

1.<question1>Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- <variant> составление отчетов;
- <variant> планирование;
- <variant> прогнозирование;
- <variant> мотивация;
- <variant> организация.

2.<question1>Управленческий персонал включает:

- <variant>руководителей, специалистов;
- <variant>вспомогательных рабочих;
- <variant>сезонных рабочих;
- <variant>младший обслуживающий персонал;
- <variant>основных рабочих.

3.<question1>Человеческий капитал – это:

- <variant>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.
- <variant>вкладывание средств в средства производства;
- <variant>нематериальные активы предприятия.
- <variant>материальные активы предприятия;
- <variant>это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

4.<question1> С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- <variant>«Транспортные системы»;
- <variant>«Экономика труда»;
- <variant>«Психология»;
- <variant>«Физиология труда»;
- <variant>«Социология труда».

5.<question1> Потенциал специалиста – это:

- <variant>совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- <variant>здоровье человека;
- <variant>способность адаптироваться к новым условиям;
- <variant>способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- <variant>способность человека производить продукцию

6.<question1> Профессиограмма – это:

- <variant>это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- <variant>перечень прав и обязанностей работников;
- <variant>описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- <variant>перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- <variant>перечень всех профессий.

7.<question1> Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- <variant>расходы на повышение квалификации персонала;
- <variant>вкладывание средств в производство;
- <variant>вкладывание средств в новые технологии;
- <variant>вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- <variant>вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8.<question2>Японскому менеджменту персонала не относится

- <variant>продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.
- <variant>пожизненный наем на работу;
- <variant>принципы старшинства при оплате и назначении;
- <variant>коллективная ответственность;

<variant>неформальный контроль;

9.<question2>Функции управления персоналом представляют собой:

<variant> комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

<variant>комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

<variant>комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

<variant>комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

<variant>комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10.<question2>Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью?

<variant>определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;

<variant>найма рабочих на предприятие;

<variant>отбора персонала для занимания определенной должности;

<variant>согласно действующему законодательству;

<variant>достижения стратегических целей предприятия.

11.<question2>Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

<variant>переведение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

<variant>переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

<variant>освобождение рабочего;

<variant>понижение рабочего в должности;

<variant>повышение рабочего в должности.

12.<question2>Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

<variant>на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

<variant>на разработку новых видов продукции;

<variant>на определение стратегического курса развития предприятия;

<variant>на создание дополнительных рабочих мест;

<variant>на перепрофилирование деятельности предприятия;

13.<question2>Какой раздел не содержит должностная инструкция?

<variant>«Выводы».

<variant>«Общие положения»;

<variant>«Основные задачи»;

<variant>«Должностные обязанности»;

<variant>«Управленческие полномочия»;

14.<question2> Какое из перечисленных требований безопасности не предъявляется к движущимся частям производственного оборудования, являющимся возможным источником травмоопасности?

<variant> Наличие как дистанционного, так и прямого ручного управления оборудованием

<variant> Расположение движущихся частей так, чтобы исключалась возможность прикасания к ним работающего

<variant> Ограждение движущихся частей оборудования

<variant> Оснащение сигнализацией, предупреждающей о пуске оборудования

<variant> Нанесение на движущиеся части сигнальных цветов и знаков безопасности

15.<question2>Какой из перечисленных материалов не включается в материалы расследования несчастного случая?

<variant> Приказ (распоряжение) о завершении расследования несчастного случая

<variant> Приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая

<variant> Протокол осмотра места происшествия

<variant> Документы, характеризующие состояние условий труда на рабочем месте

<variant> Протоколы опросов очевидцев несчастного случая

16.<question2>Мощность стационара определяется:

<variant> количеством коек

<variant> численностью обслуживаемого населения

<variant> объемом оказываемых медицинских услуг

<variant> количеством работающих врачей

<variant> объемом диагностического оборудования

17.<question3>Расчетными показателями вместимости (мощности, пропускной способности) стационара являются:

<variant> количество коек

<variant> количество посещений в смену

<variant> количество обслуживаемых коек

<variant> количество должностей врачей

<variant> количество обслуживаемого населения

18.<question3>ПАССИВНЫЙ СПРОС на медицинские услуги- это:

1 негативный спрос.

2 отсутствие спроса.

3 потребители не заинтересованы в услуге.

4 потребители не хотят приобретать услугу.

5 потребители безразличны к медицинской услуге.

6 спрос на оздоровительные услуги, диспансерное наблюдение.

7 отсутствие необходимых услуг.

8 нулевой спрос.

<variant> 2,3,5,6,8

<variant> 2,3,4,6

<variant> 3,4,6,8

<variant> 1,2,4,8

<variant> 1,2,4,5

19.<question3> Комплексная оценка работы - это:

<variant> определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

<variant> оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

<variant> оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

<variant> определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

<variant> оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20.<question3> Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда?

<variant> работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

<variant> персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

<variant> только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

<variant> существует децентрализация управления организацией;

<variant> существует централизация управления организацией.

21.<question3> Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики?

<variant> стратегическая.

<variant> функциональная;

<variant> тактическая;

<variant> управляющая;

<variant> обеспечивающая;

22.<question3> Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

<variant> классическая школа или школа административного управления;

<variant> школа научного управления;

<variant> школа человеческих отношений;

<variant> школа науки о поведении;

<variant> школа науки управления или количественных методов.

23.<question3> Кадровый потенциал предприятия – это?

<variant> совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

<variant> совокупность работающих специалистов;

<variant> совокупность устраивающихся на работу;

<variant> совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

<variant> совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

24.<question3> Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клеланда?

<variant> наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

<variant> выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;

<variant> распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;

<variant> потребность человека быть справедливо вознагражденным;

<variant> все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

25.<question3> Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

<variant> теории равенства С. Адамса.

<variant> теории нужд А. Маслоу;

<variant> теории ожидания В. Врума;

<variant> расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;

<variant> теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда;

26.<question1> Валентность согласно теории В. Врума – это?

<variant> мера ценности или приоритетности;

<variant> мера вознаграждения;

<variant> мера ожидания;

<variant> ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижение результата;

<variant> ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

27.<question1> Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

<variant> теория ожидания В. Врума;

<variant> теория нужд А. Маслоу;

<variant> теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;

<variant> теория существования, связи и роста К. Альдерфера;

<variant> теория двух факторов Ф. Гецберга.

28.<question1> Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

<variant> поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;

<variant> выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;

<variant> все потребности человека расположенные в определенной иерархии;

<variant> потребность человека основана на справедливом вознаграждении;

<variant> наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

29.<question1> К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

<variant> Ф. Герцберга.

<variant> Б. Ф. Скиннера;

<variant> С. Адамса;

<variant> В. Врума;

<variant> модель Портера — Лоулера;

30.<question1> Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера?

<variant> результативный труд ведет к удовлетворению работников;

<variant> человек ответственный;

<variant> поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;

<variant> человек стремится делегировать полномочия;

<variant> человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

31.<question1> Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

<variant> физиологические;

<variant> защищенности и безопасности;

<variant> принадлежности и причастности;

<variant> признание и уважение;

<variant> самовыражение.

32.<question1> Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга?

<variant> максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

<variant> отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;

<variant> наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;

<variant> в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;

<variant> максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;

33.<question2> Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

<variant> три;

<variant> две;

<variant> четыре;

<variant> пять;

<variant> шесть.

34.<question2> Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

<variant> как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

<variant> как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;

<variant> как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;

<variant> как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;

<variant> как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;

35.<question2> Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

<variant> стиль «предлагать».

<variant> «стиль поддержки»;

<variant> «инструментальный» стиль;

<variant> стиль ориентированный «на достижение»;

<variant> стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;

36.<question2> Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

<variant> «информировать».

<variant> стиль «давать указания»;

<variant> «продавать указания»;

<variant> «участвовать»;

<variant> «делегировать»;

37.<question2> Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона?

<variant> пять;

<variant> три;

<variant> четыре;

<variant> шесть;

<variant> семь.

38.<question2> Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона, является самым эффективным?

<variant> «Команда»(групповое управление) ;

<variant> «страх перед бедностью»;

<variant> «Дом отдыха – загородный клуб»;

<variant> «Власть – подчинение – задача»;

<variant> «Посредине пути»;

39.<question2> Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности?

<variant> власть, основанная на вознаграждении;

<variant> власть, основанная на принуждении;

<variant> экспертная власть;

<variant> эталонная власть;

<variant> законная власть.

40.<question2> Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать?

<variant> власть, основанная на принуждении;

<variant> власть, основанная на вознаграждении;

<variant> экспертная власть;

<variant> эталонная власть;

<variant> законная власть.

41.<question2> Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности?

