

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «Организация работы и управление клинико-диагностической лабораторией»
для обучающихся 2021 года поступления
по образовательной программе
30.05.01 Медицинская биохимия,
направленность (профиль)
Медицинская биохимия (специалитет),
форма обучения очная
на 2026-2027 учебный год**

1. «Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации (ПА), позволяющие проверить сформированность у обучающихся предусмотренных программой практики знаний (з) / умений (у) / навыков (н) (ЗУН)».

УК-3.1.1. Знает принципы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия членов

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1.1. Знает принципы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного	з-1. Знает принципы и методы управления персоналом в КДЛ; должностные обязанности находящегося в распоряжении медицинского персонала лаборатории; требования охраны труда, основы личной безопасности и социально-психологические методы воздействия на интересы коллектива и личности.

	климата и взаимодействия членов команды в организации.	
--	--	--

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
1.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ.	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Выберите три верных утверждения, касающихся управления и должностных обязанностей персонала КДЛ. 1) заведующий КДЛ несёт ответственность за своевременное повышение квалификации сотрудников и допуск их к самостоятельной работе. 2) медицинский	1)заведующий КДЛ несёт ответственность за своевременное повышение квалификации сотрудников и допуск их к самостоятельной работе. 2)медицинский технолог, находящийся в распоряжении, может быть привлечён к выполнению обязанностей на другом участке только после проведения целевого инструктажа. 5)сотрудники обязаны немедленно сообщать	да	да	да

			технолог, находящийся в распоряжении, может быть привлечён к выполнению обязанностей на другом участке только после проведения целевого инструктажа. 3) распоряжение заведующего лабораторией о выполнении обязанностей вне своей должности не требует согласия сотрудника. 4) контроль качества лабораторных исследований осуществляется только заведующим	руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью персонала.			
--	--	--	--	--	--	--	--

			КДЛ. 5) сотрудники обязаны немедленно сообщать руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью персонала. 6) социально- психологический климат в коллективе не влияет на качество выполнения аналитической фазы исследования.				
		2. Ситуационная задача	Во время утренней пятиминутки в КДЛ заведующая лабораторией объявляет, что из-за внезапной болезни одного из сотрудников необходимо срочно	инструктаж	да	да	да

			перераспределить объём работ. Она обращается к технологу, который в данный момент находится в её распоряжении, и просит его приступить к выполнению обязанностей на участке биохимических исследований. Какое обязательное действие должен совершить заведующий КДЛ перед допуском этого сотрудника к работе на новом участке?				
--	--	--	--	--	--	--	--

УК-3.2.1. Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; определять степень эффективности руководства командой.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.2.1. Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели;	у-1. Умеет организовать работу КДЛ и выработать стратегию командной работы. Особенности труда заведующего КДЛ. Требования к современному руководителю.

	учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; определять степень эффективности руководства командой.	
--	--	--

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
1	Модуль 1. Сущность менеджмента в КДЛ. Лаборатория как объект управления.	1. Установите последовательность	Расположите этапы организации работы клинической диагностической лаборатории (КДЛ) и формирования команды в логической последовательности, начиная с момента получения заявки на исследование от	7)преаналитический этап: подготовка пациента, взятие биоматериала в отделении, маркировка. 4)доставка биоматериала в лабораторию с соблюдением правил транспортировки	да	да	да

			отделения. Этапы: 1) проведение внутрилабораторного контроля качества и верификация результата врачом клинической лабораторной диагностики. 2) регистрация заявки в лабораторной информационной системе (лис) и штрихкодирование биоматериала. 3) формирование сменного задания для персонала и распределение ролей (врач, фельдшер-лаборант, лаборант). 4) доставка биоматериала в лабораторию с соблюдением правил	3) формирование сменного задания для персонала и распределение ролей (врач, фельдшер-лаборант, лаборант). 5) выполнение аналитического этапа исследования на лабораторном анализаторе 1) проведение внутрилабораторного контроля качества и верификация результата врачом клинической лабораторной диагностики. 6) передача готового результата в медицинскую информационную систему (мис) и лечащему врачу 2) регистрация заявки в лабораторной			
--	--	--	--	---	--	--	--

