

**федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(Сеченовский Университет)**

Институт психолого-социальной работы
Кафедра управления сестринской деятельности и социальной работы

Методические материалы по дисциплине:

Менеджмент в сестринском деле

основная профессиональная образовательная программа высшего
образования - программа бакалавриата

34.03.01 Сестринское дело

Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации

1. Менеджмент – это...

+система управления предприятием (учреждением, организацией), ориентированная на удовлетворение общественных потребностей посредством производства товаров и услуг в условиях рыночного хозяйствования
это наука управления, регулирования и контроля финансовыми, трудовыми и материальными ресурсами здравоохранения
управление, при котором управляющие воздействия поступают в управляемую систему извне
создание условий для реализации принятых управленческих решений, выполнения планов и программ, обеспечение необходимых финансовых, материально-технических, информационных и других ресурсов

2. Основоположниками менеджмента являются

+А.Файоль, Ф.Тейлор, Г.Форд
Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг
П. Друкер, Д. Миллер, Р. Дэвис
Г. Саймон, А. Этциони, Э. Мэйо

3. Фредерик Уинслоу Тэйлор был основателем направления

+научный менеджмент
инновационный менеджмент
производственный менеджмент
маркетинговый менеджмент

4. Кто является автором опубликованного в 1916 году произведения «Основные черты промышленной администрации – предвидение, организация, управление, координация, контроль»?

+А.Файоль
Ф.Тейлор
Г.Форд
Э. Мэйо

5. Стратегический менеджмент направлен на

+определение глобальных целей организации, ее миссии, проблем внешней среды, планов в долгосрочной перспективе
управление нововведениями любого рода
управление системой организации производства и сбыта
управление финансами организации

6. Инновационный менеджмент направлен на

+ управление нововведениями любого рода
определение глобальных целей организации, ее миссии, проблем внешней среды, планов в долгосрочной перспективе
управление системой организации производства и сбыта
управление финансами организации

7. Маркетинговый менеджмент направлен на

+ управление системой организации производства и сбыта
управление нововведениями любого рода

определение глобальных целей организации, ее миссии, проблем внешней среды, планов в долгосрочной перспективе
управление финансами организации

8. Финансовый менеджмент направлен на

+ управление финансами организации

управление системой организации производства и сбыта

управление нововведениями любого рода

определение глобальных целей организации, ее миссии, проблем внешней среды, планов в долгосрочной перспективе

9. Объектом и субъектом менеджмента являются

+люди

технические ресурсы

финансовые ресурсы

технологии

10. Главной задачей менеджера является:

+получение максимальной отдачи от имеющихся ресурсов

максимизация прибыли

организация труда персонала

налаживание системы внутрифирменных коммуникаций

11. Какая из функций менеджмента включает в себя сбор, хранение, обработку, анализ информации, разработку альтернативных решений, выбор и принятие оптимального решения?

+планирование

организация

мотивация

контроль

12. Какая из функций менеджмента включает в себя создание условий для реализации принятых управленческих решений, выполнения планов и программ, обеспечение необходимых финансовых, материально-технических, информационных и других ресурсов?

+организация

планирование

мотивация

контроль

13. Какая из функций менеджмента включает в себя деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, поставленных в планах?

+мотивация

планирование

организация

контроль

14. Какая из функций менеджмента включает в себя деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации?

+контроль

планирование
организация
мотивация

15. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей – это...

