



**Медицинский колледж при АО «Южно-Казахстанская
медицинская академия»**

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ СРЕДСТВА

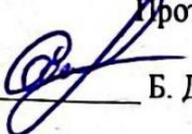
Специальность: 009130100 «Сестринское дело»
Квалификация: 5AB09130101 «Прикладной бакалавр сестринского дела»
Форма обучения: очное
Нормативный срок обучения: 3 года 6 месяцев
Индекс циклов и дисциплин: СД 20
Курс: 3
Семестр: 6
Дисциплина: «Улучшение функциональных возможностей»
Форма контроля: экзамен
Общая трудоемкость всего часов/кредитов КЗ: 72/3

| | | |
|---|---|--|
| ONTÜSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SKMA -1979- | SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» |
| Кафедра «Сестринское дело-1» | | №72/11 () |
| Контрольно-измерительные средства | | 2 стр из 12 |

Контрольно-измерительные средства составлены и утверждены на основе рабочей учебной программы по дисциплине «Улучшение функциональных возможностей».

Составитель:  Н.Ж.Шоланбаева

«27» 08 2024 г. Протокол № 1

Заведующий кафедрой:  Б. Д. Серикова

| | | |
|---|---|--|
| ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SKMA - 1979 - | SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» |
| Кафедра «Сестринское дело-1» | №72/11 () | |
| Контрольно-измерительные средства | 3 стр из 12 | |

8.1. Тесты по дисциплине/модулю

Рубежный контроль – 1.

1. Менеджмент – это процесс:

- A. достижения поставленных целей посредством эффективного использования человеческих, материальных и нематериальных ресурсов
- B. управления здравоохранением
- C. выборочных явлений
- D. достижения целей посредством обмена
- E. достижения целей посредством совершения коммерческих манипуляций

2. Менеджеры – это индивидуумы в организациях,

- A. обладающие полномочиями власти и принимающие решения по поводу распределения ресурсов организации для достижения поставленных целей
- B. занимающиеся распределением денежных ресурсов
- C. отвечающих за порядок и чистоту в организации
- D. занимающиеся подбором кадров
- E. индивидуумы в организациях, занимающиеся распределением времени

3. К функциям менеджмента относятся:

- A. планирование, организация, рынок, цена, контроль
- B. организация, переработка, оценка
- C. рынок, качество, цена
- D. цена, планирование, распределение, качество
- E. контроль, распределение, рынок

4. Планирование – это процесс

- A. постановки целей, выбора курса действий и достижения
- B. распределения работы между индивидуумами и группами работников
- C. обеспечения организации компетентными работниками
- D. побуждения, добровольного и гармоничного вовлечения индивидуумов и групп в процесс достижения целей
- E. достижения целей посредством обмена

5. Организация – это процесс

- A. распределения работы между индивидуумами и группами работников, координация их деятельности для достижения целей
- B. постановки целей и выбора курса действий и достижения
- C. обеспечения организации компетентными работниками
- D. побуждения, добровольного и гармоничного вовлечения индивидуумов и групп в процесс достижения целей
- E. достижения целей посредством обмена

6. Кадровая работа и управление человеческими ресурсами - это процесс

- A. обеспечения организации компетентными работниками
- B. распределения работы между индивидуумами и группами работников, координация их деятельности для достижения целей
- C. побуждения, добровольного и гармоничного вовлечения индивидуумов и групп в процесс достижения целей
- D. достижения целей посредством обмена
- E. постановки целей и выбора курса действий и достижения

7. Контроль - это процесс

- A. обеспечения эффективного достижения целей организации и индивидуумов путем систематического мониторинга прогресса

| | | |
|---|--|---------------------------|
| ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» | №72/11 () 4 стр из 12 |
| Кафедра «Сестринское дело-1» Контрольно-измерительные средства | | |