			транспортировки. 5) выполнение аналитического этапа исследования на лабораторном анализаторе. 6) передача готового результата в медицинскую информационную систему (мис) и лечащему врачу. 7) преаналитический этап: подготовка пациента, взятие биоматериала в отделении, маркировка.	информационной системе (лис) и штрихкодирование биоматериала			
		2. Вопросы с развёрнутым ответом	В КДЛ резко возросло количество срочных (STAT) заявок из приёмного отделения. Заведующий видит, что текущие сотрудники не	перераспределение персонала	да	да	да

			справляются с нагрузкой, и есть риск срыва сроков выполнения исследований. Какое управленческое решение должен принять заведующий для организации работы в этой ситуации?				
--	--	--	---	--	--	--	--

УК-3.3.1. Владеет опытом участия в разработке стратегии командной работы; опытом планирования командной работы, распределения поручений, делегирования полномочий, организации обсуждения разных идей и мнений; навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.3.1. Владеет опытом участия в разработке стратегии командной работы; опытом планирования командной работы, распределения поручений, делегирования полномочий, организации обсуждения разных идей и мнений; навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	н-1. Владеет навыком организации КДЛ, владеет навыком распределения полномочий, делегированием. Понимает специфику корпоративной культуры в КДЛ.

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
3.	Модуль 1. Сущность менеджмента в КДЛ. Лаборатория как объект управления.	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Какие из перечисленных утверждений верно характеризуют навыки организации работы, распределения полномочий и специфику корпоративной культуры в коллективе (КДЛ)? 1) навык организации КДЛ включает в себя не только постановку задач, но и создание эффективной структуры команды, определение каналов коммуникации и обеспечение сотрудников необходимыми ресурсами. 2) делегирование — это процесс передачи части функций и ответственности за их выполнение другому лицу, что позволяет	1) навык организации КДЛ включает в себя не только постановку задач, но и создание эффективной структуры команды, определение каналов коммуникации и обеспечение сотрудников необходимыми ресурсами. 2) делегирование — это процесс передачи части функций и ответственности за их выполнение другому лицу, что позволяет	да	да	да

			ресурсами. 2) делегирование — это процесс передачи части функций и ответственности за их выполнение другому лицу, что позволяет руководителю сконцентрироваться на стратегических задачах и способствует профессиональному росту подчиненных. 3) эффективное распределение полномочий требует от руководителя умения чётко определить зоны ответственности, предоставить необходимые полномочия для выполнения задач и установить систему контроля за результатом, а не за процессом.	руководителю сконцентрироваться на стратегических задачах и способствует профессиональному росту подчиненных. 4) корпоративная культура в КДЛ, ориентированном на инновации и знания, характеризуется высоким уровнем доверия, открытостью к обмену информацией и поощрением инициативы и самостоятельности сотрудников.			
--	--	--	--	--	--	--	--

			4) корпоративная культура в КДЛ, ориентированном на инновации и знания, характеризуется высоким уровнем доверия, открытостью к обмену информацией и поощрением инициативы и самостоятельности сотрудников. 5) основной принцип делегирования — передача только тех задач, которые руководитель не хочет или не успевает выполнять сам, при этом ответственность за результат с руководителя снимается. 6) специфика корпоративной культуры в КДЛ				
--	--	--	---	--	--	--	--

			закljučается в строгой иерархии, где все решения принимаются исключительно на высшем уровне, а инициатива «снизу» не приветствуется для поддержания порядка.				
		2.Ситуационная задача	Перед важным релизом выясняется, что ключевой разработчик перегружен задачами и не успевает выполнить свою часть работы в срок. Он отличный специалист, но берёт на себя слишком много, пытаясь контролировать всё самостоятельно, и отказывается передавать задачи младшим коллегам. Какой управленческий навык необходимо применить, чтобы разгрузить эксперта и обеспечить выполнение проекта в срок?	делегирование	да	да	нет

УК-6.1.1. Знает содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенности и технологии реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.	УК-6.1.1. Знает содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенности и технологии реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности	з-1. Система стимулирования персонала лаборатории. Ассисмент (оценка трудовой деятельности). Аттестация персонала. Требование к должностям руководителей КДЛ. Должностные инструкции руководителя КДЛ. Руководители и исполнители. Модель компетенций руководителя среднего звена.