<variant> экспертная власть;

<variant> власть, основанная на принуждении;

<variant> власть, основанная на вознаграждении;

<variant> эталонная власть;

<variant> законная власть.

42.<question3> Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им?

<variant> законная власть.

<variant> власть, основанная на принуждении;

<variant> власть, основанная на вознаграждении;

<variant> экспертная власть;

<variant> эталонная власть;

43.<question3> При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий?

<variant> эталонная власть;

<variant> власть, основанная на принуждении;

<variant> власть, основанная на вознаграждении;

<variant> экспертная власть;

<variant> законная власть.

44.<question3> Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах?

<variant> аттестация;

<variant> дискриминация;

<variant> авторизация;

<variant> должностная инструкция;

<variant> апробация.

45.<question3> Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям:

<variant> автократичный руководитель;

<variant> демократичный руководитель;

ЭДО ПК № 0024102190 DOC.08.01

- <variant> либеральный руководитель;
- <variant> консультативный руководитель;
- <variant> инструментальный руководитель.

46.<question3> Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на :

- <variant> антагонистические, компромиссные;
- <variant> социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- <variant> вертикальные, горизонтальные;
- <variant> открытые, скрытые, потенциальные;
- <variant> внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

47.<question3> Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- <variant> инвестиции в человеческий капитал;
- <variant> инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- <variant> инвестиции в новые технологии;
- <variant> инвестиции в производство;
- <variant> инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

48.<question3> Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета?

- <variant> индекс стоимости жизни;
- <variant> индексы цен;
- <variant> индексы продукции сельского хозяйства;
- <variant> индексы продукции животноводства;
- <variant> индексы продукции растениеводства.

49.<question3> Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества?

- <variant> интеллектуальная собственность;
- <variant> нематериальная собственность;
- <variant> радиочастотный ресурс;
- <variant> материальная собственность;
- <variant> аэрокосмические разработки.

50.<question3> Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда?

- <variant> инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- <variant> инфраструктура финансового рынка;
- <variant> аграрные биржи;
- <variant> фонды содействия предпринимательству;
- <variant> собственники интеллектуального труда.

<question1> Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда?

- <variant> аграрные биржи;
- <variant> биржи труда;
- <variant> фонды и центры занятости;
- <variant> центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;
- <variant> электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);

<question1> Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

- <variant> коммуникативные;
- <variant> семантические;
- <variant> невербальные;
- <variant> вербальные;
- <variant> профессиональные.

<question1> Какой признак характерен для формальной группы (коллектив в организации)?

<variant> структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

<variant> объединение по интересам и целям;

<variant> отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;

<variant> признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);

<variant> группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;

<question1> Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:

<variant> коэффициент интеллектуального развития (IQ);

<variant> коэффициент тарифной сетки;

<variant> производительность труда;

<variant> годовая заработная плата;

<variant> величина человеческого капитала.

<question1> Какой компонент не включает трудовой потенциал человека?

<variant> депозитные счета в банках.

<variant> здоровье человека;

<variant> образование;

<variant> профессионализм;

<variant> творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);

<question1> Что такое адаптация персонала?

<variant> взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

<variant> совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

<variant> деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;

<variant> участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

<variant> участие персонала в аттестации.

<question1> Разделение труда предусматривает:

<variant> разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;

<variant> выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;

<variant> тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.

<variant> выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;

<variant> выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

<question2> Нормированное рабочее время включает:

<variant> общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

<variant> все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;

<variant> время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

<variant> время обслуживания рабочего места;

<variant> все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

<question2> Норма выработки основана:

<variant> на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;

<variant> на установлении норм расходов времени;

<variant> на установлении норм расходов работы;

<variant> на времени обслуживания рабочего места;

<variant> на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

<question2> Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

<variant> интервьюирования;

<variant> анкетирования;

<variant> социологического опроса;

<variant> тестирования;

<variant> наблюдения.

<question2> Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

<variant> мотив;

<variant> потребности;

<variant> притязания;

<variant> ожидания;

<variant> стимулы.

<question2> Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:

<variant> стимулы.

<variant> мотив;

<variant> потребности;

<variant> притязания;

<variant> ожидания;

<question2> Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

<variant> методы информирования;

<variant> различные методы стимулирования;

<variant> методы убеждения;

<variant> методы административного принуждения;

<variant> экономические методы.

<question2> Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:

<variant> величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

<variant> уровень квалификации работников аппарата управления;

<variant> обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;

<variant> уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;

<variant> уровень организационной культуры;

<question2> Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы – это:

<variant> отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

<variant> уровень текучести кадров;

<variant> рентабельность производства;

<variant> фонд оплаты труда;

<variant> уровень трудовой дисциплины;

<question2> Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- <variant> текучесть кадров;
- <variant> уровень трудовой дисциплины;
- <variant> надежность работы персонала;
- <variant> социально-психологический климат в коллективе;
- <variant> коэффициент трудового вклада.

<question3> Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

- <variant> уровня трудовой дисциплины;
- <variant> надежности работы персонала;
- <variant> текучести кадров;
- <variant> социально-психологического климата в коллективе;
- <variant> коэффициента трудового вклада.

<question3> Какой вид безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы?

- <variant> естественная безработица;
- <variant> структурная безработица;
- <variant> технологическая безработица;
- <variant> экономическая безработица;
- <variant> вынужденная безработица.

<question3> Создатели какой школы управления полагали, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения?

- <variant> школа научного управления;
- <variant> классическая школа или школа административного управления;
- <variant> школа человеческих отношений;
- <variant> школа науки о поведении;
- <variant> школа науки управления или количественных методов.

<question3> Ученые какой школы управления впервые определили менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц»?

- <variant> школа человеческих отношений;
- <variant> школа научного управления;
- <variant> классическая школа или школа административного управления;
- <variant> школа науки о поведении;
- <variant> школа науки управления или количественных методов.

<question3> Исследователи какой школы управления рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе?

- <variant> школа человеческих отношений;
- <variant> школа научного управления;
- <variant> классическая школа или школа административного управления;
- <variant> школа науки о поведении;
- <variant> школа науки управления или количественных методов.

<question3> Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни?

- <variant> школа науки о поведении;
- <variant> школа научного управления;
- <variant> классическая школа или школа административного управления;
- <variant> школа человеческих отношений;
- <variant> школа науки управления или количественных методов.

<question3> Компьютерная программа работы с кадрами не включает:

<variant> семейное положение и его изменения

<variant> полицейской учет специалистов

<variant> движение кадров

<variant> сведения об аттестации и перееаттестации, повышения квалификации

<variant> полицейской учет поощрений и наказаний

<question3> Какой из принципов управления, выделенных Анри Файоном, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий?

<variant> разделение труда(специализация);

<variant> единовластие(единоначалие);

<variant> единство направления и единый план работы;

<variant> скалярная цепочка управления;

<variant> стабильность рабочего места для персонала.

<question3> Согласно какому принципу, выделенному Анри Файоном, человек должен получать приказы только от одного начальника и подчиняться только ему?

<variant> единоначалие;

<variant> скалярная цепочка управления;

<variant> порядок;

<variant> инициатива;

<variant> полномочия и ответственность.

<question3> Какая из школ в теории развития кадрового менеджмента сформулировала функции управления?

<variant> классическая школа или школа административного управления;

<variant> школа научного управления;

<variant> школа человеческих отношений;

<variant> школа науки о поведении;

<variant> школа науки управления или количественных методов.

<question1> Какой из подходов помогает интегрировать вклады всех школ, которые в разное время доминировали в теории и практике управления?

<variant> системный подход

<variant> ситуационный подход;

<variant> процессный подход;

<variant> свободный подход;

<variant> запасной подход;

<question1> Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:

<variant> демократический;

<variant> авторитарный;

<variant> анархический;

<variant> кооперативный;

<variant> попустительский.

<question1> Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников?

<variant> система мотивации;

<variant> стратегическая цель;

<variant> информация;

<variant> методы управления;

<variant> подбор кадров.

<question1> Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия?

<variant> вознаграждать за достижение стандарта.

<variant> установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;

<variant> установить двухстороннее общение;

<variant> избегать чрезмерного контроля;

<variant> установить жесткие, но достижимые стандарты;

<question1> Контроль должен быть?

ЭДО ПК № 0024102190 DOC.08.01

<variant>Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным.

<variant> Объективным и гласным;

<variant> Гласным и действенным;

<variant> Эффективным;

<variant> Текущим.

<question1> Согласно теории "X", руководитель должен?

<variant> принуждать подчиненных;

<variant> угрожать подчиненным;

<variant> понять их и стимулировать работу;

<variant> уважать подчиненных;

<variant> выполнять работу за них.