- В. постановки целей и выбора курса действий и достижения
- С. обеспечения организации компетентными работниками
- Д. распределения работы между индивидуумами и группами работников, координация их деятельности для достижения целей
- Е. достижения целей посредством обмена
8. Высший менеджмент – это
- А. высшее руководство организации, ответственное за дизайн организационной структуры, определение основной миссии и стратегического направления развития организации
- В. уровень управления, объединяющий менеджеров, ответственных за интеграцию деятельности различных трудовых коллективов и групп
- С. супервайзеры, управляющие непосредственно работниками организации
- Д. руководство организацией, занимающейся распределением времени
- Е. руководство организацией, ответственные за пожарную безопасность
9. Средний менеджмент – это:
- А. уровень управления, объединяющий менеджеров, ответственных за интеграцию деятельности различных трудовых коллективов и групп
- В. высшее руководство организации, ответственное за дизайн организационной структуры, определение основной миссии и стратегического направления развития организации
- С. супервайзеры, управляющие непосредственно работниками организации
- Д. руководство организацией, занимающейся распределением времени
- Е. руководство организацией, ответственные за пожарную безопасность
10. Низший менеджмент – это
- А. супервайзеры, управляющие непосредственно работниками организации
- В. высшее руководство организации, ответственное за дизайн организационной структуры, определение основной миссии и стратегического направления развития организации
- С. уровень управления, объединяющий менеджеров, ответственных за интеграцию деятельности различных трудовых коллективов и групп
- Д. руководство организацией, занимающейся распределением времени
- Е. руководство организацией, ответственные за пожарную безопасность
11. Менеджмент в здравоохранении – это
- А. наука о управления, регулирования и контроля финансовыми, трудовыми и материальными ресурсами медицины
- В. вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена
- С. наука управления собственным временем
- Д. наука управления собственными ресурсами
- Е. наука управления человеческими возможностями
12. Генеральный менеджмент – это управление
- А. медицинскими организациями в целом
- В. определенными сферами деятельности ЛПУ
- С. здравоохранением в целом
- Д. одним отделением
- Е. человеческими возможностями
13. Функциональный менеджмент - это управление
- А. определенными сферами деятельности ЛПУ
- В. здравоохранением в целом

| | | | |
|---|---|--|---------------------------|
| ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SKMA -1979- | SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» | №72/11 () 5 стр из 12 |
| Кафедра «Сестринское дело-1» Контрольно-измерительные средства | | | |

- С. медицинскими организациями в целом
 D. одним отделением
 E. человеческими возможностями
14. Инновационный менеджмент – это
 A. внедрение новых методов диагностики и лечения
 B. удельный вес каждого источника финансирования и возможность перемещения средств, степень прибыльности учреждения
 C. управление медицинскими организациями в целом
 D. управлением одним отделением
 E. наука управления человеческими возможностями
15. Потребность – это
 A. способ удовлетворения нужды в соответствии с состоянием здоровья человека
 B. коммерческий обмен ценностями между двумя сторонами
 C. предоставление чего-либо кому-либо с получением чего-либо взамен
 D. ощущаемое человеком чувство нехватки чего-либо
 E. потребность, подкрепленная покупательной способностью
16. Рынок – это
 A. сфера обмена конкретных товаров и услуг
 B. способ удовлетворения нужды в соответствии с культурным уровнем человека
 C. коммерческий обмен ценностями между двумя сторонами
 D. предоставление чего-либо кому-либо с получением чего-либо взамен.
 E. ощущаемое человеком чувство нехватки чего-либо
17. Цена – это
 A. денежное выражение стоимости медицинской услуги
 B. количество медицинских услуг, которое медицинское учреждение способно оказать в определенный период времени по определенной цене
 C. способ удовлетворения нужды в соответствии с культурным уровнем человека
 D. коммерческий обмен ценностями между двумя сторонами
 E. предоставление чего-либо кому-либо с получением чего-либо взамен
18. Цена спроса – это
 A. максимальная цена, по которой пациенты согласны купить данную медицинскую услугу
 B. минимальная цена, по которой врач могут продать свою услугу
 C. максимальная цена, по которой пациенты не могут купить медицинскую услугу
 D. минимальная цена, по которой пациенты покупают медицинскую услугу
 E. цена, на которой произошла сделка.
19. Цена предложения – это
 A. минимальная цена, по которой врачи могут продать свою услугу
 B. максимальная цена, по которой пациенты не могут купить медицинскую услугу
 C. минимальная цена, по которой пациенты покупают медицинскую услугу
 D. максимальная цена, по которой пациенты согласны купить данную медицинскую услугу
 E. цена, на которой произошла сделка
20. Маркетинг – это
 A. вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена
 B. процесс достижения целей
 C. предоставление медицинских услуг
 D. управление человеческими ресурсами

| | | | |
|---|---|--|---------------------------|
| ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SKMA -1979- | SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» | №72/11 () 6 стр из 12 |
| Кафедра «Сестринское дело-1» Контрольно-измерительные средства | | | |

Е. коммерческий обмен ценностями между двумя сторонами

Рубежный контроль – 2.