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
4.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Какие из перечисленных утверждений верно отражают принципы системы управления персоналом и требований к руководителю клинической диагностической лаборатории (КДЛ)?	1) система стимулирования персонала должна быть комплексной, включающей как материальные компоненты (оклад, премии, бонусы за достижение KPI),	да	да	да

			1) система стимулирования персонала должна быть комплексной, включающей как материальные компоненты (оклад, премии, бонусы за достижение KPI), так и нематериальные (публичное признание, возможности для обучения и карьерного роста). 2) аттестация персонала — это процедура определения квалификации работника и его соответствия занимаемой должности, которая проводится периодически и может служить основанием для увольнения,	так и нематериальные (публичное признание, возможности для обучения и карьерного роста). 2) аттестация персонала — это процедура определения квалификации работника и его соответствия занимаемой должности, которая проводится периодически и может служить основанием для увольнения, понижения в должности или решения о повышении. 3) может служить			
--	--	--	--	--	--	--	--

			понижения в должности или решения о повышении. 3) модель компетенций руководителя среднего звена включает в себя исключительно профессиональные знания (hard skills), такие как владение методиками исследований, но не учитывает управленческие навыки (soft skills) вроде лидерства и коммуникации. 4) должностная инструкция руководителя КДЛ является формальным документом, который носит рекомендательный характер и не определяет	основанием для увольнения, понижения в должности или решения о повышении. 6) ассессмент-центр (оценка трудовой деятельности) — это метод оценки, основанный на моделировании ключевых рабочих ситуаций и наблюдении за поведением сотрудника, что позволяет оценить его реальные компетенции и потенциал, а не только прошлые достижения.			
--	--	--	---	---	--	--	--

			конкретные зоны ответственности руководителя за результаты работы лаборатории. 5) руководитель КДЛ, помимо глубоких профессиональных знаний, должен обладать управленческими компетенциями, включая стратегическое планирование, управление командой, контроль качества и обеспечение биологической безопасности. 6) ассессмент-центр (оценка трудовой деятельности) — это метод оценки, основанный на моделировании ключевых рабочих ситуаций и				
--	--	--	---	--	--	--	--

			наблюдении за поведением сотрудника, что позволяет оценить его реальные компетенции и потенциал, а не только прошлые достижения.				
		2.Ситуационная задача	Руководитель клинической диагностической лаборатории (КДЛ) проводит ежегодную оценку деятельности сотрудников. Для оценки старшего медицинского технолога он использует комплексный метод: анализирует выполнение ключевых показателей эффективности (<i>KPI</i>) за год и организует для сотрудника деловую игру, моделирующую конфликт в коллективе и необходимость принятия срочного решения при аварийной ситуации. Как называется этот	ассессмент	да	да	нет

			современный метод комплексной оценки, который позволяет оценить не только прошлые результаты, но и реальный потенциал сотрудника?				
--	--	--	---	--	--	--	--

УК-6.2.1. Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) и оптимально использовать их; определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.	УК-6.2.1. Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) и оптимально использовать их; определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	у-1. Умеет оценивать ресурсы сотрудников КЛД и особенности планирования деятельности КДЛ в условиях рынка