<question1>Контроль – это?

<variant> Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;

<variant> Вид человеческой деятельности;

<variant> Наблюдение за работой персонала организации;

<variant> Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;

<variant> Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия

<question2>Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях?

<variant> авторитарный;

<variant> демократический;

<variant> либеральный;

<variant> анархический;

<variant>нейтральный.;

<question2>Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать плату за свою службу?

<variant> вознаграждение персонала;

<variant> единоначалие;

<variant> скалярная цепь;

<variant> порядок;

<variant> полномочия и ответственность.

<question2>Какой тип власти влияет на людей через привитые культурой ценности?

<variant> традиционная или законная власть;

<variant> власть, основанная на принуждении;

<variant> власть, основанная на вознаграждении;

<variant> экспертная власть;

<variant> власть харизмы (влияние силой пример

<question2>Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:

<variant> культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания);

<variant> содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание);

<variant> структура (порядок организации группы — распределение ролей его участником);

<variant> процедура (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе).

<variant> процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе).

<question2> Укрепляя авторитет, менеджер должен следить за тем, чтобы он не подавлял, не сковывал инициативу подчиненных. Какой из приведенных разновидностей псевдавторитета (ложного авторитета лишает людей уверенности, инициативы, порождает перестраховку и даже нечестность?

<variant> авторитет подавления — руководитель прибегает к угрозам, вселяет страх в подчиненных, ошибочно полагая, что такие приемы укрепят его авторитет.

<variant> авторитет расстояния — руководитель считает, что его авторитет возрастает, если он дистанцируется от подчиненных и держится с ними официально;

<variant> авторитет доброты — "всегда быть добрым". Доброта снижает требовательность;

<variant> авторитет педантизма — руководитель прибегает к мелочной опеке и жестко определяет подчиненным все стадии выполнения задания, тем самым сковывая их творчество и инициативу;

<variant> авторитет чванства — руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги;

<question2> Какой тип роли в неформальной группе отводится человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии?

<variant> креативщик;

<variant> координатор;

<variant> критик;

<variant> исполнитель;

<variant> администратор.

<question2> Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций?

<variant> приказы и распоряжения генерального директора.

<variant> предстоящие сокращения производственных рабочих;

<variant> грядущие перемещения и повышения;

<variant> подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании по сбыту;

<variant> слухи о предстоящих изменениях в структуре организации;

<question2> Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):

<variant> выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;

<variant> сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;

<variant> способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;

<variant> искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;

<variant> демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

<question2> Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет?

<variant> стиль компромисса.

<variant> стиль конкуренции;

<variant> стиль уклонения;

<variant> стиль ускорения;

<variant> стиль приспособления;

<question3> Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения людей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого типа поведения характерна высокая надежность?

<variant> преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации)

<variant> "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не приемлет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством);

<variant> "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии);

<variant> "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации).

<question3> Управленческая сетка, или решетка Р. Блейка и Д. Моутона, включает пять основных подходов руководства и представляет собой таблицу 9x9 позиций. Вертикаль (девять значений матричного кода означает заботу о человеке. Девять значений по горизонтали означают заботу о производстве. Какой из стилей является оптимальным для разработки стратегии в конфликтных ситуациях?

<variant> компромиссный (удовлетворительные результаты, средняя удовлетворенность работой, склонность к компромиссам и традициям тормозят развитие оптимистического взгляда — код).

<variant> авторитарный (достигается высокий производственный результат без внимания к человеческим отношениям — матричный код 9.9)

<variant> социально-психологический (повышенное внимание к человеческим потребностям создает дружественную атмосферу и соответствующий темп производства — код 9.9);

<variant> либеральный (минимальное внимание к результатам производства и человеку — код 9.9);

<variant> кооперативный (высокие результаты получают заинтересованные сотрудники, преследующие совместную цель — код 9.9);

<question3> Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является?

<variant> различия в целях;

<variant> распределение ресурсов;

<variant> неудовлетворенные коммуникации;

<variant> различия в представлениях и ценностях;

<variant> различие в манере поведения и жизненном опыте.

<question3> Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента?

<variant> индивидуальная ответственность;

<variant> долгосрочная работа на предприятии;

<variant> принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;

<variant> медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;

<variant> повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

<question3> Коммуникационные сети показывают:

<variant> всю совокупность связей между элементами предприятия;

<variant> степень разделения труда на предприятии;

<variant> уровень централизации полномочий;

<variant> схему структуры деятельности предприятия;

<variant> горизонтальные коммуникации.

<question3> Цена рабочей силы – это:

<variant> мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.

<variant> это целесообразная деятельность человека (людей), направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ и услуг (или) духовных ценностей;

<variant> заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;

<variant> спрос и предложение на интеллектуальный труд;

<variant> совокупность его возможностей к творческому труду.

<question3> Что не является задачей системы управления персоналом?

- <variant> всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.
- <variant> социально-психологическая диагностика персонала;
- <variant> планирование потребности в кадрах;
- <variant> анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
- <variant> маркетинг кадров;

<question3> Что не является функциями управления персоналом?

- <variant> всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом
- <variant> прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
- <variant> оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
- <variant> нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
- <variant> оценка, координирование и контроль результатов деятельности;

<question3> Как осуществляется текущий контроль в организации?

- <variant> С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;
- <variant> Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
- <variant> Путем наблюдения за работой работников;
- <variant> Путем докладов на сборах и совещаниях;
- <variant> Вышестоящей структурой.

<question3> С точки зрения теории "Y" менеджер должен верить в потенциал человека и относиться к подчиненным как к ответственным людям, стремящимся к полной самореализации. По этой теории?

- <variant> работа доставляет людям удовлетворение;
- <variant> работа не противна природе человека;
- <variant> работники пытаются получить от компании все, что можно;
- <variant> человек не любит работать;
- <variant> человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.

<question3> Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избежать их воздействия как демотиватор, следует:

- <variant> связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;
- <variant> платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;
- <variant> платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;
- <variant> заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;
- <variant> платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

<question1> Лидерство это?

- <variant> процесс применения руководителем власти, основанной на личных качествах.
- <variant> процесс оказания влияния на людей, для достижения групповых задач.
- <variant> процесс принятия ответственных административных решений.
- <variant> делать вещи правильно.
- <variant> делать правильные вещи

<question1> Каково обязательное условие лидерства?

- <variant> обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- <variant> умение побеждать в спорах;
- <variant> физическая сила;
- <variant> ум и выдающиеся способности;
- <variant> ни одно из указанных условий.

<question1> Что такое лидерство?

- <variant> Тип управленческого взаимодействия;
- <variant> Управление;
- <variant> Метод управления;
- <variant> Способ воздействия на подчиненных.

<variant>Воздействия на подчиненных.

<question1> На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации?

<variant>Ожиданий;

<variant>Справедливости;

<variant>Потребностей;

<variant>Вознаграждений;

<variant>Предположений.

<question1> Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

<variant>Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;

<variant>Достижение личных целей;

<variant>Исполнение принятых управленческих решений;

<variant>Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного;

<variant>Побуждение работников к деятельности.

<question1> Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?

<variant>Гармонизация между трудом и капиталом;

<variant>Получение высоких материальных вознаграждений;

<variant>Признание заслуг;

<variant>Постоянное повышение квалификации персонала;

<variant>Достижение конкурентного преимущества.

<question1> Что должны отражать современные принципы менеджмента?

<variant>Основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе;

<variant>Основные закономерности управления;

<variant>Основные связи, которые складываются в системе;

<variant>Основные отношения, которые складываются в системе;

<variant>Обязательное наличие цели при управлении.

<question2> Что является основой управления какой либо системы?

<variant>Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;

<variant>Методы менеджмента;

<variant>Функции менеджмента;

<variant>Финансовые ресурсы;

<variant>Объект менеджмента.

<question2> Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?

<variant>Экономическим;

<variant>Социально-психологическим;

<variant>Организационно-распорядительным;

<variant>Распорядительным;

<variant>Социально-экономическим.

<question2> Основной формой материального стимулирования персонала организации является?

<variant>Премии;

<variant> Премии и ценные подарки;

<variant>Ценные подарки и зарплата;

<variant>Зарплата;

<variant>Премии и зарплата.

<question2> Что создает структуру управления организацией?

<variant>Совокупность линейных органов управления;

<variant>Совокупность функциональных служб;

<variant>Совокупность линейных и функциональных служб (органов);

<variant>Совокупность органов управления;

<variant>Совокупность программно-целевых служб.

<question2> Цели организации должны удовлетворить такие основные требования?

