



Министерство здравоохранения Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Рязанский государственный медицинский университет
имени академика И.П. Павлова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

Утверждено решением ученого совета
Протокол № 1 от 01.09.2023 г

Фонд оценочных средств по дисциплине	«Экономика и управление социальной сферы»
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение
Квалификация	магистр
Форма обучения	Очная

Разработчик (и): кафедра гуманитарных дисциплин

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
П.В. Акульшин	д-р ист. наук, проф.	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	заведующий кафедрой
О.В. Нариманова	-	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент кафедры

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
С.Н. Котляров	кандидат медицинских наук, доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой сестринского дела
Т.Г. Авачёва	кандидат физико- математических наук, доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой математики, физики и медицинской информатики

Одобрено учебно-методической комиссией по специальности медико-профилактическое дело

Протокол № 12 от 26.06.2023г.

Одобрено учебно-методическим советом.

Протокол № 10 от 27.06.2023г

**Фонды оценочных средств
для проверки уровня сформированности компетенций
по итогам освоения дисциплины
«Экономика и управление социальной сферы»**

1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Примеры заданий в тестовой форме

1. К факторам социокультурной среды, воздействующим на организации, нельзя отнести
А. Этнический состав населения
В. Уровень образования населения
С. Исторические традиции
D. Финансовая и бюджетная политика в стране

2. Наиболее сложными с точки зрения управления являются подразделения организации, которые характеризуются
А. Однородным гендерным составом сотрудников
В. Различным возрастным и гендерным составом сотрудников
С. Разнородным этническим и возрастным составом сотрудников
D. Наличием неформальных групп

3. Продукт деятельности в организациях социальной сферы принимает форму...
А. Услуги.
В. Товара.
С. Духовного блага.
D. Полезных эффектов.

4. Рыночное равновесие на рынке медицинских услуг – это...
А. Равенство спроса и предложения услуг.
В. Равенство числа продавцов и покупателей услуг.
С. Равенство доходов и расходов медицинских организаций.
D. Равенство результата и затрат организаций.

5. Как называется закон, согласно которому каждый процент превышения фактической безработицы над естественной сокращает валовой национальный продукт страны на 2,5%?
А. Закон Парето;
В. Закон потребительского равновесия;
С. Закон Ойкена
D. Закон Вальраса.

6. Какие потребности человека, согласно современным теориям мотивации, в наибольшей степени содействуют способам совершенствования собственной деятельности на основе самооценки личности?
А. В комфортных условиях труда
В. Во власти, в успехе, в причастности
С. В высокой заработной плате
D. В хороших взаимоотношениях с руководством

7. Затраты экономических ресурсов организации здравоохранения выросли в 2 раза, а объем медицинских услуг увеличился в 2,5 раза. В этом проявляется
А. Закон убывающей отдачи;

- V. Положительный эффект масштаба;
- C. Отрицательный эффект масштаба;
- D. Закон предложения.

Критерии оценки тестового контроля:

Оценка «отлично» выставляется при выполнении без ошибок более 85 % заданий.

- Оценка «хорошо» выставляется при выполнении без ошибок более 65 % заданий.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок более 50 % заданий.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок равного или менее 50 % заданий.

Примеры контрольных вопросов для собеседования

1. Содержание понятий «управление» и «менеджмент».
2. Процесс коммуникаций и его роль в управлении. Виды организационных коммуникаций.
3. Двухфакторная модель мотивации Фредерика Герцберга и ее применение в управленческой практике.
4. Теории лидерства (общая характеристика). Классификация стилей лидерства.
5. Ситуационная теория цикла Херси и Бланшара.

Критерии оценивания:

Оценка "отлично" выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

- Оценка "хорошо" выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

- Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

- Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Примеры ситуационных задач:

Задача 1

Выделите из приведенных факторов и условий развития организации те, которые относятся к ее внутренней среде и составляют содержание ее главных элементов (ресурсов, структуры, культуры):

1. Привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

2. Увеличение доли компании на рынке.
3. Внедрение новых информационных технологий в управление компанией.
4. Создание сплоченной управленческой команды.
5. Привлечение долгосрочных стратегических инвестиций.
6. Изменение типа, уровня и интенсивности конкуренции.
7. Повышение качества обслуживания клиентов.
8. Контроль экономии на затратах.
9. Развитие корпоративной культуры.
10. Создание эффективной системы для обмена информацией внутри компании.

Решение:

Внутренняя среда организации – это все то, что составляет организацию и характеризует ее структуру: цели, структурные подразделения и их связи, ресурсы (капитал, сырье, имущество, рабочая сила) и т.д.