+организация

коллектив

трудовые ресурсы

подразделение

16. Миссия организации – это

+предназначение организации

конечное состояние, итоговый результат, к которому стремится организация, и которая является основным смыслом ее существования

определённый объем работ, который должен быть выполнен заранее установленным способом в заранее определенные сроки

совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого

17. Цель организации – это

+ конечное состояние, итоговый результат, к которому стремится организация, и которая является основным смыслом ее существования предназначение организации

определённый объем работ, который должен быть выполнен заранее установленным способом в заранее определенные сроки

совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого

18. Задачи организации – это

+ определённый объем работ, который должен быть выполнен заранее установленным способом в заранее определенные сроки

предназначение организации

конечное состояние, итоговый результат, к которому стремится организация, и которая является основным смыслом ее существования

совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого

19. Структура медицинской организации – это

+ упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого

предназначение организации

конечное состояние, итоговый результат, к которому стремится организация, и которая является основным смыслом ее существования

определённый объем работ, который должен быть выполнен заранее установленным способом в заранее определенные сроки

20. Разделение труда в организации бывает

+горизонтальное и вертикальное
прямое и косвенное
параллельное и перпендикулярное
формальное и неформальное

21. Сколько существует уровней управления

+три
два
четыре
пять

22. В функции какого уровня управления входит разработка и принятие решений с учетом возможностей организации с целью совершенствования ее деятельности?

+стратегический
тактический
операционный
инновационный

23. На какой уровень управления возложена ответственность за оптимальное распределение ресурсов в соответствии с принятым решением?

+тактический
стратегический
операционный
инновационный

24. Какой уровень управления отвечает за практическую реализацию принятых стратегий развития организации?

+операционный
стратегический
тактический
инновационный

25. Руководители подразделяются на

+3 уровня
2 уровня
4 уровня
5 уровней

26. К какому уровню руководителей относится старшая медицинская сестра

+низовое звено
среднее звено
высшее звено
промежуточное звено

27. К какому уровню руководителей относится главная медицинская сестра

+среднее звено
низовое звено
высшее звено
промежуточное звено

28. При какой организационной структуре системы управления каждый подчиненный имеет только одного начальника?

+линейная
функциональная
штабная
матричная

29. При какой организационной структуре управления исполнители находятся в двойном подчинении, нарушен принцип единоначалия?

+ функциональная
линейная
штабная
матричная

30. Образцы базовых предположений, ценности и символика являются атрибутами

+организационной культуры
миссии организации
коллектива
руководителя

31. Влияние – это

+такое поведение человека, которое способно вносить изменения в поведение, отношения, ощущения других людей

это возможность оказывать воздействие на других людей и их деятельность с помощью воли, принуждения, поощрения, внушения и т.п.

это власть, возникшая на формальной основе, как данная кому-то и принимаемая подчиненными как то, с чем они согласны и считают правильным

способность оказывать воздействие на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации

32. Лидерство – это

+ способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации

такое поведение человека, которое способно вносить изменения в поведение, отношения, ощущения других людей

это возможность оказывать воздействие на других людей и их деятельность с помощью воли, принуждения, поощрения, внушения и т.п.

это власть, возникшая на формальной основе, как данная кому-то и принимаемая подчиненными как то, с чем они согласны и считают правильным

33. Власть – это

+ это возможность влиять на других людей и их деятельность с помощью воли, принуждения, поощрения, внушения и т.п.

способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации

такое поведение человека, которое способно вносить изменения в поведение, отношения, ощущения других людей

это власть, возникшая на формальной основе, как данная кому-то и принимаемая подчиненными как то, с чем они согласны и считают правильным

34. Авторитет – это

+ это власть, возникшая на формальной основе, как данная кому-то и принимаемая подчиненными как то, с чем они согласны и считают правильным

это возможность влиять на других людей и их деятельность с помощью воли, принуждения, поощрения, внушения и т.п.
способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации
такое поведение человека, которое способно вносить изменения в поведение, отношения, ощущения других людей

35. Кого можно назвать лидером?

+ **инноватора**

администратора

профессионала

уважаемую личность

36. Что такое власть с точки зрения лидера?

+ **средство достижения цели**

допуск к безграничным ресурсам

работа на благо общества

возможность модернизации и развития предприятия

37. В какой ситуации уместен либеральный метод управления?

+ **в сфере научных исследований**

в промышленности

в военной сфере

в здравоохранении

38. Старшая медицинская сестра отделения постоянно грозит увольнением медицинской сестре предпенсионного возраста, если она не соглашается с графиком дежурств. Какой формой власти пользуется старшая медицинская сестра отделения?

