среднесрочных планов. Содержание основных этапов планирования.
4. Методы определения потребности в персонале.
5. Внешние и внутренние источники поиска персонала, их преимущества и недостатки.
6. Процесс отбора персонала: характеристика основных этапов.
7. Методы и критерии отбора в медицинской организации.
8. Методика проведения интервью в медицинской организации.
9. Сущность профориентации. Ее социально-экономические аспекты.
10. Трудовая адаптация персонала.
11. Основные аспекты адаптации: психофизиологический, социально-психологический, профессиональный, организационный.
12. Управление адаптацией в медицинской организации.
13. Аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в медицинской организации

Задания для практического занятия:

Задача 1

По предложенным данным оценить интенсивность движения трудовых ресурсов.

Таблица – Данные для расчетов

Показатели	Количество, чел.
Среднесписочная численность за период	175
Число работников, принятых за период	38
Число работников, уволенных по всем причинам за период	53
Число работников, уволенных по причинам, относящимся к текучести кадров	41

Задача 2

Месячный оклад начальника отдела кадров фирмы составляет 1800 ден. ед. Рассчитать сумму его заработной платы за текущий месяц, если из 23 рабочих...

Задача 3

На обработку детали затрачивали 19 мин; после пересмотра норму времени установили на уровне 16 мин. На сколько процентов снизилась...

Фонд тестовых заданий по теме № 3:

1. Регулирование – это:

- А) управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
- Б) процесс выработки корректируемых мер и реализации принятых технологий;
- В) функция менеджмента.

2. Принципы регулирования:

- А) рациональность;
- Б) ритмичность;
- В) надежность;
- Г) достоверность.

3. Задача регулирования:

- А) обновление планируемых заданий;
- Б) обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей;
- В) корректировка результатов деятельности;

4. Виды регулирования:

- А) реактивное;
- Б) операционное;
- В) упреждающее.

5. При каком виде регулирования проблема рассматривается как потенциальная возможность:

- А) реактивное;
- Б) операционное;
- В) упреждающее.

6. Назовите этапы регулирования:

- А) информационная подготовка для принятия решений;

- Б) разработка и принятие решений;
 В) определение структуры предприятия.
7. Дайте правильное определение функции координации:
 А) управленческая деятельность, обеспечивающая согласованность работы рабочих подразделений;
 Б) управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
 В) это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.
8. Назовите функции менеджмента:
 А) ритмичность;
 Б) мотивация;
 В) законность;
9. Тип власти, который может использовать менеджер:
 А) экспертная;
 Б) эталонная;
 В) законная;
 Г) все ответы верны.
10. Влияние – это:
 А) поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека;
 Б) волевое отношение между людьми, основанное на силе;
 В) убеждение человека в чем-либо.
11. Назовите форму влияния, которая может побудить человека к более тесному сотрудничеству:
 + убеждение;
 -принуждение;
 + участие сотрудников в управлении.
12. Задачи контроля:
 - сбор и систематизация информации о фактическом состоянии деятельности;
 + оценка состояния и значимости полученных результатов;
 - разработка и принятие решений.
13. Анализ – это:
 + это управленческая деятельность, обеспечивающая выявление причин отклонения желаемого состояния системы от фактического и осуществляющая разработку мер по устранению выявленных недостатков;
 - управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
 - это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.
14. Кто является продолжателем теоретической работы Тейлора о менеджменте:
 - А. Файолль;
 - Ч. Бебидж;
 + М. Вебер.
15. Назовите психологические методы управления:
 + метод профессионального отбора;
 - метод социального нормирования;
 + метод гуманизации труда.
16. Какие приемы используются при психологических методах управления?
 + интервью;
 + беседы;
 + тесты;
 - наблюдения.

17. Назовите социальные методы управления:

- метод профессионального отбора;
- + метод социального нормирования;
- метод гуманизации труда.

18. Управление – это:

- эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.
- + процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;

19. Назовите этапы регулирования:

- определение структуры предприятия;
- + информационная подготовка для принятия решений;
- + разработка и принятие решений;

20. Социальные методы управления:

- метод управления группами;
- метод ролевых изменений;
- метод управления групповыми явлениями;
- + все ответы верны.

