



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 практике	«Административно-управленческая практика»
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 общественного здоровья и здравоохранения с курсом организации здравоохранения ФДПО

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
О.В. Медведева	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой
И.М. Сон	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	профессор
Н.А. Афонина	к.м.н., доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент
Н.В. Чвырева	к.м.н.	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
О.М. Урясьев	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой
В.А. Кирюшин	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой

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 практики**

1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предполагает контроль ежедневной посещаемости магистрантами рабочих мест в отделениях медицинской организации и контроль правильности формирования компетенций, а также возможность использования муляжей и фантомов. При проведении текущего контроля преподаватель (руководитель практики) проводит коррекционные действия по правильному выполнению соответствующих действий.

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма промежуточной аттестации в 4 семестре – зачет.

Формой промежуточной аттестации по практике является зачет.

Аттестация по итогам практики проводится на основании защиты оформленного отчета и отзыва руководителя практики. Результаты промежуточной аттестации по итогам практики определяются в соответствии с результатами освоения компетенций. При проведении промежуточной аттестации используются следующие показатели оценивания компетенций:

- 1) Отзыв руководителя практики.
- 2) Качество подготовки отчета, в том числе полнота изложения материала и соответствие заданной структуре и требованиям действующих стандартов.
- 3) Качество выполнения индивидуального задания на практику, в том числе умение грамотно и четко поставить задачу и провести поиск известных решений, уровень предлагаемых студентом собственных организационных и проектных решений.
- 4) Ответы на контрольные вопросы.

Отчет по практике является основным документом, отражающим выполненное студентом индивидуальное задание по практике, полученные им в ходе практики практические умения и навыки.

Отчет по практике каждый студент готовит самостоятельно, равномерно в течение всего периода практики, оформляет и представляет его для проверки руководителю практики. Отчет должен отражать выполненную студентом основную работу, исследования, проведенные в соответствии с индивидуальным заданием, изученные литературные источники по вопросам, связанным с программой практики.

Критерии итоговой оценки:

«Зачтено» - выставляется при условии, если отзыв содержит хорошую оценку руководителя практики, отчет соответствует заданной структуре, материал изложен достаточно полно, детально проанализирован, требования действующих стандартов по оформлению отчета соблюдены, изучены дополнительные источники информации, представляемая информация систематизирована; изложение материала в отчете логично, последовательно, грамотно; представление отчета демонстрирует свободное владение студентом профессиональной терминологией, умение высказывать и обосновать свои суждения, задачи сформулированы четко и грамотно, поиск известных решений проблемы выполнен, собственные варианты решений предложены и обоснованы, ответы на вопросы правильные, полные, обоснованные.

«Не зачтено» - выставляется при наличии в отзыве неудовлетворительной оценки руководителя практики; отчет не соответствует заданной структуре, оформлен с нарушениями действующих стандартов, материал изложен поверхностно, неполно; представляемая информация логически не связана; не использованы профессиональные термины; студент демонстрирует неспособность к высказыванию и обоснованию своих суждений; постановка задачи нечеткая, поиск известных решений проблемы выполнен

поверхностно, собственные варианты решений не предложены; значительные затруднения при ответах на основные и дополнительные вопросы.

**Фонды оценочных средств
для проверки уровня сформированности компетенций
для промежуточной аттестации**

УК-3

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

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

1. Цель и задачи развития персонала.
2. Управление деловой карьерой.
3. Содержание этапов деловой карьеры.
4. Содержание процесса планирования карьеры.
5. Сущность служебно-профессионального продвижения.
6. Система служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи.
7. Сущность ротации персонала.

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

1. **Диагностика потребности в развитии персонала.**
2. Цели проведения беседы по карьере.
3. Определение различий между понятиями «служебно-профессиональное продвижение» и «деловая карьера».
4. Определение различий между служебно-профессиональным продвижением специалиста и служебно-профессиональным продвижением руководителя.
5. Диагностика двух направлений служебно-профессионального продвижения руководителя.
6. Построение работы по служебно-профессиональному продвижению персонала в организации.
7. Построение схем служебно-профессионального продвижения.