1. При превышении на рынке предложения над спросом цена
 - A. снижается
 - B. повышается
 - C. не изменяется
 - D. варьирует
 - E. колеблется
2. При превышении на рынке спроса над предложением цена
 - A. повышается
 - B. снижается
 - C. не изменяется
 - D. варьирует
 - E. колеблется
3. Стыль, подразумевающий, что человек старается уйти от конфликта– это
 - A. уклонение
 - B. сглаживание
 - C. принуждение
 - D. компромисс
 - E. решение проблем
4. Согласно теории мотивации Маслоу, к первичным потребностям относятся
 - A. физиологические потребности
 - B. социальные
 - C. в успехе
 - D. в самореализации
 - E. харизматические
5. Планирование, организация, рынок, цена и контроль, относятся к функциям
 - A. менеджмента
 - B. экономики
 - C. маркетинга
 - D. финансирования
 - E. планирования
6. К методу сбора первичных данных относится:
 - A. сбор фактических данных.
 - B. первичная медицинская документация.
 - C. анкеты пациентов.
 - D. приемы наблюдения.
 - E. приемы обследования.
7. Заключительным этапом принятия рационального решения могут быть:
 - A. оценка результатов
 - B. выбор альтернативы
 - C. выявление альтернативы
 - D. анализ альтернативы
 - E. диагноз проблемы
8. Научную основу менеджмента составляет
 - A. сумма знаний об управлении.
 - B. работа научных учреждений.
 - C. совокупность научных трудов.

| | | | |
|---|---|--|---------------------------|
| ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SKMA -1979- | SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» | №72/11 () 7 стр из 12 |
| Кафедра «Сестринское дело-1» Контрольно-измерительные средства | | | |

- D. исследовательская работа.
 E. творческая работа.
9. Основной функцией менеджмента является
 A. планирование
 B. оценка кадров
 C. учет
 D. стимулирование
 E. поощрение
10. Управление медицинскими организациями в целом – это
 A. генеральный менеджмент
 B. менеджмент в здравоохранении
 C. стратегический менеджмент
 D. функциональный менеджмент
 E. инновационный менеджмент
11. Управление определенными сферами деятельности ЛПУ – это
 A. функциональный менеджмент
 B. инновационный менеджмент
 C. генеральный менеджмент
 D. менеджмент в здравоохранении
 E. стратегический менеджмент
12. Необходимость вложений в испытание и внедрение новых методов диагностика и лечения – это
 A. инновационный менеджмент
 B. генеральный менеджмент
 C. менеджмент в здравоохранении
 D. стратегический менеджмент
 E. функциональный менеджмент
13. Количество медицинских услуг, которое желают и могут приобрести пациенты за некоторый период времени по определенной цене – это
 A. спрос
 B. нужда
 C. предложение
 D. потребность
 E. сделка
14. Максимальная цена, по которой пациенты согласны купить данную медицинскую услугу – это
 A. цена спроса
 B. цена предложения
 C. цена услуги
 D. цена потребности
 E. цена нужды
15. Минимальная цена, по которой врач может продать свою услугу – это
 A. цена предложения
 B. цена услуги
 C. цена потребности
 D. цена нужды
 E. цена спроса
16. Комплекс медицинских услуг, направленных на установление диагноза заболевания – это

| | | | |
|---|---|--|---------------------------|
| ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SKMA -1979- | SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» | №72/11 () 8 стр из 12 |
| Кафедра «Сестринское дело-1» Контрольно-измерительные средства | | | |

- А. диагностика
 - В. профилактика
 - С. лечение
 - Д. контроль
 - Е. реабилитация
17. Комплекс медицинских услуг, направленных на устранение и приостановление заболевания – это
- А. лечение
 - В. контроль
 - С. реабилитация
 - Д. диагностика
 - Е. профилактика
18. Отсутствие согласия между двумя или более лицами – это
- А. конфликт
 - В. мотивация
 - С. организация
 - Д. концепция
 - Е. стратегия
19. ... это предоставление чего-либо с получением чего-либо взамен.
- А. обмен
 - В. нужда
 - С. предложение
 - Д. спрос
 - Е. услуга
20. Выбор наиболее приемлемой альтернативы из возможного многообразия вариантов – это
- А. решение
 - В. цель
 - С. вывод
 - Д. организация
 - Е. процесс