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА

5.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Какие из перечисленных утверждений верно отражают специфику оценки ресурсов и планирования деятельности клинической диагностической лаборатории (КДЛ) в рыночных условиях? 1) оценка ресурсов сотрудников КДЛ включает анализ не только их квалификации и опыта, но и текущей трудовой нагрузки, а также оценку стоимости их рабочего времени для бюджета лаборатории. 2) планирование деятельности КДЛ в условиях рынка должно строиться исключительно на выполнении государственных	1) оценка ресурсов сотрудников КДЛ включает анализ не только их квалификации и опыта, но и текущей трудовой нагрузки, а также оценку стоимости их рабочего времени для бюджета лаборатории. 4) эффективное планирование в кдл требует составления гибкого графика работы с учётом пиковых нагрузок (например, утренние часы), чтобы оптимально использовать как человеческие, так и технические ресурсы. 6) стратегическое планирование	да	да	да
----	--	---	--	--	----	----	----

			гарантий и не учитывать платные услуги, так как они являются второстепенными. 3) ключевым ресурсом КДЛ является оборудование, поэтому при планировании основной фокус делается на его загрузке, а компетенции персонала считаются неограниченным и легко восполнимым активом. 4) эффективное планирование в КДЛ требует составления гибкого графика работы с учётом пиковых нагрузок (например, утренние часы), чтобы оптимально использовать как	деятельности КДЛ в рыночных условиях обязательно включает анализ конкурентной среды, спроса на лабораторные услуги и поиск уникальных преимуществ для привлечения клиентов.			
--	--	--	--	--	--	--	--

			человеческие, так и технические ресурсы. 5) при оценке персонала руководитель должен применять единую модель компетенций как к сотрудникам, выполняющим уникальные высокотехнологичные исследования, так и к персоналу, занимающемуся рутинными операциями. 6) стратегическое планирование деятельности КДЛ в рыночных условиях обязательно включает анализ конкурентной среды, спроса на лабораторные услуги и поиск уникальных преимуществ для привлечения клиентов.				
--	--	--	---	--	--	--	--

		2.Ситуационная задача	Руководитель КДЛ анализирует работу лаборатории. Он замечает, что в утренние часы с 7:00 до 10:00 образуется очередь из пациентов и возрастает нагрузка на процедурный кабинет, а после 14:00 персонал и оборудование для взятия биоматериала простаивают. Чтобы повысить эффективность использования ресурсов и увеличить количество обслуживаемых пациентов без найма новых сотрудников, руководитель решает изменить график работы части персонала. Как называется этот управленческий подход к планированию деятельности? Ответ запишите в виде одного слова.	оптимизация	да	да	нет
--	--	------------------------------	---	-------------	----	----	-----

УК-6.3.1. Владеет приемами саморегуляции психоэмоциональных и функциональных состояний; навыком самостоятельного выявления мотивов и стимулов для саморазвития; навыком планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; опытом действий в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.	УК-6.3.1. Владеет приемами саморегуляции психоэмоциональных и функциональных состояний; навыком самостоятельного выявления мотивов и стимулов для саморазвития; навыком планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; опытом действий в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов.	н-1. Владеет приемами мотивации сотрудников, разработки траектории профессионального саморазвития с учетом запросов рынка труда

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
6.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных	Какие из перечисленных утверждений верно описывают современные	рыночных условиях? 1)эффективная система мотивации	да	да	да

		ответов	подходы к мотивации персонала и планированию его карьерного развития? 1) эффективная система мотивации должна быть комплексной, сочетая материальные стимулы (заработная плата, премии) и нематериальные (признание, интересные задачи, возможности для роста). 2) разработка индивидуальной траектории профессионального развития сотрудника должна основываться исключительно на текущих потребностях компании, игнорируя его личные карьерные амбиции. 3) карьерная	должна быть комплексной, сочетая материальные стимулы (заработная плата, премии) и нематериальные (признание, интересные задачи, возможности для роста). 3) карьерная консультация для сотрудника является эффективным инструментом, который помогает соотнести его личные цели, компетенции и актуальные запросы рынка труда для формирования плана развития. 6) игнорирование трендов рынка труда при			
--	--	----------------	--	--	--	--	--