1. Привлечение и удержание квалифицированных специалистов. Издавна известна истина: «Кадры решают все!». Квалифицированные специалисты – одно из главных условий работы любой организации. Кроме того, эти специалисты – важнейший элемент внутренней среды, поскольку на данный элемент организация может оказывать влияние.
2. Увеличение доли компании на рынке. Доля компании на рынке показывает положение организации на рынке, т.е. во внешней среде.
3. Внедрение новых информационных технологий в управление компанией. Информационные технологии в управлении – это, конечно ресурсы, представляющие собой элемент внутренней среды организации.
4. Создание сплоченной управленческой команды. Управленческая команда – группа управленцев организации, объединенная общей деятельностью, разделяющая общие цели и представления о способах их достижения. В основе формирования управленческой команды лежат корпоративные ценности, корпоративная культура.
5. Привлечение долгосрочных стратегических инвестиций. Обычно такие инвестиции осуществляются за счет внешних инвесторов, действующих во внешней среде организации.
6. Изменение типа, уровня и интенсивности конкуренции. Конкуренция представляет собой соперничество субъектов рыночных отношений за лучшие условия и результаты коммерческой деятельности. Следовательно, конкуренция – это фактор внешней среды организации.
7. Повышение качества обслуживания клиентов. Клиенты – это часть внешней среды организации, поскольку они действуют вне ее и организация лишь частично имеет возможность воздействовать на них.
8. Контроль экономии на затратах. Затраты формируются внутри организации, следовательно, система контроля экономии – это часть внутренней среды. Для осуществления указанной функции необходима специально созданная структура или наличие службы, на который возложено указанная работа.
9. Развитие корпоративной культуры. Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации. Компонентами корпоративной культуры являются: принятая система лидерства; стили разрешения конфликтов; действующая система коммуникации; положение индивида в организации; принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.
10. Создание эффективной системы для обмена информацией внутри компании. Такая система реализуется в рамках организационной структуры предприятия. В свою очередь, организационная структура – это часть внутренней среды организации.

Элементы внутренней среды	ресурсы	структура	культура
Факторы и условия развития организации	Привлечение и удержание квалифицированных специалистов; внедрение новых информационных технологий в управление компанией	Контроль экономии на затратах; создание эффективной системы для обмена информацией внутри компании	Создание сплоченной управленческой команды; развитие корпоративной культуры

Задача 2.

Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в компании более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

Решение:

Подобное поведение может быть симптомом как проблем подчиненного, так и неэффективного руководства менеджера.

В первом случае необходимо получить как можно больше сведений о подчиненном, в том числе и из первоисточника. Целесообразно подвергнуть тщательному анализу уровень компетентности и профессиональной пригодности подчиненного. Вместе с тем, причиной описанного поведения могут быть:

- свойства характера подчиненного, в том числе неуверенность в себе, а также недоверие к окружающим, в том числе к начальнику;
- желание найти «компромат» на начальника, используя его же указания с целью занятия вышестоящей должности.

С другой стороны, возможна ситуация, когда начальник не дает четких указаний или постоянно их меняет. Поступающие так менеджеры весьма часто склонны винить подчиненных в недоработках. Вполне возможно, что поведение подчиненного продиктовано попыткой избежать выговора со стороны такого начальника

Критерии оценки решения ситуационной задачи:

- Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.
- Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы

Примеры тем рефератов:

1. Понятие социальной сферы, её цели и задачи в современном обществе.
2. Формы организации в социальной сфере.
3. Современные тенденции управления в социальной сфере.
4. Коммерческие и некоммерческие организации в социальной сфере.

5. Особенности экономической деятельности некоммерческих организаций в социальной сфере
6. Государственные организации в социальной сфере и их формы.
7. Негосударственные некоммерческие организации в социальной сфере.
8. Понятия и состав сферы культуры.
9. Экономические механизмы деятельности в сфере культуры.
10. Государственное финансирование сферы культуры.
11. Управление образованием: уровни управления, распределение функций, формы организации.
12. Образовательное учреждение как вид некоммерческой организации.
13. Управление и финансирование в сфере науки.
14. Организация науки, особенности секторной структуры науки в России.
15. Профили стран в научной деятельности и дисциплинарная структура науки.
16. Индикаторы рейтингов науки в мире.
17. Научные учреждения в России. Структура научных учреждений по формам собственности и организационно-правовым формам.
18. Прямые и косвенные механизмы поддержки науки в России и за рубежом.
19. Механизмы стимулирования развития науки, формы поддержки кадровой структуры науки.
20. Реформирование системы управления наукой и новые формы организации научной деятельности в современной России.
21. Роль государства в организации и финансировании здравоохранения в России.
22. Экономическая роль медицинского страхования, его основные виды, формы и механизмы.
23. Современные модели финансирования здравоохранения.
24. Особенности экономических отношений в здравоохранении.
25. Цели, задачи и механизмы государственной политики занятости.
26. Механизмы реализации политики социальной поддержки населения в России.
27. Социальные расходы федерального бюджета в России.
28. Внебюджетные источники финансирования социальной сферы.
29. Финансовая политика государства в финансовой сфере.
30. Государственное социальное страхование. Реформирование системы пенсионного обеспечения.