<variant>Достижимость, конкретность, ориентация во времени;

<variant>Достижимость и ориентация во времени;

<variant>Ориентация во времени и конкретность;

<variant>Достижимость;.

<variant>Ориентация во времени.

<question2> Центр пмпс – это:

<variant>медицинская организация, оказывающая первичную медико-санитарную помощь.

<variant>медицинская организация, оказывающая услуги медико-социального плана.

<variant>медицинская организация, оказывающая квалифицированную помощь

<variant>медицинская организация, оказывающая квалифицированную и специализированную помощь.

<variant>медицинская и юридическая организация.

<question2> В каких формах предоставляется медицинская помощь?

<variant>Все ответы правильные

<variant>Стационарорзамещающая помощь

<variant>Консультативно-диагностическая помощь

<variant>Первичная медико-санитарная помощь

<variant>Скорая медицинская помощь

<question2> Стратегическое планирование - это планирование длительностью:

<variant>5- 10 лет

<variant>1-5 лет

<variant>1-3 года

<variant>0-1год

<variant>1 квартал.

<question2> Методы руководства сотрудниками включают:

<variant>все ответы верны

<variant>поддержание работоспособности персонала.

<variant> аттестация.

<variant> наставничество.

<variant> денежное вознаграждение и поощрение.

<question3> Что предусматривает дисциплина как принцип менеджмента?

<variant>Четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта;

<variant>Авыполнение всеми работниками поставленных заданий;

<variant>Выполнение менеджерами поставленных заданий;

<variant>Выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий;

<variant>Полное подчинение работников руководящему аппарату.

<question3> Что такое экономическая эффективность здравоохранения?

1.достигнутый результат пролеченных больных.

2.затраты на лечебно-профилактическую работу.

3. отношение предотвращенного экономического ущерба к затратам на организацию и оказание медицинской помощи.

4.отношение затрат на содержание МО к стоимости основных фондов.

5.отношение полученной прибыли к затратам.

<variant>1,2

<variant> 2,3,4

<variant> 3,4,5

<variant>1,4,5

<variant>1,2,4

<question3> Для введения дифференцированной оплаты труда необходимо:

1) приказа уполномоченного органа по здравоохранению,

2) приказа руководителя организации,

3) внесение изменений в коллективный договор,

4) разработка положения о порядке оплаты труда,

5) согласование с вышестоящим органом здравоохранения

<variant>1, 2, 3, 4, 5

<variant> 2,3,4, 5

<variant> 3,4,5,1

<variant>1,4,5,3

<variant>1,2,4, 3

<question3> Оцените ситуацию, определите вид лидерства (позитивное или негативное).

Ситуация: Профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством:

<variant>Позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;

<variant>Позитивное;

<variant>Негативное;

<variant>Негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

<variant> Доброжелательное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

<question3>Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это?

<variant>Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;

<variant>Установление целей организации;

<variant>Определение путей и средств выполнения заданий;

<variant>Определение способов достижения целей организации;

<variant>Моделирование действий организации.

<question3> Для разработки плана работы структурного подразделения лечебно-профилактической организации необходимо:

<variant>все перечисленное

<variant>государственная программа гарантий

<variant> план по оптимизации медицинской помощи больницы и ее структурных подразделений

<variant>план финансирования больницы и ее структурных подразделений

<variant> план организационно-экономических и технологических мероприятий

<question3> Структуре воз имеются 6 региональных организаций. какую региональную организацию входит Казахстан?

<variant>европейская

<variant> юго-восточной Азии

<variant>американская

<variant> африканская

<variant>восточно-средиземноморская

<question3> Специфика результата оказанной медицинской услуги в том, что:

<variant>все перечисленное верно

<variant>результат воплощен в человеке.

<variant> результат носит индивидуальный характер.

<variant> нельзя оказать услугу впрок, заранее.

<variant>на рынок услуг выносятся не сама услуга, а информация о ней.

<question3> Послеоперационная летальность – это:

<variant>Отношение числа больных, умерших после операции, ко всем оперированным больным

<variant>Отношение числа умерших после операции к числу госпитализированных больных

<variant>Отношение числа умерших больных к числу выбывших больных

<variant>Отношение числа умерших после операции к числу поступивших больных

<variant>Отношение числа умерших после операции к числу госпитализированных больных в данном году

<question1> Как называется документ, удостоверяющий соответствие объектов требованиям технических регламентов, положениям стандартов или условиям договоров?

<variant>Сертификат соответствия.

<variant> Патент.

<variant>Стандарт.

<variant>Спецификация.

<variant>Декларация.

<question1>Как называется официальное признание органом по аккредитации компетентности физического или юридического лица выполняющие работы в определенной области оценки соответствия?

<variant>Аккредитация

ЭДО ПК № 0024102190 DOC.08.01

- <variant> Патент.
- <variant> Стандарт.
- <variant> Спецификация.
- <variant> Декларация.

<question1> Как называется форма подтверждения соответствия продукции требованиям технических регламентов?

- <variant> Декларирование соответствия.
- <variant> Сертификат соответствия.
- <variant> Стандартизация.
- <variant> Спецификация.
- <variant> Декларация.

<question1> Планирование кадров в здравоохранении включает:

- <variant> количество, оценку, анализ спроса на медицинские специальности.
- <variant> количество инвестиций в медицинские ВУЗы.
- <variant> среднее пребывание больного на койке.
- <variant> сравнение стандартов с клинической практикой специалистов.
- <variant> все ответы верны.

<question1> Менеджмент - это ...

- <variant> это система управления организацией, ориентированная на удовлетворение общественных потребностей.
- <variant> это способ получения прибыли посредством управления.
- <variant> это любой вид деятельности, приносящий личные выгоды.
- <variant> это совокупность методов и форм экономического стимулирования развития производства.
- <variant> это методы улучшения экономики и производственных процессов на основе новейших технологий.

<question1> Правильно укажите функции менеджмента:

- <variant> планирование, организация, координация, контроль.
- <variant> планирование, руководство, составление отчетов, контроль.
- <variant> организация, контроль, лидерство, ведение переговоров.
- <variant> планирование, контроль, устранение нарушений, руководство.
- <variant> организация, мотивация, ответственность, принятие решений.

<question1> Медицинская реабилитация – это:

- <variant> комплекс медицинских услуг, направленных на устранение и (или) приостановление заболевания, а также предупреждение его прогрессирования.
- <variant> комплекс медицинских услуг, направленных на сохранение и восстановление здоровья населения.
- <variant> действия медицинских работников, имеющих профилактическую, диагностическую, лечебную или реабилитационную направленность по отношению к конкретному человеку.
- <variant> профессиональная деятельность физических лиц, получивших высшее или среднее профессиональное медицинское образование, а также юридических лиц, направленная на охрану здоровья граждан.
- <variant> комплекс медицинских услуг, направленных на сохранение, частичное или полное восстановление нарушенных и (или) утраченных функций организма.

<question2> Медицинская помощь – это:

- <variant> комплекс медицинских услуг, направленных на сохранение и восстановление здоровья населения.
- <variant> комплекс медицинских услуг, направленных на устранение и (или) приостановление заболевания, а также предупреждение его прогрессирования.
- <variant> действия медицинских работников, имеющих профилактическую, диагностическую, лечебную или реабилитационную направленность по отношению к конкретному человеку.
- <variant> профессиональная деятельность физических лиц, получивших высшее или среднее профессиональное медицинское образование, а также юридических лиц, направленная на охрану здоровья граждан.
- <variant> комплекс медицинских услуг, направленных на сохранение, частичное или полное восстановление нарушенных и (или) утраченных функций организма.

<question2> Как называется документ, удостоверяющий соответствие выпускаемой в обращение продукции требованиям технических регламентов:

<variant> Декларация о соответствии.

<variant> Декларирование соответствия.

<variant> Стандарт.

<variant> Патент.

<variant> Декларация.

<question2> Какое определение соответствует понятию «орган по сертификации» ?

<variant> Специализированное подразделение предприятия, подготавливающее продукцию к сертификации.

<variant> Структурное подразделение службы по техническому регулированию и метрологии.

<variant> Юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, аккредитованные в установленном порядке для выполнения работ по сертификации.

<variant> Специализированное подразделение исполнительной власти муниципального образования, в установленном порядке осуществляющее работы по сертификации.

<variant> Неспециализированное подразделение исполнительной власти муниципального образования, в установленном порядке осуществляющее работы по сертификации.

<question2> Медицинская деятельность – это:

<variant> профессиональная деятельность физических лиц, получивших высшее или среднее профессиональное медицинское образование, а также юридических лиц, направленная на охрану здоровья граждан.

<variant> действия медицинских работников, имеющих профилактическую, диагностическую, лечебную или реабилитационную направленность по отношению к конкретному человеку.