			консультация для сотрудника является эффективным инструментом, который помогает соотнести его личные цели, компетенции и актуальные запросы рынка труда для формирования плана развития. 4) использование модели «компетенций» позволяет не только оценить текущий уровень сотрудника, но и выявить его зоны роста (gap-анализ) для построения целенаправленной программы обучения. 5) мотивация сотрудников — это разовое мероприятие, например, введение новой системы бонусов, которое не	планировании развития персонала может привести к тому, что компания инвестирует в обучение сотрудников навыкам, которые быстро устаревают и теряют свою ценность.			
--	--	--	---	--	--	--	--

			требует постоянного анализа и корректировки. 6) игнорирование трендов рынка труда при планировании развития персонала может привести к тому, что компания инвестирует в обучение сотрудников навыкам, которые быстро устаревают и теряют свою ценность.				
		2.Ситуационная задача	Руководитель КДЛ составляет план развития для молодого специалиста. Он анализирует цели лаборатории на следующий год (например, внедрение нового метода исследований) и сопоставляет их с текущими навыками	карьерное планирование	да	да	нет

			сотрудника и его желанием освоить более сложные задачи. В результате они вместе намечают конкретные шаги: прохождение курсов по новой методике, участие в пилотном проекте под руководством наставника и сдача внутреннего экзамена через полгода. Как называется этот совместный процесс планирования карьеры и профессионального роста? Ответ запишите в виде двух слов.				
--	--	--	--	--	--	--	--

УК-9.2.1. Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной	УК-9.2.1. Умеет планировать и осуществлять профессиональную	у-1. Умеет оценивать ресурсы сотрудников КДЛ и особенности планирования деятельности КДЛ для

и профессиональной сферах	деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	сотрудников-лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
---------------------------	--	---

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
7.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Какие из перечисленных утверждений верно отражают принципы управления персоналом и планирования деятельности в КДЛ при работе с сотрудниками, имеющими ограничения по здоровью? 1) при планировании деятельности КДЛ необходимо учитывать индивидуальные программы реабилитации или абилитации (ИПРА) сотрудника-инвалида, создавая для него специальные условия труда. 2) оценка ресурсов такого сотрудника	1)при планировании деятельности КДЛ необходимо учитывать индивидуальные программы реабилитации или абилитации (ИПРА) сотрудника-инвалида, создавая для него специальные условия труда. 3)руководитель обязан обеспечить сотруднику условия труда, включая необходимое оборудование (например, специальное рабочее место) и режим работы, в строгом	да	да	да

			должна строиться исключительно на его медицинских диагнозах, а не на фактических профессиональных компетенциях и способностях выполнять конкретную работу. 3) руководитель обязан обеспечить сотруднику условия труда, включая необходимое оборудование и режим работы, в строгом соответствии с его <i>ИПРА</i>. 4) важнейшим ресурсом при адаптации сотрудника с ОВЗ является создание психологически комфортной и инклюзивной среды в коллективе, что требует от руководителя внимания к межличностным отношениям. 5) планирование	соответствии с его <i>ИПРА</i>. 4)важнейшим ресурсом при адаптации сотрудника с ОВЗ является создание психологически комфортной и инклюзивной среды в коллективе, что требует от руководителя внимания к межличностным отношениям.			
--	--	--	---	--	--	--	--

			карьеру для сотрудника с инвалидностью не должно включать руководящие должности, так как физические или ментальные особенности автоматически являются препятствием для лидерства. 6) эффективное использование ресурсов лаборатории предполагает гибкое планирование задач и рабочего графика для сотрудника с ОВЗ, чтобы максимально задействовать его сильные стороны и учесть возможные ограничения.				
		2.Ситуационная задача	Эффективное использование ресурсов лаборатории предполагает гибкое	инклюзия	да	да	нет