ОПК-3

Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности

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

1. Определение мотивации трудового поведения, связь потребностей человека, мотивов и стимулов к труду.
2. Применение методов оценки персонала.
3. Место управления персоналом в регулировании социально-трудовых отношений.
4. Текучесть кадров, ее виды, мотивы, причины и последствия.

5. Основные современные методы отбора персонала. Оценка эффективности методов отбора.
6. Обучение персонала – виды, формы, техника обучения.
7. Обеспечение реализации функций управления персоналом.
8. Функции и структура службы по персоналу в различных предприятиях (организациях).
9. Сущность, методы и принципы планирования персонала. Виды планов по персоналу.
10. Анализ и планирование затрат на персонал.
11. Функциональные обязанности служб управления персоналом.

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

1. Привлечение кадров на предприятие на основе трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера.
2. Формирование постоянных источников пополнения персонала.
3. Применение способов мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
4. Управление процессом адаптации. Зарубежный опыт организации адаптации персонала.
5. Показатели эффективности процесса отбора кадров. Затраты на поиск и отбор персонала.
6. Методика проведения отбора персонала. Типичные ошибки при проведении собеседования.
7. Показатели движения кадров, порядок их расчета.
8. Определение экономического ущерба, вызванного текучестью кадров.
9. Подготовка, оформление и порядок утверждения должностных инструкций работников.

ПК-3

Способность планировать, организовывать и осуществлять мероприятия по обеспечению охраны здоровья населения

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

1. Управление здравоохранением как процесс.
2. Медицинские организации: понятие, правовой статус, направления деятельности, вопросы управления.
3. Организационная структура государственных учреждений здравоохранения.
4. Эффективность управления персоналом и организация работы с персоналом.
5. Коммуникационные сети в организациях, мотивация и контроль как функция управления.
6. Внутренняя и внешняя среда организации.
7. Лидерство и власть, их роль для эффективного руководства организацией.
8. Информационные системы управления.
9. Информационные технологии в лечебном учреждении.
10. Автоматизированная информационная система управления.

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

1. Конфликт в управленческой деятельности, способы разрешения конфликтов.
2. Взаимоотношения линейных и штабных работников.
3. Оценка эффективности деятельности. Медицинская, социальная эффективность. Методика расчета, показатели.
4. Экономическая эффективность. Методы определения экономической эффективности: минимизации затрат, затраты-результативность, затраты-выгода, затраты-полезность (QALY).
5. Характеристика стилей руководства. «Решетка Блейка». Власть. Лидерство.
6. Основные медико-экономические показатели деятельности ЛПУ, его подразделений, средних медицинских работников.

Критерии итоговой оценки:

«Зачтено» - выставляется при условии, если отзыв содержит хорошую оценку руководителя практики, отчет соответствует заданной структуре, материал изложен достаточно полно, детально проанализирован, требования действующих стандартов по оформлению отчета соблюдены, изучены дополнительные источники информации, представляемая информация систематизирована; изложение материала в отчете логично, последовательно, грамотно; представление отчета демонстрирует свободное владение студентом профессиональной терминологией, умение высказывать и обосновать свои суждения, задачи сформулированы четко и грамотно, поиск известных решений проблемы выполнен, собственные варианты решений предложены и обоснованы, ответы на вопросы правильные, полные, обоснованные.

«Не зачтено» - выставляется при наличии в отзыве неудовлетворительной оценки руководителя практики; отчет не соответствует заданной структуре, оформлен с нарушениями действующих стандартов, материал изложен поверхностно, неполно; представляемая информация логически не связана; не использованы профессиональные термины; студент демонстрирует неспособность к высказыванию и обоснованию своих суждений; постановка задачи нечеткая, поиск известных решений проблемы выполнен поверхностно, собственные варианты решений не предложены; значительные затруднения при ответах на основные и дополнительные вопросы.