+ **власть, основанная на принуждении**

легитимная власть

экспертная власть

референтная власть

39. Какая власть имеет личностную основу?

+ **экспертная власть**

власть принуждения

власть вознаграждения

власть связей

40. Какая власть имеет организационную основу?

+ **власть связей**

экспертная власть

власть примера

право на власть

41. Референтная власть основана на

+ **харизме**

влиянии

лидерстве

внушении

42. Руководитель авторитарного стиля руководства:

+много работает сам, требует это от других

много работаем сам
делится властью с подчиненными
ценит подчиненных

43. Руководитель демократического стиля руководства

+коллективно решает проблемы коллектива

не терпит критики
ждет указаний сверху
избегает конфликтов

44. Организации, где доминирует демократический стиль руководства, характеризуются

+высокой степенью децентрализации полномочий

подавлением инициативы работников
централизацией власти
минимумом вмешательства в работу

45. Организации, где доминирует авторитарный стиль руководства, характеризуются

+централизацией власти

высокой степенью децентрализации полномочий
минимумом вмешательства в работу
привлечением к управлению подчиненных

46. Организации, где доминирует либеральный стиль руководства, характеризуются

+ минимумом вмешательства в работу

централизацией власти
высокой степенью децентрализации полномочий
привлечением к принятию решений подчиненных

47. Основной состав квалифицированных работников медицинских организаций носит название

+трудовые ресурсы

трудовые резервы
трудовые запасы
трудовые источники

48. Что относится к внешним средствам поиска персонала?

+объявления о приеме через средства массовой информации

объявления о найме на работу во внутрифирменных средствах информации
резерв кадров на выдвижение
переводимые и перемещаемые работники предприятия

49. Что относится к внутренним средствам поиска персонала?

+ переводимые и перемещаемые работники предприятия

объявления о приеме через средства массовой информации
привлечение организаций, занимающихся трудоустройством
вузы, колледжи, училища и т.п.

50. Назовите преимущества внутреннего источника набора персонала
+наиболее глубокое знание достоинств и недостатков работников
выбор из большого числа кандидатов
меньшая угроза возникновения интриг внутри предприятия
долгий период привыкания

51. Назовите преимущества внешнего источника набора персонала
+ меньшая угроза возникновения интриг внутри предприятия
наиболее глубокое знание достоинств и недостатков работников
долгий период привыкания
сокращение затрат на наем

52. Отбор персонала - это
+процесс выбора руководством наиболее подходящих кандидатов из резерва
процесс создания резерва кандидатов из числа наиболее подходящих
процесс выбора кандидатов из внутренних источников привлечения персонала
процесс выбора руководством наименее подходящих кандидатов из резерва

53. Какой метод отбора кадров до сих пор является самым распространенным?
+собеседование
тестирование
испытание
профотбор

54. При каком виде интервью предполагается методичный и тщательный опрос кандидата с целью выяснения всех деталей личности?
+типичное интервью
групповое интервью
ситуационное интервью
неформальное интервью

55. Приспособление, привыкание работника к требованиям профессии и нормам, необходимым для выполнения трудовых операций, называется
+адаптацией
социализацией
мотивацией
аттестацией

56. Целенаправленный и непосредственный процесс передачи и приема знаний, умений и навыков называется
+обучением
развитием
воспитанием
наставничеством

57. Степень и уровень профессиональной подготовленности к какому-либо труду, уровень компетентности работника называется
+квалификацией
аттестацией
компетенцией
социализацией

58. К какому методу обучения относится анализ реальной или выдуманной управленческой ситуации с вопросами для последующего обсуждения

+метод кейсов

деловая игра

диспут

тренинг

59. Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции называется

+профессиональный стандарт

должностная инструкция

квалификационный справочник

сертификат специалиста

60. Утверждение профессионального стандарта осуществляет

+Минтруд России

Минздрав России

Президент РФ

Правительство РФ

61. Процедура определения соответствия лица, получившего медицинское, фармацевтическое или иное образование, требованиям к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности или фармацевтической деятельности называется

