

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Стегний Кирилл Владимирович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 10.09.2026 11:44:01
Уникальный программный ключ:
d59234ba928aea5c04c54eb9013a367220b6b2ae

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

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой

 / И.П. Черная /

23 июня 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации

основной образовательной программы высшего образования

Направление подготовки	32.04.01 Общественное здоровоохранение (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 – 2026

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.



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 Тестовые задания

	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		01 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												
		02 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												
		03 УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ МЕЖДУ ЦИФРОВЫМИ HR-ТЕХНОЛОГИЯМИ И ИХ НАЗНАЧЕНИЕМ. <table><tr><th>Цифровая технология</th><th>Назначение</th></tr><tr><td>1. HR-аналитика</td><td>А. Автоматизация хранения и обработки кадровых документов</td></tr><tr><td>2. Электронный кадровый документооборот</td><td>Б. Анализ кадровых показателей и прогнозирование кадровых рисков</td></tr><tr><td>3. Искусственный интеллект в подборе персонала</td><td>В. Автоматизированный поиск и отбор кандидатов</td></tr><tr><td>4. LMS-платформа</td><td>Г. Организация дистанционного обучения персонала</td></tr><tr><td>5. Цифровые системы оценки персонала</td><td>Д. Мониторинг эффективности и компетенций сотрудников</td></tr></table>	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
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 практической 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.
P2	отлично	магистрант полно проанализировал ситуацию, правильно определил проблемы кадрового менеджмента, обоснованно оценил предложения ИИ и предложил логичные рекомендации.
P1	Хорошо/ удовлетворительно	анализ ситуации выполнен частично, выявлены не все проблемы, рекомендации недостаточно обоснованы, имеются отдельные неточности
P0	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 практической 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.
P2	отлично	магистрант полно проанализировал ситуацию, правильно определил проблемы кадрового менеджмента, обоснованно оценил предложения ИИ и предложил логичные рекомендации.
P1	Хорошо/ удовлетворительно	анализ ситуации выполнен частично, выявлены не все проблемы, рекомендации недостаточно обоснованы, имеются отдельные неточности

P0	неудовлетворительно	магистрант не смог проанализировать ситуацию, определить проблемы кадрового менеджмента и предложить обоснованные решения
B		

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.

4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации

Вопросы для собеседования

	Код	Текст компетенции
C	32.04.01	Общественное здравоохранение
K	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.