<variant> комплекс медицинских услуг, направленных на устранение и (или) приостановление заболевания, а также предупреждение его прогрессирования.

<variant> комплекс медицинских услуг, направленных на сохранение, частичное или полное восстановление нарушенных и (или) утраченных функций организма

<variant> комплекс медицинских услуг, направленных на формирование здорового образа жизни, предупреждение возникновения заболеваний (и их прогрессирования).

<question2> Медицинские услуги – это:

<variant> действия медицинских работников, имеющих профилактическую, диагностическую, лечебную или реабилитационную направленность по отношению к конкретному человеку.

<variant> комплекс медицинских услуг, направленных на устранение и (или) приостановление заболевания, а также предупреждение его прогрессирования.

<variant> комплекс медицинских услуг, направленных на сохранение, частичное или полное восстановление нарушенных и (или) утраченных функций организма

<variant> профессиональная деятельность физических лиц, получивших высшее или среднее профессиональное медицинское образование, а также юридических лиц, направленная на охрану здоровья граждан.

<variant> комплекс медицинских услуг, направленных на формирование здорового образа жизни, предупреждение возникновения заболеваний (и их прогрессирования).

<question2> Государственный орган по контролю в сфере оказания медицинских услуг – это:

<variant> определяемый Правительством Республики Казахстан государственный орган с его территориальными подразделениями, осуществляющий в пределах компетенции уполномоченного органа в области здравоохранения исполнительные, контрольные и надзорные функции, а также руководство по качеству медицинских услуг.

<variant> юридическое лицо, осуществляющее деятельность в области здравоохранения.

центральный исполнительный орган, осуществляющий государственное регулирование в области охраны здоровья граждан, медицинской и фармацевтической науки, <variant> медицинского и фармацевтического образования, санитарно-эпидемиологического благополучия населения, обращения лекарственных средств, контроля за качеством медицинских услуг.

<variant> совокупность государственных органов и субъектов здравоохранения, деятельность которых направлена на обеспечение прав граждан на охрану здоровья и получение медицинской помощи.

<variant> организации здравоохранения, основной деятельностью которых является оказание медицинской помощи и медицинских услуг населению.

<question2> Государственный контроль в сфере оказания медицинских услуг – это:

<variant>проверка, проводимая государственным органом по контролю в сфере оказания медицинских услуг, субъектов здравоохранения независимо от ведомственной принадлежности по исполнению ими нормативных правовых и правовых актов в области здравоохранения.

<variant>совокупность организационных, аналитических и практических мероприятий, направленных на установление уровня, качества и степени состояния различных сфер деятельности в здравоохранении.

<variant>физическое или юридическое лицо, аккредитованное в установленном порядке для проведения независимой экспертизы деятельности субъектов здравоохранения.

<variant>процедура, проводимая в целях обеспечения прозрачности и объективности оценки деятельности физических и юридических лиц, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность.

<variant>определяемый Правительством Республики Казахстан государственный орган с его территориальными подразделениями, осуществляющий в пределах компетенции уполномоченного органа в области здравоохранения исполнительные, контрольные и надзорные функции, а также руководство по качеству медицинских услуг.

<question2> Независимая экспертиза – это:

<variant>Процедура, проводимая в целях обеспечения прозрачности и объективности оценки деятельности физических и юридических лиц, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность.

<variant>совокупность организационных, аналитических и практических мероприятий, направленных на установление уровня, качества и степени состояния различных сфер деятельности в здравоохранении.

<variant>проверка, проводимая государственным органом по контролю в сфере оказания медицинских услуг, субъектов здравоохранения независимо от ведомственной принадлежности по исполнению ими нормативных правовых и правовых актов в области здравоохранения.

<variant>определяемый Правительством Республики Казахстан государственный орган с его территориальными подразделениями, осуществляющий в пределах компетенции уполномоченного органа в области здравоохранения исполнительные, контрольные и надзорные функции, а также руководство по качеству медицинских услуг.

<variant>физическое или юридическое лицо, аккредитованное в установленном порядке для проведения независимой экспертизы деятельности субъектов здравоохранения.

<question2> Консилиум – это:

<variant>исследование больного в целях установления диагноза, определения тактики лечения и прогноза заболевания с участием не менее трех врачей.

<variant>исследование с участием человека в качестве испытуемого, проводимое для выявления или подтверждения клинических, фармакологических и (или) фармакодинамических эффектов исследуемого лекарственного препарата и (или) выявления всех побочных реакций на него, и (или) в целях изучения его всасывания, распределения, биотрансформации и выведения для установления его безопасности и эффективности.

<variant>химические, физические, биологические, микробиологические, фармакологические, токсикологические и другие экспериментальные научные исследования или серия исследований по изучению испытуемого вещества в целях изучения специфического действия и (или) безопасности для здоровья человека.

<variant>установление закономерностей возникновения различных болезней, механизмов их развития, разработка и проверка эффективности новых методов профилактики и лечения.

<variant>комплекс медицинских услуг, направленных на установление диагноза заболевания.

<question3> Медико-биологический эксперимент – это:

<variant>.установление закономерностей возникновения различных болезней, механизмов их развития, разработка и проверка эффективности новых методов профилактики и лечения, исследование с участием человека в качестве испытуемого, проводимое для выявления или подтверждения клинических, фармакологических и (или) фармакодинамических эффектов исследуемого лекарственного препарата.

<variant>.выявления всех побочных реакций на него, и (или) в целях изучения его всасывания, распределения, биотрансформации и выведения для установления его безопасности и эффективности.

<variant>химические, физические, биологические, микробиологические, фармакологические, токсикологические и другие экспериментальные научные исследования или серия исследований по изучению испытываемого вещества в целях изучения специфического действия и (или) безопасности для здоровья человека.

<variant>.исследование больного в целях установления диагноза, определения тактики лечения и прогноза заболевания с участием не менее трех врачей.

<variant>.комплекс медицинских услуг, направленных на установление диагноза заболевания.

<question3> Как называется физическое или юридическое лицо, осуществляющее обязательное подтверждение соответствия?

<variant>Заявитель.

<variant>Резидент.

<variant>Эксперт

<variant>Аудитор или аудиторская организация.

<variant>Орган по сертификации.

<question3> Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

<variant>все перечисленные

<variant>квалификация и целеустремления работника;

<variant>наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;

<variant>стабильность его отдачи;

<variant>интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;

<question3> Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

<variant>всё перечисленное.

<variant>целеустремленность;

<variant>решительность;

<variant>настойчивость;

<variant>инициативность;

<question3> Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

<variant>институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;

<variant> «открытые» менеджеры;

<variant>социально активные менеджеры;

<variant>ни один из названных;

<variant>все названные.

<question3> Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с?

<variant> Системным подходом.

<variant>Поведенческим подходом.

<variant> Процессным подходом;

<variant> Ситуационным подходом;

<variant> Текущим подходом.

<question3> Что является основой управления какой либо системы?

<variant> Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;

<variant> Методы менеджмента;

<variant> Функции менеджмента;

<variant> Финансовые ресурсы;

<variant> Объект менеджмента.

<question3> Анализ конкурентов организации проводится с целью?

<variant>Определения их целей, стратегий, сильных и слабых сторон;

<variant> Определения их стратегии и сильных сторон;

<variant> Определения их целей и сильных сторон;

<variant> Определения стратегии;

<variant> Определения их целей и слабых сторон.

<question3> Здоровье населения рассматривается (изучается) как?

<variant> многофакторная проблема, включающая в себя цели и задачи по изучению здоровья населения и влияющих факторов окружающей среды

<variant> однофакторная проблема, включающая в себя цели и задачи по изучению здоровья населения и влияющих факторов окружающей среды

<variant> многофакторная проблема, включающая в себя цели и задачи по изучению общей заболеваемости, без учета влияния факторов окружающей среды

<variant> оценка показателей естественного движения населения

<variant> оценка показателей общей смертности и инвалидности

<question1> Срок испытания при приеме на работу не может превышать:

<variant>3 месяца

<variant>2 недели

<variant>1 месяц

<variant>6 месяцев

<variant>1 год

<question1> Должности, соответствующие специальности «Организация сестринского дела»:

<variant> главная медицинская сестра со средним и повышенным уровнем образования

<variant> медицинская сестра

<variant> старшая медсестра больницы

<variant> директор хосписа

<variant> главная медсестра с высшим образованием

<question1> Срок действия сертификата:

<variant>5 лет

<variant>2 года

<variant>7 лет

<variant>10 лет

<variant>11 лет

<question2> Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?

<variant> В организации интересы одного работника или группы не должны преобладать над интересами организации в целом;

<variant> В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации;

<variant> Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом;

<variant> Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников;

<variant> Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива.