+аккредитацией специалиста

аттестацией специалиста

сертификацией специалиста

стандартизацией специалиста

62. Лицу, признанному аккредитационной комиссией прошедшим процедуру аккредитации специалиста, выдается

+свидетельство об аккредитации

сертификат об аккредитации

удостоверение об аккредитации

документ не нормирован

63. Совокупность зданий, сооружений, оборудования, транспорта, аппаратуры, приборов, лекарственных средств, медицинских изделий, инструментария, расходных материалов, мягкого, хозяйственного инвентаря и других материальных

ценностей, находящихся в распоряжении медицинской организации, называется

+материальными ресурсами

материальными запасами

материальным балансом

материальной базой

64. Правовыми основами материально-технического обеспечения медицинской организации являются

+порядки оказания медицинской помощи по профилю

приказ главного врача медицинской организации

распоряжение регионального министерства здравоохранения

правовые основы материально-технического обеспечения отсутствуют

65. Основным нормативным актом, регулирующим процесс материально-технического обеспечения государственных медицинских организаций, является +Федеральный закон от 5 апреля 2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"

Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации"

Федеральный закон от 13.07.2015 № 223-ФЗ "О саморегулируемых организациях в сфере финансового рынка"

66. К основным фондам материально-технических ресурсов в медицинской организации относятся

+медицинское оборудование

лекарственные препараты

изделия медицинского назначения

белье и постельные принадлежности

67. К оборотным фондам материально-технических ресурсов в медицинской организации относятся

+ лекарственные препараты

медицинское оборудование

санитарный автотранспорт

здание

68. Техническое обслуживание медицинской техники в гарантийный и послегарантийный период является

+обязательным условием ее эксплуатации

необязательным условием ее эксплуатации

решением главного врача медицинской организации

решением главной медицинской сестры медицинской организации

69. Процедура проведения комплекса регламентированных нормативной и эксплуатационной документацией мероприятий и операций по подготовке к эксплуатации приобретенной медицинским учреждением медицинской техники, завершающаяся передачей медицинской техники медицинскому персоналу для использования по назначению называется

+вводом медицинской техники в эксплуатацию

техническим обслуживанием медицинской техники

контролем технического состояния медицинской техники

поверкой средств измерения медицинского оборудования

70. С целью восстановления работоспособности и безопасности медицинской техники при ее эксплуатации в медицинской организации проводят

+ремонт медицинской техники

техническое обслуживание медицинской техники

ввод в эксплуатацию медицинской техники

поверку средств измерения медицинской техники

71. Приемка отремонтированного изделия медицинской техники должна быть подтверждена

+двусторонним актом выполненных работ

односторонним актом выполненных работ

устным подтверждением работоспособности сотрудником медицинской организации

устным подтверждением работоспособности сотрудником ремонтной организации

72. Приобретение спецодежды для сотрудников медицинской организации – это обязанность

+работодателя

самого сотрудника

регионального министерства

федерального министерства

73. Под термином "мотивация" понимают:

+совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека

поведение человека, направленное на достижение определенной цели

выбираемые человеком цели и средства их достижения

реакция человека на любые психологические воздействия

74. Внутреннее состояние человека, отражающее физиологический и психологический дефицит чего-либо -

+потребность

стимул

мотивация

мотив

75. Выполняют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов:

+стимул

потребность

мотивация

мотив

76. В чем заключается цель стимулирования персонала?

+побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями

побудить человека избегать конфликтов

побудить человека не превышать своих полномочий

внушить человеку чувство собственного достоинства

77. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

+до начала профессиональной деятельности

после приобретения трудового стажа 10-15 лет

во время адаптации в коллективе

после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности

78. Для увеличения эффективности труда необходимо:

+четко формулировать цель работы

давать общее представление о необходимых результатах

ориентироваться не на результат, а на процесс работы

своевременно стимулировать работников

**79. За что лучше всего, с точки зрения организации, платить сотруднику премию:
+за перевыполнение плана**

за достижение плановых показателей

за выдающиеся заслуги

не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате

80. Какие основные формы стимулов выделяют?

+моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование

принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение

похвала, просьба, убеждение

зарплата, премия, подарки

81. Какой из нижеперечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

+стаж работы

интересная работа

продвижение по службе

уровень заработной платы

82. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа:

+не требующая от сотрудника значительных усилий

предъявляющая завышенные требования к возможностям работника

требующая от сотрудника значительных усилий

не оплачиваемая в полном объеме

83. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

+уменьшению эффективности его труда

увеличению эффективности его труда

увеличению потребности в обучении

снижению степени конфликтности личности

84. Планирование «сверху вниз» это:

+централизованное планирование

децентрализованное планирование

интерактивное

смешанное планирование

85. В зависимости от горизонта планирования различают:

+долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное планирование

директивное и индикативное планирование

централизованное и децентрализованное планирование

смешанное и интерактивное планирование

86. Прогноз это:

+вероятностное суждение о состоянии объекта в определенный момент времени в будущем

совокупность правил использования приемов предвидения будущего

оперативное отражение действительности

заключение о состоянии какого-либо объекта в будущем

87. Если один план разрабатывается на базе другого плана это:

+взаимувязанное планирование

синхронное планирование

последовательное планирование

комбинированное планирование

88. Разработка и принятие управленческого решения это есть деятельность:

+по прогнозированию и планированию

по корректировке планов

по расчету загрузки руководителя

по определению трудоемкости принятия управленческого решения

89. Планирование «снизу вверх» это:

+децентрализованное планирование

централизованное планирование

интерактивное планирование

взаимувязанное планирование

90. Основная цель информатизации медицинской организации:

+повышение качества и доступности медицинской помощи населению

ведение регистров по проблемно-ориентированным областям медицины

автоматизация обработки медицинских сигналов и изображений

обеспечение независимости электронного обмена медицинскими изображениями от устройств, на которых они были получены

91. Основной единицей накопления и хранения данных в медицинских информационных системах является:

+человек

база данных

медицинское учреждение

ячейка или запись

92. Медицинские информационные системы уровня медицинских организаций предназначены для:

+организации работы, контроля и управления деятельностью всего медицинской организации

хранения банков данных по определенным категориям больных

обмена информацией с высшими медицинскими учебными заведениями

обучения врачей

93. Основная цель информатизации медицинской организации:

+обеспечение обоснованности и оперативности принятия управленческих решений

ведение регистров по проблемно-ориентированным областям медицины

автоматизация обработки медицинских сигналов и изображений

автоматизация технологических процессов медицинской клинико-диагностической лаборатории

94. Под целостностью данных в информационной безопасности понимают:

+корректность и непротиворечивость, сохранность данных в том виде, в каком они были созданы

возможность получения и использования данных в информационной системе деперсонификацию данных, в результате которой невозможно определить принадлежность данных к определенному физическому лицу
обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к данным, требование не передавать их третьим лицам без согласия ее обладателя

95. Электронный медицинский документооборот-это:

+система ведения документации

система хранения документов в электронном виде

система отрицающая бумажные документы

хранилище отчетов по категориям

96. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

+организацией труда

организацией производства

технологией деятельности

условиями труда

97. Организация труда является частью (подсистемой) организации:

+производства

планирования

управления

хозяйствования

98. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:

+основных и вспомогательных

сдельщиков и повременщиков

обслуживающих и ремонтных

прямых и косвенных

99. Аттестация рабочего места не включает оценку:

+его квалификационного уровня

его технического уровня

его организационного уровня

условий труда и техники безопасности на рабочем месте

100. В структуру затрат рабочего времени не включается:

+время активного отдыха

время регламентированных перерывов

оперативное время

подготовительно-заключительное время

101. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:

+исполнять трудовые обязанности

находиться на территории предприятия

находиться на обеденном перерыве

быть на своем рабочем месте

102. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:

+условиями труда

особенностями производства

метеорологическими условиями
природными факторами

103. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:

+в среду
в понедельник
в пятницу
во вторник

104. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим . . .

+труда и отдыха
работы предприятия
занятости
рабочего дня

105. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:

+нормированием труда
организацией труда
планированием производства
разделением труда

Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1.	Что такое менеджмент в здравоохранении?	Менеджмент в здравоохранении – это наука контроля и управления ресурсами (трудовыми, финансовыми, материальными) органами управления медицинской организации.
2.	Назовите основные задачи менеджмента в здравоохранении	Задачи менеджмента в здравоохранении – снижение количества заболевших в обществе, уменьшение процента смертности населения при имеющихся ресурсах.
3.	Что такое управление качеством медицинской помощи?	Управление качеством медицинской помощи — это непрерывный процесс воздействия на оказание медицинской помощи с целью обеспечения качества путем последовательной реализации управленческих функций.
4.	Дайте определение понятия эффективность здравоохранения	Эффективность здравоохранения — это сравнение результатов системы оказания помощи, таких как визиты к врачу, относительные единицы измерения стоимости или результаты для здоровья, с входными данными, такими как затраты, время или материалы.
5.	Что такое экономическая эффективность здравоохранения?	Экономическая эффективность здравоохранения – наилучшее использование материальных, трудовых и финансовых ресурсов общества для достижения проектных показателей общественного здоровья.
6.	Охарактеризуйте структуру управления сестринской службой медицинской организации	Управление сестринской службой медицинской организации имеет линейную двухуровневую горизонтальную структуру: <ul style="list-style-type: none">• первый уровень – главная медицинская сестра;• второй уровень – старшие медицинские сестры.
7.	Назовите основные направления в	Основные направления в деятельности главной медицинской сестры медицинской организации:

	<p>профессиональной деятельности главной медицинской сестры медицинской организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • работа с кадрами; • обеспечение и контроль санитарно-эпидемиологического режима; • организация и контроль качества оказания сестринской помощи; • контроль расходования медикаментов; • организация деятельности по оказанию платных медицинских услуг средним медицинским персоналом.
8.	<p>Что такое рациональная организация труда?</p>	<p>Рациональная организация труда – это организация труда, которая использует современные технологии вкупе с обновленными для этих технологий, методами для увеличения эффективности производства, качества и безопасности работы для каждого сотрудника.</p>
9.	<p>На чем строится организация труда</p>	<p>В основе организации труда лежат следующие основные принципы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • комплексность, • системность, • специализация, • регламентация, • стабильность, • целенаправленное творчество.
10.	<p>Назовите основные принципы нормирования труда</p>	<p>Основные принципы нормирования труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> • научная обоснованность, • прогрессивный характер, • единство и подвижность (динамичность), • соответствие норм конкретным организационно-техническим условиям производства, • участие непосредственных исполнителей в процессе нормирования труда, • расширение сферы нормирования труда, • высокое качество норм труда, • гуманизация норм труда.
11.	<p>Дайте определение понятия «оценка эффективности работы персонала»</p>	<p>Оценка эффективности работы персонала — это система критериев, определяющих, насколько человек соответствует занимаемой должности, как он справляется с порученной работой, а также изучение продуктивности сотрудников полезно не только руководителям, но и самим исполнителям.</p>
12.	<p>Для чего необходимо проводить оценку эффективности работы персонала?</p>	<p>Оценка эффективности работы персонала применяется с целью избежать потерь из-за нерационального использования трудовых ресурсов.</p>
13.	<p>Что можно выявить при проведении оценки эффективности работы персонала?</p>	<p>При проведении оценки эффективности работы персонала можно выявить:</p> <ul style="list-style-type: none"> • объем работы, выполненный сотрудником; • ее сложность; • соответствие выполненных задач должностным обязанностям; • результаты работы и время, потраченное на ее выполнение. • затраченные ресурсы.