Критерии оценки реферата:

- Оценка «отлично» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен широкий библиографический список. Содержание реферата отражает собственный аргументированный взгляд студента на проблему. Тема раскрыта всесторонне, отмечается способность студента к интегрированию и обобщению данных первоисточников, присутствует логика изложения материала. Имеется иллюстративное сопровождение текста.
- Оценка «хорошо» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен достаточный библиографический список. Содержание реферата отражает аргументированный взгляд студента на проблему, однако отсутствует собственное видение проблемы. Тема раскрыта всесторонне, присутствует логика изложения материала.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если реферат не полностью соответствует требованиям оформления, не представлен достаточный библиографический список. Аргументация взгляда на проблему не достаточно убедительна и не охватывает полностью современное состояние проблемы. Вместе с тем присутствует логика изложения материала.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тема реферата не

раскрыта, отсутствует убедительная аргументация по теме работы, использовано не достаточное для раскрытия темы реферата количество литературных источников.

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма промежуточной аттестации в 3 семестре - экзамен.

Порядок проведения промежуточной аттестации

Процедура проведения и оценивания экзамена

Экзамен проводится по билетам в форме устного собеседования. Студенту достается экзаменационный билет путем собственного случайного выбора и предоставляется 45 минут на подготовку. Защита готового решения происходит в виде собеседования, на что отводится 20 минут.

Экзаменационный билет содержит три вопроса.

Критерии выставления оценок:

– Оценка «отлично» выставляется, если студент показал глубокое полное знание и усвоение программного материала учебной дисциплины в его взаимосвязи с другими дисциплинами и с предстоящей профессиональной деятельностью, усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой учебной дисциплины, знание дополнительной литературы, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний.

– Оценки «хорошо» заслуживает студент, показавший полное знание основного материала учебной дисциплины, знание основной литературы и знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной рабочей программой, способность к пополнению и обновлению знаний.

– Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, показавший при ответе на экзамене знание основных положений учебной дисциплины, допустивший отдельные погрешности и сумевший устранить их с помощью преподавателя, знакомый с основной литературой, рекомендованной рабочей программой.

– Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях студента основных положений учебной дисциплины, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на вопросы экзаменационного билета.

Фонды оценочных средств для проверки уровня сформированности компетенций для промежуточной аттестации

УК-5

Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции:

Для оценивания результатов обучения в виде знать используются следующие вопросы:

1. Экономика социальной сферы как предмет межотраслевой конкретной экономической науки.
2. Основные тенденции развития социальной сферы в современной России.
3. Теоретические основы менеджмента качества услуг в социальной сфере.
4. Зарубежный опыт управления качеством услуг в социальной сфере.
5. Понятие и состав сферы культуры.

6. Экономические механизмы деятельности в сфере культуры.
7. Государственное финансирование сферы культуры.
8. Управление и финансирование образования в России.
9. Система социальной защиты населения и её составляющие.
10. Политик асоциальной поддержки населения в России и механизмы её реализации.
11. Социальные расходы федерального бюджета в России.
12. Содержание и структура управленческой деятельности в организациях социальной сферы.
13. Функции управления и особенности их осуществления в организациях социальной сферы.
14. Особенности разработки управленческих решений в организациях социальной сферы.
15. Содержание и виды коммуникаций в организациях социальной сферы.
16. Отношение власти и лидерства и особенности их реализации в организациях социальной сферы.

УК-6

Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции:

1. Классификация отраслей, видов экономической деятельности и услуг в социальной сфере.
2. Формы организаций в социальной сфере.
3. Коммерческие и некоммерческие организации в социальной сфере.
4. Особенности экономической деятельности некоммерческих организаций в социальной сфере.
5. Государственные организации в социальной сфере и их формы.
6. Негосударственные некоммерческие организации в социальной сфере.
7. Принципы разграничения бюджетного и рыночного секторов в социальной сфере.
8. Особенности экономики бюджетного сектора социальной сферы.
9. Особенности и государственного регулирования организаций социальной сферы в России.
10. Государственное регулирование сектора платных услуг в современной России.
11. Образовательное учреждение как вид некоммерческой организации.
12. Организация науки, особенности секторной структуры науки в России.
13. Управление и финансирование в сфере науки.
14. Сущность и тенденции развития современной модели ресурсной обеспеченности образования в России.
15. Экономическая природа и социальная сущность услуг здравоохранения.
16. Современные модели организации здравоохранения.
17. Система финансирования здравоохранения в современной России.
18. Особенности экономических отношений в сфере здравоохранения.
19. Экономическая роль медицинского страхования, его основные виды, формы и механизмы в России.

20. Политика государственного регулирования развития системы здравоохранения в России.
21. Особенности организации и финансирования социального страхования в России.
22. Реформирование системы пенсионного обеспечения в России.
23. Цели, задачи и механизмы государственной политики занятости в России.
24. Бюджетные и внебюджетные источники финансирования социальной сферы.