<question2> Как осуществляется текущий контроль в организации?

<variant> С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;

<variant> Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;

<variant> Путем наблюдения за работой работников;

<variant> Путем докладов на сборах и совещаниях;

<variant> Вышестоящей структурой.

<question2> Если Вам придется объяснить, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это?

<variant> Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;

<variant> Установление целей организации;

<variant> Определение путей и средств выполнения заданий;

<variant> Определение способов достижения целей организации;

<variant> Моделирование действий организации.

<question2> Оперативные планы разрабатываются сроком на?

<variant> Полгода, месяц, декаду, неделю;

<variant> По рабочим дням;

<variant> 3-5 лет;

<variant> 1 год;

<variant> 10 лет.

<question2> Под планированием понимают:

- <variant>Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
- <variant>Вид деятельности;
- <variant>Перспективу развития;
- <variant>Состояние организации;
- <variant>Интеграцию видов деятельности.

<question3> Организационное планирование осуществляется:

- <variant>На всех уровнях управления;
- <variant> Только на высшем уровне управления;
- <variant> На высшем и среднем уровнях управления;
- <variant> На среднем уровне управления;
- <variant>Определение потребностей подчиненных.

<question3> Что предусматривает дисциплина как принцип менеджмента?

- <variant>Четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта;
- <variant> Выполнение всеми работниками поставленных заданий;
- <variant> Выполнение менеджерами поставленных заданий;
- <variant> Выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий;
- <variant> Полное подчинение работников руководящему аппарату.

<question3> Цели организации должны удовлетворить такие основные требования?

- <variant> Достижимость, конкретность, ориентация во времени;
- <variant> Достижимость и ориентация во времени;
- <variant> Ориентация во времени и конкретность;
- <variant> Достижимость;
- <variant> Ориентация во времени.

<question3> Когда получил широкое распространение в экономической литературе термин «организация»?

- <variant>В 60-е годы XX столетия;
- <variant> В 30-е годы XX столетия;
- <variant> В 90-е годы XX столетия;
- <variant> В 70-е годы XX столетия;
- <variant> В 80-е годы XX столетия.

<question3> Что создает структуру управления организацией?

- <variant>Совокупность органов управления;
- <variant> Совокупность линейных органов управления;
- <variant> Совокупность функциональных служб;
- <variant> Совокупность линейных и функциональных служб (органов);
- <variant>Совокупность программно-целевых служб.

<question1>Инструменты маркетинга – это:

- <variant> все средства, при помощи которых предприятие оказывает влияние на рынок
- <variant> продукт – качество
- <variant> ассортимент, цена
- <variant> репутация
- <variant> маркетинговая коммуникация

<question1>Маркетинг медицинской помощи – это:

- <variant> все вышеперечисленное
- <variant> маркетинг лекарственных препаратов, инструментария, перевязочных материалов и т. д.
- <variant> маркетинг медицинского и немедицинского персонала
- <variant> маркетинг медицинских, фармацевтических и сервисных услуг
- <variant> нет правильного ответа

<question1>Конечной целью маркетинговой деятельности является:

- <variant> получение прибыли
- <variant> улучшение качества продукции
- <variant> удовлетворение спроса потребителя
- <variant> усиления влияния производимых товаров на рынке

<variant> улучшение внутрикорпоративных отношений

<question1> При стратегическом планировании начальной является фаза:

<variant> финансовое планирование

<variant> долгосрочное планирование

<variant> планирование с учетом внешних факторов

<variant> планирование с учетом внутренних ресурсов

<variant> планирование с учетом административного ресурса

<question1> Роль контроля за маркетинговой деятельности заключается в:

<variant> анализе эффективности маркетинговой деятельности

<variant> комплексном исследовании рынка медицинских услуг

<variant> анализе удовлетворенности сотрудников работой в медицинском учреждении

<variant> анализе удовлетворенности пациентами работой медицинского учреждения

<variant> анализе финансовой деятельности медицинского учреждения

<question1> Укажите неправильные методы проведения региональной политики в здравоохранении?

<variant> директивное планирование и распределение ресурсов федеральным центром

<variant> развитие принципа федерализма и проведение на его основе регионализации и децентрализации

<variant> согласительно - договорные процедуры обеспечивающие интересы регионального развития

<variant> селективная поддержка депрессивных региональных систем

<variant> федеральная и региональная интервенция

<question1> Укажите неверный показатель для оценки развития кадровой политики в здравоохранении?

<variant> количественное соотношение медицинского персонала и больничных коек

<variant> количественное соотношение между населением и медицинским персоналом

<variant> количественное соотношение между врачами и средним медицинским персоналом

<variant> количественное соотношение между ВОП и врачами - специалистами

<variant> количественное соотношение между ВОП и средним медицинским персоналом

<question2> При оказании медицинской помощи пациент имеет право:

<variant> все вышеперечисленное

<variant> на сохранение в тайне информации о факте обращения за медицинской помощью, о состоянии здоровья и иных сведений, полученных при его обследовании и лечении

<variant> на информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство, на отказ от медицинского вмешательства

<variant> на получение информации о своих правах и обязанностях и состоянии своего здоровья, а также выбор лиц, которым в интересах пациента может быть передана информация о состоянии его здоровья

<variant> на возмещение ущерба в случае причинения вреда его здоровью при оказании медицинской помощи, на допуск к нему адвоката или иного законного представителя, допуск к нему священнослужителя

<question2> Что такое территориальный маркетинг?

<variant> Это маркетинг в интересах территории и территориальных субъектов, осуществляемый как в ее пределах, так и за ее пределами

<variant> Это маркетинг предприятий территории

<variant> Это маркетинг территорий и маркетинг на территориях

<variant> Это маркетинг, присущий данной территории и базирующийся на ее специфических чертах, особенностях

<variant> Это международный маркетинг, маркетинг во внешней торговле

<question2> Наличие материальных ценностей в структурных подразделениях учреждений здравоохранения отражают перечисленные основные документы:

<variant> инвентаризационная (сличительная) ведомость

<variant> акты на списание материальных ценностей

<variant> требования на получение материальных ценностей со склада

<variant> приемно-передаточные накладные

<variant> книга учета движения материальных ценностей

<question2>По отношению к системе общественного развития любого государства система здравоохранения является:

- <variant>подсистемой
- <variant>независимой структурой в системе
- <variant>сектором системы
- <variant>спутником системы
- <variant>самостоятельной системой

<question2>Основным методическим подходом для решения задач в области организации здравоохранения является:

- <variant> системный управленческий подход
- <variant> статистический анализ состояния здоровья населения
- <variant> изучение общественного мнения
- <variant> решение кадровых вопросов
- <variant> решение финансовых вопросов

<question2>Из количественных критериев уровня общественного здоровья населения главным показателем здоровья нации является показатель:

- <variant> ожидаемой продолжительности жизни
- <variant> уровня детской смертности
- <variant> трудового потенциала населения
- <variant> младенческой смертности
- <variant> перинатальной смертности

<question2> Комплексную оценку здоровья трудоспособного населения определяют показатели:

- <variant> распределение по группам здоровья
- <variant> общая заболеваемость
- <variant> профессиональная заболеваемость
- <variant> заболеваемость с временной утратой нетрудоспособности
- <variant> показатель первичного выхода на инвалидность

<question2> Целью социально-гигиенического изучения здоровья населения в различных регионах мира является:

- <variant> разработка стратегических управленческих решений в области организации здравоохранения
- <variant> динамическое наблюдение за состоянием здоровья населения
- <variant> статистический анализ состояния здоровья различных групп населения
- <variant> экономическое выравнивание финансовых потоков в разных регионах
- <variant> решение вопросов о перераспределении кадровых ресурсов

<question2> Необходимость развития первичной профилактики заболеваний обусловлена:

- <variant> высоким уровнем смертности от предотвратимых случаев заболеваний среди трудоспособного населения
- <variant> высоким уровнем заболеваемости среди трудоспособного населения
- <variant> высоким уровнем заболеваемости в детской, подростковой и молодежной среде
- <variant> высоким уровнем обращаемости в стационарные учреждения
- <variant> динамикой структуры заболеваемости у детей и подростков

<question2> Эффективность мероприятий первичной и вторичной профилактики определяется в первую очередь:

- <variant> снижением заболеваемости и смертности у лиц трудоспособного возраста
- <variant> снижением заболеваемости и смертности у детей и подростков
- <variant> снижением заболеваемости и смертности у лиц пожилого возраста
- <variant> рациональностью финансовых вложений в систему здравоохранения
- <variant> рациональностью распределения кадровых ресурсов в системе здравоохранения

<question3>Эффективность терапии наиболее распространенных заболеваний позволяет:

- <variant>увеличить продолжительность жизни больных с учетом инвалидности
- <variant>сократить длительность стационарного лечения
- <variant>перераспределить потоки пациентов между амбулаторно-поликлинической и стационарной службой
- <variant>более эффективно расходовать финансовые потоки

<variant>увеличить эффективность мер вторичной профилактики

<question3>По стратегической классификации болезней употребление алкоголя с вредными последствиями для здоровья является заболеванием:

<variant> предотвратимым

<variant> трудно поддающимся лечению

<variant> для которого не разработано адекватное лечение

<variant> с хроническим течением

<variant> с принудительным лечением

<question3>В структуре смертности населения экономически развитых стран ведущее:

<variant> болезни системы кровообращения; новообразования; травмы и отравления

<variant>инфекционные и паразитарные заболевания болезни системы пищеварения, психические заболевания

<variant> новообразования; травмы; болезни органов дыхания

<variant> травмы и отравления , болезни системы кровообращения, психические заболевания

<variant> новообразования, болезни системы кровообращения, психические заболевания

<question3>Основными принципами охраны здоровья являются, верно, все кроме одного:

<variant>все перечисленное верно

<variant>соблюдение прав граждан в сфере охраны здоровья и обеспечение связанных с этими правами государственных гарантий, социальная защищенность граждан в случае утраты здоровья

<variant>приоритет интересов пациента при оказании медицинской помощи и охраны здоровья детей

<variant>ответственность органов государственной власти и органов местного самоуправления, должностных лиц организаций за обеспечение прав граждан в сфере охраны здоровья

<variant>доступность и качество медицинской помощи, приоритет профилактики в сфере охраны здоровья; недопустимость отказа в оказании медицинской помощи и соблюдение врачебной тайны

<question3>Приоритет профилактики в сфере охраны здоровья обеспечивается путем:

<variant>все перечисленное верно

<variant>разработки и реализации программ формирования здорового образа жизни, в том числе программ снижения потребления алкоголя и табака, предупреждения и борьбы с немедицинским потреблением наркотических средств и психотропных веществ

<variant>осуществления санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий

<variant>осуществления мероприятий по предупреждению и раннему выявлению заболеваний, в том числе предупреждению социально значимых заболеваний и борьбе с ними

<variant>проведения профилактических и иных медицинских осмотров, диспансеризации, диспансерного наблюдения в соответствии с законодательством Российской Федерации

<question3> Пациент имеет право на:

<variant>все перечисленное верно

<variant>облегчение боли, связанной с заболеванием и (или) медицинским вмешательством, доступными методами и лекарственными препаратами

<variant> получение информации о своих правах и обязанностях, состоянии своего здоровья, выбор лиц, которым в интересах пациента может быть передана информация о состоянии его здоровья

<variant> отказ от медицинского вмешательства; защиту сведений, составляющих врачебную тайну

<variant> возмещение вреда, причиненного здоровью при оказании ему медицинской помощи

<question3> Действие лицензии прекращается:

<variant>все перечисленное верно

<variant>со дня принятия лицензирующим органом решения о прекращении действия лицензии на основании заявления лицензиата о прекращении лицензируемого вида деятельности

<variant>либо со дня внесения соответствующих записей в единый государственный реестр юридических лиц

<variant> или единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей;

<variant> либо со дня вступления в законную силу решения

<question3>Главная медсестра лечебно-профилактического учреждения имеет право принимать участие в приеме на работу и увольнении с работы:

<variant> среднего и младшего медперсонала

<variant> врачей

<variant> врачей, среднего и младшего медперсонала

<variant> младшего, среднего медперсонала и работников АХЧ

<variant> младшего медперсонала

<question3> Основными документами, дающими право заниматься частной медицинской практикой определенного вида, являются:

<variant> диплом врача/медицинской сестры, сертификат специалиста и лицензия

<variant> диплом врача/медицинской сестры

<variant> диплом врача/медицинской сестры и сертификат специалиста

<variant> диплом врача/медицинской сестры, сертификат специалиста, удостоверение о прохождении соответствующих курсов тематического усовершенствования

<variant> диплом врача/медицинской сестры, сертификат специалиста, удостоверение о прохождении соответствующих курсов тематического усовершенствования, военный билет

<question1> Все персональные данные работника можно получать у:

<variant> самого работника

<variant> предыдущего работодателя

<variant> членов его семьи

<variant> самого работника и третьих лиц

<variant> работников отдела кадров предыдущего места работы

<question1> Рабочее время – время, в течение которого работник исполняет:

<variant> трудовые обязанности

<variant> правила внутреннего трудового распорядка

<variant> условия трудового договора

<variant> условия Коллективного договора

<variant> нормированную работу

<question1> Нормальная продолжительность рабочего времени:

<variant> не может превышать 40 часов в неделю

<variant> составляет 50 часов в неделю

<variant> составляет 60 часов в неделю

<variant> определяется локальным нормативным актом

<variant> определяется соглашением сторон

<question1> Работа в ночное время считается время с:

<variant> часов до 6 часов

<variant> часов до 7 часов

<variant> часов до часов

<variant> часов до 8 часов

<variant> часов до 10 часов

<question1>Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается:

<variant> при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия

<variant> при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников

<variant> для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва

<variant> при необходимости выполнить работу, которая вследствие задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени

<variant> если невыполнение работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя

<question1>Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается:

<variant> коллективным договором

<variant> постановлением министерства труда

<variant> правилами внутреннего трудового распорядка

<variant> определяется локальным нормативным актом без учета мнения представительного органа работников

<variant> постановлением ведомственного министерства

<question1>Графики сменности доводятся до сведения работников до введения их в действие не позднее, чем за:

<variant> один месяц

<variant> два месяца

<variant> две недели

<variant> одну неделю

<variant> сроки не имеют значения

<question2>Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается:

<variant> правилами внутреннего трудового распорядка

<variant> трудовым договором

<variant> коллективным договором

<variant> устным соглашением работодателя и работника

<variant> юрисконсультom учреждения

<question2>Разделение рабочего дня на части вводится работодателем:

<variant> с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании локального нормативного акта

<variant> по соглашению с работником

<variant> по просьбе работника

<variant> на основании медицинского заключения, представленного работником

<variant> по соглашению с юрисконсультom учреждения

<question2> Какие потери можно отнести к потерям времени

<variant> невыполнение сроков сдачи объекта

<variant> потери ценных бумаг

<variant> выплата штрафа

<variant> уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию

<variant> уплата дополнительных налогов

<question2>Выберите метод оценки риска, который реализуется путем введения поправки на риск или путем учета вероятности возникновения денежных потоков?

<variant> учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости

<variant> построение дерева решений

<variant> метод сценариев

<variant> анализ чувствительности

<variant> вероятностный метод

<question2>Основными формами вины в уголовном праве являются:

<variant> умысел, неосторожность

<variant> самонадеянность

<variant> небрежность

<variant> халатность

<variant> непрофессионализм

<question2>Нормы уголовного права применяются в случае:

<variant> причинения тяжкого или средней тяжести вреда здоровью пациента по неосторожности

<variant> неуплаты штрафа

<variant> незаконного увольнения с работы

<variant> занятия частной медицинской практикой

<variant> работы специалиста без соответствующего сертификата

<question2>Трудовой договор – это соглашение между:

<variant> работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, выплату заработной платы, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию

<variant> работником и работодателем на определенный вид работ с указанием срока действия

<variant> работником и работодателем по регулированию трудовых отношений

<variant> все перечисленное верно

<question2> Управление-это:

<variant>целенаправленное информационное воздействие одной системы на другую с целью изменения ее поведения в определенном направлении

<variant>интеллектуальная деятельность по организации бизнеса в конкретной ситуации

<variant>деятельность, связанная с направлением товаров и услуг от производителя к потребителю

<variant>предпринимательская деятельность, связанная с управлением товаров

<variant>противоздействие одной системы на другую с целью изменения ее поведения в определенном направлении

<question3>Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

<variant>все перечисленное верно

<variant>ликвидации организации или сокращения штатов

<variant>несоответствия работника занимаемой должности, в т.ч. по состоянию здоровья

<variant>неоднократного невыполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

<variant>однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул, появление в состоянии опьянения, хищения, нарушения охраны труда).