			планирование задач и рабочего графика для сотрудника с ОВЗ, чтобы максимально задействовать его сильные стороны и учесть возможные ограничения. В КДЛ на должность биолога приходит соискатель, использующий кресло-коляску. Планировка лаборатории предусматривает рабочие столы стандартной высоты, а все переговорные и зона отдыха находятся на втором этаже, куда ведёт только лестница. Руководитель понимает, что для найма этого ценного специалиста потребуются изменения. Как называется процесс адаптации рабочих мест, оборудования и корпоративной среды				
--	--	--	---	--	--	--	--

			для обеспечения равных возможностей и полноценного участия в трудовой деятельности сотрудников с ограниченными возможностями здоровья? Ответ запишите в виде одного слова.				
--	--	--	--	--	--	--	--

УК-10.1.1. Знает основы экономической теории, необходимые для решения профессиональных и социальных задач и базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1.1. Знает основы экономической теории, необходимые для решения профессиональных и социальных задач и базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	з-1. Знает основы экономической теории как стратегической базы функционирования КДЛ

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА

8.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Какие из перечисленных утверждений верно отражают применение основ экономической теории в стратегическом управлении клинической диагностической лабораторией (КДЛ)? 1) себестоимость исследования — это ключевой экономический показатель для КДЛ, включающий прямые затраты (реагенты, расходные материалы) и косвенные затраты (амортизация оборудования, доля расходов на аренду и персонал). 2) точка безубыточности для КДЛ — это минимальный объём исследований, который необходимо выполнить, чтобы доходы лаборатории полностью покрыли все её постоянные и	1)себестоимость исследования — это ключевой экономический показатель для КДЛ, включающий прямые затраты (реагенты, расходные материалы) и косвенные затраты (амортизация оборудования, доля расходов на аренду и персонал). 2) точка безубыточности для КДЛ — это минимальный объём исследований, который необходимо выполнить, чтобы доходы лаборатории полностью покрыли все её постоянные и переменные издержки. 4) экономическая эффективность деятельности КДЛ	да	да	да
----	--	---	--	--	----	----	----

			переменные издержки. 3) рыночное равновесие в контексте КДЛ достигается, когда лаборатория устанавливает цены на свои услуги на максимально возможном уровне, который готов заплатить пациент, не учитывая при этом ценовую политику конкурентов. 4) экономическая эффективность деятельности КДЛ определяется не только объёмом полученной прибыли, но и соотношением результатов (количество и качество выполненных тестов) к затраченным на это ресурсам. 5) закон спроса и предложения не применим к деятельности КДЛ, поскольку большинство анализов назначаются врачом по медицинским	определяется не только объёмом полученной прибыли, но и соотношением результатов (количество и качество выполненных тестов) к затраченным на это ресурсам.			
--	--	--	---	---	--	--	--

			показаниям, и у пациента нет свободы выбора.				
			6) стратегическое планирование в КДЛ должно опираться исключительно на медицинские тренды и новые технологии, в то время как экономические факторы, такие как инфляция и платёжеспособность населения, являются второстепенными.				
		2.Ситуационная задача	Руководителю КДЛ нужно определить, какой минимальный объём анализов в месяц необходимо выполнить, чтобы лаборатория полностью покрыла все свои расходы (аренду, зарплаты, закупку реагентов), но ещё не начала получать прибыль. Любое количество анализов	безубыточность	да	да	нет

			сверх этого объёма будет приносить прибыль. Как называется этот критический объём производства? Ответ запишите в виде одного слова.				
--	--	--	---	--	--	--	--

УК-10.2.1. Умеет применять экономические знания при выполнении практических задач, применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, а также использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролировать собственные экономические и финансовые риски.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2.1. Умеет применять экономические знания при выполнении практических задач, применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, а также использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролировать собственные экономические и финансовые риски.	у-1. Умеет применять экономические знания для стратегического планирования работы КДЛ