Текущий контроль успеваемости по теме 4

Права и обязанности медицинских работников и работодателя

Перечень вопросов:

1. Права медицинских работников. Обязанности медицинских работников. Права работодателя. Обязанности работодателя.
2. Нормативно-правовое регулирование прав и обязанностей медицинских работников и работодателя. Прием на работу и увольнение медицинских работников.
3. Разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
4. Предупреждение, прогнозирование и разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Высвобождение персонала как функция управления персоналом.
2. Основные виды увольнений: краткая характеристика.
3. Уход работника по собственному желанию.
4. Увольнение по инициативе администрации.
5. Социально-психологическое сопровождение увольнения персонала в связи с сокращением штатов.
6. Организация скользящего пенсионирования.
7. Организационно-методическое сопровождение увольнения персонала в связи с выходом на пенсию.

8. Проектирование организационных структур, грамотное использование методов разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций,
9. Методы планирования и инновационные мероприятия в системе управления персоналом.
10. Эффективный механизм распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
11. Разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в медицинской организации на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Задания для практического занятия:

Задача 1

Используя следующие данные, необходимо рассчитать величину рабочей силы и официальный уровень безработицы. Все население составляет 500 человек:...

Задача 2

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области...

Фонд тестовых заданий по теме № 4:

1. Что Вы понимаете под словом «группа».
 - А) Количество людей, едущих в одном автобусе.
 - Б) Личности, имеющие одинаковые наклонности к какому-то процессу.
 - В) Две и больше личности, что взаимодействуют одна с одной.
 - Г) Четко определенное количество людей.
2. Кто такой формальный лидер:
 - А) Один из членов группы, что владеет силой личного влияния на других.
 - Б) Руководитель коллектива, который пользуется данной ему служебной В) властью. Целеустремленный менеджер.
 - Г) Главный специалист.
3. Группы работников делят на такие категории:
 - А) Формальные и неформальные.
 - Б) Простые и сложные.
 - В) Открытые и закрытые.
4. Отметьте какие из нижеперечисленных предложений не являются признаками коллектива.
 - А) Наличие непосредственных производственных связей.
 - Б) Наличие высокой активности.
 - В) Психологический климат.
 - Г) Общность целей и задач.
5. Назовите причины конфликтов:
 - А) Психологическая совместимость
 - Б) Конкуренция.
 - В) Режимы труда и отдыха.
 - Г) Сотрудничество.
6. Путь разрешения конфликтов:

- А) Премирование.
 - Б) Компромисс.
 - В) Поездка на природу.
 - Г) Гласное обсуждение.
7. Стресс – это:
- А) Перегрузка нервной системы.
 - Б) Рассеянность.
 - В) Вегетативно-психологическое состояние.
 - Г) Увольнение с работы.
8. Руководитель авторитарного стиля руководства:
- А) Много работает, требует этого от других.
 - Б) Много работаем сам.
 - В) Делится властью с подчиненными.
 - Г) Ценить подчиненных.
9. Руководитель демократического стиля руководства.
- А) Не терпит критики.
 - Б) Ждет указаний сверху.
 - В) Избегает конфликтов.
 - Г) Коллективно решает проблемы коллектива.
10. Технология принятия управленческих решений в порядке их разрешения.
- А) Одобрение.
 - Б) Реализация.
 - В) Подготовка.
11. Что относится к методам принятия управленческих решений:
- А) Мозговая атака.
 - Б) Организация.
 - В) Формулировка.
 - Г) Форма контроля.
12. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:
- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
 - б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
 - в) освобождение рабочего;
 - г) понижение рабочего в должности;
 - д) повышение рабочего в должности.
13. Профессиограмма - это:
- а) перечень прав и обязанностей работников;
 - б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
 - в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
 - г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
 - д) перечень всех профессий.
14. Какой раздел не содержит должностная инструкция?
- а) «Общие положения»;
 - б) «Основные задачи»;
 - в) «Должностные обязанности»;
 - г) «Управленческие полномочия»;
 - д) «Выводы».
15. Интеллектуальные конфликты основаны:
- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

- б) на столкновение вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

16. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

17. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

18. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

19. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

20. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

- а) семантические;
- б) коммуникативные;
- в) невербальные;
- г) вербальные;
- д) профессиональные.

2. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к зачету

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые
---	---	-------------

	компетенции
Управление человеческими ресурсами как вид профессиональной деятельности.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Основные подходы к управлению персоналом в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Принципы и функции управления персоналом в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Современная концепция управления персоналом в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Общее понятие концепции управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Характеристика основных компонентов концепции управления персоналом в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Анализ концептуальных взглядов на управление персоналом в истории менеджмента.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Современная концепция управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Система управления персоналом как целостность функций и как непрерывный процесс.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Основные барьеры, препятствующие внедрению системы управления в российских в медицинских организациях.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Цели и задачи современной кадровой службы в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Социально-психологические методы управления в медицинской организации. Маркетинг персонала в медицинской организации. Методы определения потребности в персонале. Внешние и внутренние источники поиска персонала, их преимущества и недостатки.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Подразделения кадровой службы и направления их деятельности.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Современные функции службы управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Метод управления как способ управленческого воздействия на персонал. Классификация методов.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Административные методы как способы прямого воздействия.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Позитивные и негативные стороны административных методов управления.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Характеристика экономических методов управления: преимущества и недостатки.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Сущность планирования человеческих ресурсов. Его цели, задачи и принципы.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Виды планов по персоналу в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Разработка среднесрочных планов. Содержание основных этапов планирования.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Процесс отбора персонала: характеристика основных этапов.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2