<question3>Работодатель обязан отстранить от работы работника: (верно все, кроме одного):

<variant>все перечисленное верно

<variant>появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения

<variant>не прошедшего в установленном порядке проверку знаний по охране труда или мед.осморт

<variant>при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной ТД

<variant>по требованию должностных лиц и органов, уполномоченных ФЗ или нормами

<question3>Увольнение по инициативе администрации беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до -х лет, а также одиноких матерей, имеющих ребенка до лет, или ребенка-инвалида до 6 лет допускается при:

<variant>полной ликвидации предприятия

<variant>неоднократных нарушениях функциональных обязанностей

<variant>сокращении штатов учреждения

<variant>неоднократных нарушениях трудовой дисциплины

<variant>совершении по месту работы мелкого хищения

<question3>Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

<variant>противоборство, конкуренция;

<variant>приспособление, уступчивость;

<variant>уклонение;

<variant>сотрудничество;

<variant>компромисс.

<question3>Системный подход в управлении включает следующие элемент:

<variant>все перечисленные

<variant>создание рациональной структуры объекта управления

<variant>применение рациональных механизмов управления

<variant>совершенствование управленческого процесса

<variant>определение целей, задач управления

<question3>Определите типы управленческих решений по цели:

<variant>стратегические; операционные; тактические

<variant>стратегические; операционные; математические

<variant>стратегические, информационные, операционные

<variant>стратегические стандартные, инновационные

<variant>тактические, системные, гибкие

<question3>В управленческом решении отправной является точка:

<variant>определение цели и задач

<variant>определение ресурсов

<variant>создание мотивации для сотрудников

<variant>анализ информации

<variant>анализ ситуационной задачи

<question3>Постановка стратегических целей для ЛПУ является прерогативой:

<variant>руководителя

<variant>общего собрания коллектива

<variant>административной команды

<variant>руководителя совместно с заместителем по работе с персоналом

<variant>руководителя совместно с заместителем по лечебной работе

<question3>Эффективность управленческого решения определяется:

<variant>максимальным достижением цели при минимальных ресурсных затратах

<variant>максимальным достижением цели с использованием любых доступных средств

<variant>своевременным достижением цели

<variant>своевременным достижением цели с использованием финансовых ресурсов

<variant>максимальным достижением цели при обоснованных материальных затратах

<question1> Конфликтная ситуация – это:

<variant> противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

<variant> столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;

<variant> предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

<variant> состояние переговоров в ходе конфликта;

<variant> определение стадий конфликта;

<question1> На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта ?

<variant>кульминация;

<variant>начало;

<variant>развитие;

<variant>окончание;

<variant>послеконфликтный синдром как психологический опыт.

<question1> Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

<variant> отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

<variant>стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;

<variant>одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;

<variant>публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

<variant>крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

<question1> Целью управления является:

<variant> все выше перечисленное

<variant> научно обоснованное планирование и анализ деятельности учреждения

<variant> руководство выполнением решений

<variant> целенаправленное и эффективное использование ресурсов

<variant>обеспечение ресурсами, подготовка документов и организация работы учреждения

<question1>Запрещается переводить работника на другую работу:

<variant> противопоказанную по состоянию здоровья

<variant> в другую местность вместе с работодателем

<variant> для замещения временно отсутствующего работника до выхода этого работника

<variant> без его согласия сроком до одного месяца в случаях объективных причин простоя

<variant> более низкой квалификации с письменного согласия

<question1>Максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон:

<variant> до одного года

<variant> до 6 месяцев

ЭДО ПК № 0024102190 DOC.08.01

<variant> до полутора лет

<variant> до трех лет

<variant> срок не ограничен

<question1>Перед администрацией учреждения здравоохранения защищает права работников документ:

<variant> коллективный договор

<variant> закон о защите прав потребителей

<variant> правила внутреннего трудового распорядка

<variant> распоряжение администрации

<variant> решение профсоюзной организации

<question2> Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно?

<variant> по обоюдному волеизъявлению сторон

<variant> по инициативе работника

<variant> по инициативе работодателя

<variant> только в случае, если это срочный трудовой договор

<variant> по инициативе работодателя и юристконсульта учреждения

<question2>Трудовые отношения с работником, подавшим заявление об увольнении по собственному желанию, прекращаются?

<variant> через две недели

<variant> в тот же день

<variant> на следующий день

<variant> через неделю

<variant> через месяц

<question2>Ответственность за обеспечение безопасной эксплуатации медицинской техники в ЛПУ несет?

<variant>руководитель учреждения, эксплуатирующего данную медицинскую технику

<variant> сервисная организация, осуществляющая техническое обслуживание и ремонт медицинской техники

<variant> инженер по технике безопасности

<variant> назначенное лицо, ответственное за эксплуатацию медицинской техники в медицинском учреждении

<variant> заместитель руководителя ЛПУ по техническому обслуживанию

<question2>Основной задачей деятельности метрологической службы является?

<variant> обеспечение единства измерений медицинской техники и изделий медицинского назначения

<variant> своевременное проведение проверок медицинской техники и изделий медицинского назначения

<variant> обеспечение контроля за эксплуатацией медицинской техники и изделий медицинского назначения

<variant> взаимодействие и координация работы с государственными и ведомственными органами по вопросам стандартизации метрологического обеспечения

<variant> обеспечение контроля за поставками медицинского оборудования в ЛПУ

<question2>Оборудование, подлежащее техническому и метрологическому контролю и обслуживанию в ЛПУ?

<variant> все оборудование, эксплуатируемое в медицинском учреждении

<variant> высокотехнологичное

<variant> дорогостоящее

<variant> представляющее угрозу при эксплуатации

<variant> требующее особого внимания со стороны медицинского персонала

<question2>Интеллектуальные конфликты основаны?

<variant> на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;

<variant> на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

<variant> на столкновении вооруженных групп людей;

<variant> на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

<variant> на противостоянии справедливости и несправедливости.

<question2>Не относят к мотивационным факторам?

<variant> увеличение нагрузки

<variant> интерес к работе

<variant> признание и успех

<variant> продвижение по службе

<variant> рост и развитие, личное участие

<question2>Функции управления включают?

<variant> все вышеперечисленное

<variant> прогнозирование и планирование

<variant> проектирование и организацию

<variant> учет, контроль, анализ и регулирование

<variant> все перечисленное не соответствует истине

<question2>К принципам делегирования полномочий относят следующие принципы, кроме?

<variant> полной самостоятельности

<variant> диапазона контроля

<variant> фиксированной ответственности

<variant> соответствия прав и обязанностей

<variant> передача ответственности на возможно более низкий уровень

<question3>В понятие «децентрализация» управления здравоохранением в новых условиях входят следующие составляющие, кроме?

<variant> отсутствие нормативной базы в здравоохранении

<variant> сокращение мер административно-принудительного воздействия по вертикали

<variant> децентрализация бюджетного финансирования

<variant> поступление средств на обязательное медицинское страхование на территориальном уровне

<variant> расширение прав и полномочий руководителей медицинских учреждений

<question3>Успешное руководство предполагает перечисленные умения руководителя, кроме?

<variant> удовлетворение потребности управлять

<variant> определение цели, перспектив, проблем

<variant> выделение приоритетов

<variant> организацию работы по достижению цели

<variant> обеспечение мотивации сотрудников

<question3>Не являются методами мотивации?

<variant> меры, направленные на неукоснительное соблюдение подчиненными порядка в учреждении

<variant> экономическая заинтересованность

<variant> целевой подход в управлении

<variant> качественное расширение выполняемой работы

<variant> участие работников в управлении учреждением

<question3>Контроль за выполнением решения осуществляется следующими методами?

<variant> все вышеперечисленное

<variant> личный контроль руководителя

<variant> коллективный контроль

<variant> автоматизированная система контроля

<variant> нет правильного ответа

<question3>Функциональные обязанности руководителя медицинского учреждения не включает?

<variant> организация деятельности подразделений

<variant> работу с кадрами

<variant> определение целей и задач деятельности подразделений

<variant> осуществление внутренних и внешних коммуникативных связей

<variant> контроль совместных и индивидуальных действий

<question3>Современные требования к руководителю включает все, кроме?

<variant> склонности к конкуренции

<variant> принципиальности

<variant> высокого профессионализма

<variant> организаторских способностей

<variant> высоких нравственных качеств

<question3>Благоприятный социально - психологический климат коллектива определяет все, кроме?

<variant> благодушия

<variant> организованности

<variant> коллективизма (сплоченности)

<variant> информированности

<variant> ответственности

<question3>Методы мотивации в управлении коллективом включают?

<variant> конкуренцию

<variant> содержание и условия труда

<variant> экономическое стимулирование

<variant> состояние социально-психологического климата

<variant> обучение, повышение квалификации

<question3>Специалист для проведения аттестации представляет в аттестационную комиссию следующие документы, за исключением?

<variant> копии опубликованных работ, докладов

<variant> отчет о деятельности за года

<variant> копии документов о повышении квалификации

<variant> направление-характеристику

<variant> заявление