8.2. Вопросы зачета, экзамена по дисциплине/модулю

1. Теория менеджмента.
2. Особенности современного менеджмента.
3. Коммуникация в сестринском деле.
4. Основные принципы менеджмента.
5. Клинический менеджмент.
6. Проблемы взаимоотношений в сестринском деле.
7. Основные научные школы менеджмента.
8. Внутренняя и внешняя среда организации.
9. Мотивация в сестринском деле.
10. Сестринский процесс: основные этапы и важность.
11. Особенности менеджмента в здравоохранении.
12. Организация процесса материально-технического оснащения медицинских организаций.
13. Организация работы медицинских учреждений.
14. Сущность и виды менеджмента.
15. Лидерство сестринского дела в менеджменте.

| | | |
|---|---|---------------------------|
| ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия» | №72/11 () 9 стр из 12 |
| Кафедра «Сестринское дело-1» Контрольно-измерительные средства | | |

16. Менеджер- роль медицинской сестры.
17. Классификация деловых игр в практическом менеджменте.
18. Критика и роль лидера в разрешении разногласий.
19. Теория менеджмента в здравоохранении.
20. Система менеджмента качества медицинской помощи.
21. Современное состояние сестринского дела в Казахстане.
22. Деловой план медицинской организации.
23. Организация медицинской помощи в лечебно-профилактическом учреждении.
24. Вопросы партнерства в сестринском деле.
25. Стратегическое и оперативное управление в управлении здравоохранения.
26. Особенности медицинского обслуживания.
27. Организационные обязанности главной медицинской сестры и старших медицинских сестер лечебно-профилактического учреждения.
28. Коммуникации и их роль в управлении.
29. Управленческое решение в клинике.
30. Координация работы и принятие решений в сестринском деле. Сотрудничество.
31. Значение управления персоналом.
32. Проявления развития кадровых ресурсов здравоохранения.
33. Обеспечение нормативных прав в организации труда среднего и младшего медицинского персонала.
34. Управление стрессом. Управление организационными изменениями.
35. Сестринское дело: миссия, занимаемая должность.
36. Организация административного контроля за деятельностью среднего и младшего медицинского персонала.
37. Принятие управленческих решений в здравоохранении.
38. Сестринские стандарты в области здравоохранения.
39. Законодательство в области сестринской практики.
40. Оценка трудоспособности работников.
41. Управление конфликтами внутри организации.
42. Права и обязанности медицинских сестер.
43. Характеристика авторитарного стиля управления.
44. Будущее развитие сестринского дела в РК и мире.
45. Координация сестринской работы и принятие решений.
46. Модели деятельности менеджеров по рыночному типу.
47. Основные характеристики школы человеческих отношений.
48. Служебные обязанности медицинской сестры общей практики.
49. Проблема кадров в управлении здравоохранении.
50. Этика делового общения.
51. Главная медицинская сестра стоматологической поликлиники выехала в командировку на два дня. В то время лечебное учреждение посетила комиссия государственного санитарно-эпидемиологического надзора с проверкой. Комиссию встретила новая назначенная старшая медицинская сестра, у которой стаж работы 2 года. Многочисленные замечания, которые в результате проверки не получили четкого ответа от старшей медицинской сестры в комиссии. За нарушение санитарно-эпидемиологического режима на лечебное учреждение возложены меры наказания. Как предотвратить данную ситуацию в будущем?
52. Управление коммуникационным процессом в лечебно-профилактических учреждениях.
53. Профессиональная функция менеджмента.

| | | | |
|---|---|--|----------------------------|
| ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SKMA -1979- | SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» | №72/11 () 10 стр из 12 |
| Кафедра «Сестринское дело-1» Контрольно-измерительные средства | | | |