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
9.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Какие экономические показатели являются ключевыми при стратегическом планировании деятельности КДЛ? 1) себестоимость одного исследования 2) количество сотрудников в штате 3) ожидаемый доход и прибыль 4) площадь занимаемых помещений 5) рентабельность оказываемых услуг 6) количество единиц оборудования	1)себестоимость одного исследования 3)ожидаемый доход и прибыль 5)рентабельность оказываемых услуг	да	да	да

		2.Ситуационная задача	В клинико-диагностической лаборатории (КДЛ) наблюдается рост себестоимости одного исследования на 15% за последний квартал, в то время как тарифы на услуги для медицинских организаций не изменились. Главный врач поставил задачу: разработать стратегический план для сохранения рентабельности лаборатории без повышения цен для контрагентов. Какое одно ключевое экономическое действие должен предпринять заведующий КДЛ в первую очередь для решения этой задачи?	оптимизация	да	да	нет
--	--	------------------------------	---	-------------	----	----	-----

УК-10.3.1. Владеет способностью использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.3.1. Владеет способностью использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.	н-1. Владеет навыком планирования как одной из основных функций управления. Использует понятие целевого управления, формирования целей организации. Виды стратегии (портфельная, деловая). Этапы реализации деловой стратегии.

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
10.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Какие из перечисленных утверждений характеризуют стратегическое планирование как функцию управления? 1) определение миссии и долгосрочных целей организации. 2) ежедневное распределение текущих задач между сотрудниками. 3) анализ внешней и	1)определение миссии и долгосрочных целей организации. 3)анализ внешней и внутренней среды организации. 4)разработка альтернативных путей развития и выбор оптимального.	да	да	да

			внутренней среды организации. 4) разработка альтернативных путей развития и выбор оптимального. 5) оперативный контроль за выполнением сменных заданий. 6) формирование бюджета на следующий финансовый год.				
		2.Ситуационная задача	Руководство предприятия поставило перед отделом стратегического развития цель: увеличить долю рынка на 10% в течение трёх лет. Отдел разработал план, который включает в себя анализ конкурентов, модернизацию производственной линии и запуск рекламной	контроль	да	да	нет

			кампании. Однако через год выяснилось, что бюджет на модернизацию превышен на 40%, а запуск новых продуктов отложен на полгода из-за срыва сроков поставки оборудования. В результате, согласно промежуточному анализу, достижение поставленной доли рынка находится под угрозой. Какое одно слово описывает ключевой этап реализации деловой стратегии, на котором была допущена ошибка, приведшая к срыву сроков и перерасходу бюджета?				
--	--	--	---	--	--	--	--

ПК-2.1.1. Знает стандарты в области качества; правила проведения внутрилабораторного и внешнего контроля качества на преаналитическом, аналитическом, постаналитическом этапах; методы оценки результатов.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
--------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

ПК-2. Способен разрабатывать, участвовать и управлять системой менеджмента качества и безопасности на преаналитическом, аналитическом и постаналитическом этапах лабораторных исследований.	ПК-2.1.1. Знает стандарты в области качества; правила проведения внутрилабораторного и внешнего контроля качества на преаналитическом, аналитическом, постаналитическом этапах; методы оценки результатов.	з-1. Знает правила проведения внутрилабораторного и внешнего контроля качества всех этапах проведения анализов в КДЛ.
---	--	---

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
11.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Каковы основные цели внешнего контроля качества для КДЛ? 1) проверка надежности внутреннего контроля качества в лаборатории. 2) сравнение результатов исследований с эталонными значениями или результатами других лабораторий.	1) проверка надежности внутреннего контроля качества в лаборатории. 2) сравнение результатов исследований с эталонными значениями или результатами других лабораторий 3) выявление систематических ошибок,	да	да	да

			3) выявление систематических ошибок, характерных для конкретного метода или лаборатории. 4) обучение персонала правилам забора биоматериала. 5) внедрение новых методик исследования. 6) воспитательное воздействие и мотивация персонала к улучшению качества работы.	характерных для конкретного метода или лаборатории			
		2.Ситуационная задача	В клинической диагностической лаборатории при проведении внутрилабораторного контроля качества с использованием контрольного материала по одной из методик на протяжении трёх дней	перекалибровка	да	да	нет