14.	Назовите возможные критерии оценки качества работы медицинской сестры	<p>Критериями оценки качества работы медицинской сестры могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организация рабочего процесса; • работа с медицинской документацией, включая электронный документооборот; • выполнение врачебных назначений, • соблюдение этики и деонтологии; • исполнительская и трудовая дисциплина; • отсутствие обоснованных жалоб от пациентов.
15.	Определите основные этапы управления персоналом организации	<p>К основным этапам управления персоналом относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> • планирование персонала и формирование кадрового резерва, • набор и отбор персонала, • адаптацию и профориентацию персонала, • мотивацию персонала, • организацию профессиональной подготовки, • оценку персонала.
16.	Дайте определение понятия «кадровое планирование»	<p>Кадровое планирование – это целенаправленная, систематизированная деятельность, направленная на организацию рабочих мест в необходимом количестве в соответствии с конъюнктурой рынка и потребностями организации.</p>
17.	Раскройте понятие «потребность в кадрах» медицинской организации	<p>Потребность в кадрах – это необходимое количество работников различной квалификации, необходимых для обеспечения деятельности медицинской организации.</p>
18.	Перечислите этапы определения перспективной и текущей потребности в кадрах	<p>Выделяют следующие этапы определения перспективной и текущей потребности в кадрах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализ статистики движения кадров, • определение фактического качественного и количественного состояния кадров, • расчет качественной и количественной потребности в кадрах, • планирование мероприятий по набору и отбору персонала.
19.	Перечислите основные источники обеспечения медицинских организаций кадрами	<p>К основным источникам обеспечения медицинских организаций кадрами относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сотрудников медицинской организации, • сотрудников, ранее работающих в медицинской организации, • случайных претендентов, • профессиональные ассоциации, • биржи труда, • коммерческие агентства по подбору персонала, • аутсорсинг персонала.
20.	Что означает «формирование кадрового резерва»?	<p>Формирование кадрового резерва - это совокупность действий, помогающих развивать профессиональные навыки конкретных сотрудников, наиболее подходящих под требования должностей определенного уровня.</p>
21.	Представьте характеристику	<p>Набор персонала — это множество действий, которые использует организация для привлечения кандидатов на</p>

	понятия «набор персонала»	работу в данной организации, обладающих квалификацией и возможностями, требуемыми для того, чтобы способствовать достижению организационных целей.
22.	Представьте характеристику понятия «отбор персонала»	Отбор персонала – это процесс анализа профессиональных и психологических качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенной должности или рабочем месте и выбора из совокупности кандидатов наиболее подходящего с учетом соответствия его специальности, квалификации, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.
23.	Что подразумевает «профессиональная адаптация»?	Профессиональная адаптация – процесс овладения молодым специалистом системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике.
24.	Что подразумевает «должностная адаптация»?	Должностная адаптация – процесс адаптации молодого специалиста к замещаемой должности, приспособление к условиям и режиму служебной деятельности, приобретение навыков качественного исполнения должностных обязанностей.
25.	Как Вы понимаете термин «наставничество»?	Наставничество – форма профессионального становления и развития молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества профессиональной подготовки, знаний, умений и практических навыков, надлежащее исполнение должностных обязанностей, адаптацию в трудовом коллективе, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации.
26.	Назовите основные цели наставничества	Целями наставничества являются: <ul style="list-style-type: none"> • подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, • минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, • помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей.
27.	Представьте характеристику «наставника»	Наставник – высококвалифицированный сотрудник медицинской организации, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию и проводящий в индивидуальном порядке работу по подготовке к профессиональной деятельности молодого специалиста, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.
28.	Представьте характеристику понятия «профессиональная ориентация»	Профессиональная ориентация - это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности

		и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности.
29.	Охарактеризуйте понятие «мотивация персонала»	Мотивация персонала — это материальные и нематериальные стимулы со стороны организации, которые побуждают сотрудников работать эффективнее.
30.	Назовите главную задачу мотивации персонала	Главная задача мотивации персонала — развитие конкретного сотрудника и организации в целом.
31.	Что относится к материальной мотивации сотрудников	К материальной мотивации относятся любые способы финансового стимулирования сотрудника продолжать работать на благо организации, например, денежное поощрение, штрафные санкции.
32.	Назовите методы деловой оценки персонала	К методам деловой оценки персонала относятся: <ul style="list-style-type: none"> • биографический метод, • анкетирование, • тестирование, • наблюдение, • интервью, • решение кейсов, • самоотчет, • деловая игра.
33.	Дайте определение понятия «должностная инструкция»	Должностная инструкция - это локальный нормативный акт, который содержит требования, предъявляемые к занимаемой должности, конкретный перечень должностных обязанностей работника, его права и пределы ответственности.
34.	Дайте определение понятия «штатное расписание»	Штатное расписание — это документ, определяющий структуру, штатный состав и штатную численность организации в соответствии с ее уставом (положением), содержащий перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.
35.	Охарактеризуйте понятие «эффективный контракт»	Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.
36.	Представьте характеристику понятия «рабочее время»	Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени.
37.	Как определяется нормальное число рабочих часов за учетный период?	Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.
38.	Назовите установленную	Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в

	продолжительность рабочего времени для медицинских работников	неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».
39.	Дайте определение понятия «квалификация работника»	Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.
40.	Охарактеризуйте понятие «аккредитация специалиста»	Аккредитация специалиста – процедура определения соответствия лица, получившего медицинское, фармацевтическое или иное образование, требованиям к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности либо фармацевтической деятельности.
41.	Перечислите виды аккредитации специалиста	Различают три вида аккредитации специалистов: <ul style="list-style-type: none"> • первичная аккредитация; • первичная специализированная аккредитация; • периодическая аккредитация.
42.	Назовите формы подачи сведений и документов аккредитуемым для прохождения первичной и первичной специализированной аккредитации специалистов	Для прохождения первичной и первичной специализированной аккредитации аккредитуемые представляют в аккредитационную подкомиссию сведения и документы: <ul style="list-style-type: none"> • в форме электронного документа (посредством федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» или с использованием федерального регистра медицинских и фармацевтических работников, или • на бумажном носителе (лично аккредитуемым или его представителем на основании нотариально оформленной доверенности).
43.	Дайте определение понятия «повышение квалификации»	Повышение квалификации – это вид дополнительного профессионального образования, направленный на совершенствование и (или) получение новой компетенции , необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.
44.	Дайте определение понятия «профессиональная переподготовка»	Профессиональная переподготовка — это вид дополнительного профессионального образования, направленный на получение компетенции , необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.
45.	Охарактеризуйте понятие «профессиональное обучение»	Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, получение квалификации по профессии рабочего, должности служащего и присвоение им (при наличии) квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования.

46.	Дайте определение понятия «профессиональный стандарт»	Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.
47.	Дайте определение понятия «независимая оценка квалификации»	Независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или иным квалификационным требованиям.
48.	С какой целью проводится аттестация медицинских (фармацевтических) работников на присвоение квалификационной категории?	Аттестация медицинских (фармацевтических) работников проводится в целях реализации права на получение квалификационной категории в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 72 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».
49.	Какие виды квалификационных категорий устанавливаются по результатам аттестации?	По результатам аттестации устанавливается одна из следующих квалификационных категорий : <ul style="list-style-type: none"> • вторая, • первая, • высшая.
50.	В течение какого срока действительны квалификационные категории, присвоенные специалистам?	Квалификационные категории, присвоенные специалистам, действительны в течение пяти лет со дня издания акта об их присвоении.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00D9618CDA5DBFCD6062289DA9541BF88C
Владелец: Глыбочко Петр Витальевич
Действителен: с 13.09.2022 до 07.12.2023