54. Сбор информации о пациенте. Выявление основных и дополнительных жалоб пациента
55. Система организации менеджмента.
56. Административный процесс в стационарной деятельности.
57. Коммуникация в сестринском деле.
58. Стратегическое управление и планирование.
59. Миссия и цель организации.
60. Главврач приказал к проведению субботников на территории. Служители нерадостно отнеслись к этой информации и нашли разные причины не участвовать в субботнике. В итоге, в тот день из 46 человек участвовало восемь человек, как избежать этой ситуации в следующем году.
61. Значение управления персоналом.
62. Проявления развития кадровых ресурсов в здравоохранении.
63. Вопросы организации труда в сестринском деле.
64. Управление стрессом. Управление организационными изменениями.
65. Сестринское дело: миссия, занимаемая должность.
66. Управление качеством и изменениями в области здравоохранения.
67. Принятие управленческих решений в здравоохранении.
68. Модель мотивации А. Маслоу.
69. Расскажите структуру управления сестринской деятельностью на примере известной вам многопрофильной больницы. Как, на ваш взгляд, увеличить структуру сестринской службы.
70. Оценка трудоспособности работников.
71. Управление конфликтами внутри организации.
72. Научные теории и модели сестринского дела.
73. Характеристика авторитарного стиля управления.
74. Мотивация теории В. Врума.
75. Этика и профессионализм: демонстрация компонентов вербальной и невербальной эмпатии.
76. Модели поведения менеджеров в организациях рыночного типа.
77. Основные характеристики школы человеческих отношений.
78. Особенности общения с трудными больными.
79. Проблема кадров в управлении здравоохранением.
80. Этика делового общения.
81. Вопросы партнерства в сестринском деле.
82. Управление коммуникационным процессом в лечебно-профилактических учреждениях.
83. Процессная функция менеджмента.
84. Основания спора в сестринском деле.
85. Система организации менеджмента.
86. Административный процесс в стационарной деятельности.
87. Коммуникации и их роль в управлении.
88. Стратегическое управление и планирование.
89. Миссия и цель организации.
90. Обеспечение нормативных прав в организации труда среднего и младшего медицинского персонала.

| | | |
|---|--|----------------------------|
| ÖNTÜSTİK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» | №72/11 () 11 стр из 12 |
| Кафедра «Сестринское дело-1» Контрольно-измерительные средства | | |

8.3. Критерии и правила оценки знаний: шкала и критерии оценки знаний на каждом уровне (текущий, рубежный, итоговый контроль) правила оценки всех видов занятий.

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся не только сформированность профессиональных компетенций, но и развитие базовых компетенций и обеспечивающих их умений.

Оценка знаний – это процесс сравнения, достигнутого обучающимися уровня владения ими с эталонными показателями, описанными в учебной программе.

Цель оценки – стимулировать и направлять учебно-познавательную деятельность обучающихся. Основные требования к оценке: объективность, гласность и ясность, действенность, всесторонность, значимость и авторитетность. Оценка учебных достижений, обучающихся по всем видам контроля - текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация - осуществляется по балльно-рейтинговой буквенной системе, согласно таблице №1.

Аттестация

Рейтинговая шкала.

| Оценка по буквенной системе | Цифровой эквивалент | Баллы (%-ное содержание) | Оценка по традиционной системе |
|-----------------------------|---|--------------------------|--------------------------------|
| A | 4,0 | 95-100 | Отлично |
| A- | 3,67 | 90-94 | |
| B+ | 3,33 | 85-89 | Хорошо |
| B | 3,0 | 80-84 | |
| B- | 2,67 | 75-79 | |
| C+ | 2,33 | 70-74 | Удовлетворительно |
| C | 2,0 | 65-69 | |
| C- | 1,67 | 60-64 | |
| D+ | 1,33 | 55-59 | |
| D- | 1,0 | 50-54 | Неудовлетворительно |
| FX | 0,5 | 25-49 | |
| F | 0 | 0-24 | |
| Критерии оценки | <p>Отлично «А»: Студент предоставляет исчерпывающий полный ответ в области.</p> <p>Хорошо «В+» - «С+»: Студент демонстрирует знания в области.</p> <p>Удовлетворительно «С» - «D»: Студент обладает знаниями в области.</p> <p>Неудовлетворительно «FX» - «F»: Студент имеет некоторые представления в области.</p> | | |

Итоговая оценка дисциплины автоматически рассчитывается в зависимости от типа вида контроля, включаемого в официальный список в следующем формате:

Итоговая оценка = (АВ (Аудитория, Семинары) АВ Симуляция АВ (Временный контроль) SSI) = 60% АР (рейтинг допуска) x 60%

- Экзамен (индивидуально): итоговый тест

| | | |
|---|--|----------------------------|
| ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ |  SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» | №72/11 () 12 стр из 12 |
| Кафедра «Сестринское дело-1» Контрольно-измерительные средства | | |

Руководство по их реализации:

- Прочитайте и повторите распространяемые материалы, представленные во время занятий (лекции, семинары)

Критерии оценки:

- Финальный тест: он предназначен для проверки знаний и понимания курса.
- Тест проходит от 50 до 100 вопросов, каждый правильный ответ составляет 1 балл.

Сроки сдачи:

- Ориентировочный срок выполнения задания: две недели после завершения курса. В случае задержки применяется понижающий коэффициент: например, 0,75 - 0,9.