Методы и критерии отбора в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Методика проведения интервью в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Сущность профориентации. Ее социально-экономические аспекты.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Общее понятие деловой оценки.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Роль оценки персонала в деятельности организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Показатели и методы оценки работы персонала.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Проведение процедуры оценки и аттестации персонала.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Решения, принимаемые по результатам аттестации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Управление адаптацией в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Основные аспекты адаптации: психофизиологический, социально-психологический, профессиональный, организационный.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Трудовая адаптация персонала.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Стажировка как форма профессионального развития в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Общее понятие профессионального развития в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Задачи и объективная необходимость профессионального развития.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в медицинских организациях.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Организация профессионального обучения на предприятии и за его пределами.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Формы и методы профессионального обучения в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Понятие и цели карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Основные виды карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Модели карьеры («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Основные факторы выбора карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Этапы карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Планирование деловой карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Высвобождение персонала как функция управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Основные виды увольнений: краткая характеристика.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Уход работника по собственному желанию.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов	ОПК-3; ПК-1; ПК-2

	групповой динамики и принципов формирования команды в медицинской организации.	
	Увольнение по инициативе администрации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Социально-психологическое сопровождение увольнения персонала в связи с сокращением штатов.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Организация скользящего пенсионирования.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Организационно-методическое сопровождение увольнения персонала в связи с выходом на пенсию.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Проектирование организационных структур, грамотное использование методов разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций,	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Методы планирования и инновационные мероприятия в системе управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Эффективный механизм распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
	Разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в медицинской организации на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ОПК-3; ПК-1; ПК-2

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРИ ТЕКУЩЕМ И ПРОМЕЖУТОЧНОМ КОНТРОЛЕ

(ЗАЧЕТ)

Оценка промежуточной аттестации выставляется в зачетную книжку обучающегося (кроме «незачет») и зачетную ведомость в форме «зачет/незачет» согласно шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине.

№ №	Наименование этапа	Технология оценивания	Шкала (уровень) оценивания
1	Контроль знаний	Зачет	Зачет проводится после завершения теоретического или практического изучения материала по изучаемой дисциплине. При систематической работе обучающегося в течение всего семестра (посещение всех обязательных аудиторных занятий, регулярное изучение лекционного материала, успешное выполнение в установленные сроки аудиторных и домашних заданий, самостоятельных и контрольных работ, активное участие на практических занятиях и т.д.) преподавателю предоставляется право выставлять отметку о зачете без опроса обучающегося. При недостаточном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время зачета может проводиться дополнительный контроль. Зачет по дисциплине проводится после теоретического обучения до начала экзаменационной сессии, во время зачетной недели или на последнем занятии по дисциплине. В результате проведения зачета на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка «зачтено» или «незачтено», которая заносится в зачетную ведомость и зачетную книжку студента (только если «зачтено»). Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме зачета является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего и рубежного контроля. Зачет проводится в устной форме, преподаватель выбирает из списка вопросов по два вопроса и

		<p>объявляет обучающемуся их номера. Обучающемуся дается 10-15 минут на подготовку, после чего он приступает к ответу. Обучающиеся, имеющие неудовлетворительные оценки по отдельным занятиям, отвечают, кроме основных вопросов, еще по дополнительному вопросу по данному разделу. Шкала (уровень) оценивания при зачете:</p>
Зачет	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины. Цели реферирования и коммуникации в целом достигнуты. Допущено не более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также не более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p>В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное.</p> <p>Умеет делать выводы без существенных ошибок. Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Активен на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>	
Незачет	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины. Цели реферирования и коммуникации не достигнуты. Допущено более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p>В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

<p>объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	В	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	С	90-86	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	D	85-81	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)

<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	E	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	F	75-71	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	G	70-66	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос.</p>	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)

Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями				
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

В полном объеме материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих основные этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, а также методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующих этапы формирования компетенций, представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.