			значения на контрольной карте Леви-Дженнингс группируются у центральной линии (Mean), не выходя за пределы 2-х стандартных отклонений (2SD). Однако при получении очередного цикла внешней оценки качества от провайдера лаборатория получает неудовлетворительный результат, так как её данные значительно отличаются от общего среднего значения по всем участникам. Какое одно слово наиболее точно описывает причину расхождения между результатами внутреннего и внешнего контроля качества, указывая на тип ошибки, которую необходимо				
--	--	--	--	--	--	--	--

			устранить				
--	--	--	-----------	--	--	--	--

ПК-2.2.1. Умеет организовывать и производить контроль качества клинических лабораторных исследований на преаналитическом, аналитическом и постаналитическом этапах

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-2. Способен разрабатывать, участвовать и управлять системой менеджмента качества и безопасности на преаналитическом, аналитическом и постаналитическом этапах лабораторных исследований.	ПК-2.1.1. Знает стандарты в области качества; правила проведения внутрилабораторного и внешнего контроля качества на преаналитическом, аналитическом, постаналитическом этапах; методы оценки результатов.	у-1. Умеет интерпретировать результаты внутрилабораторного и внешнего контроля качества клинических лабораторных исследований

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
12.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Лаборатория получила отчет по результатам внешней оценки качества (МВК/EQA) по разделу «Биохимия». Результаты анализа контрольного материала лаборатории		да	да	да

			систематически выше среднего значения по всем участникам на 5-7%. При этом внутрилабораторный контроль качества (ВЛК) на протяжении последнего месяца не выявлял отклонений. Какова наиболее вероятная причина расхождения и как следует интерпретировать эти данные? 1) в лаборатории используется другая матрица (например, другой производитель сыворотки или калибраторов), что дает систематическое смещение. 2) внутрилабораторный контроль качества был проведен				
--	--	--	---	--	--	--	--

			некорректно или с использованием некачественного контрольного материала. 3) необходимо провести перекалибровку анализатора, чтобы привести результаты в соответствие с референтным методом. 4) результаты мвк следует игнорировать, так как влк не показал отклонений. 5) следует запросить у провайдера мвк информацию о методе измерения и используемой матрице для сравнения с собственными данными. 6) это свидетельствует				
--	--	--	---	--	--	--	--

			о высокой точности работы лаборатории по сравнению с другими участниками.				
		2.Ситуационная задача	В клинико-диагностической лаборатории (КДЛ) при анализе контрольной карты Леви-Дженнингс по основному биохимическому показателю на протяжении 10 дней лаборант наблюдает следующую картину: значения контрольного материала последовательно смещаются от центральной линии (Mean) вверх, выходя за пределы 2-х стандартных отклонений (+2SD), но не пересекая границу +3SD. Все точки лежат на одной прямой, образуя четкую восходящую	тренд	да	да	нет

			линию. Каким одним словом, согласно правилам интерпретации контрольных карт, следует охарактеризовать выявленную закономерность?				
--	--	--	--	--	--	--	--

ПК-2.3.1. Владеет навыками организации и проведения контроля качества на всех этапах клинических лабораторных исследований; навыками интерпретации результатов внутрилабораторного и внешнего контроля качества клинических лабораторных исследований.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-2. Способен разрабатывать, участвовать и управлять системой менеджмента качества и безопасности на преаналитическом, аналитическом и постаналитическом этапах лабораторных исследований.	ПК-2.3.1. Владеет навыками организации и проведения контроля качества на всех этапах клинических лабораторных исследований; навыками интерпретации результатов внутрилабораторного и внешнего контроля качества клинических лабораторных исследований	в-1. Владеет навыками интерпретации результатов внутрилабораторного и внешнего контроля качества клинических лабораторных исследований в КДЛ

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
13.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных	При анализе контрольной карты Леви-Дженнингс (карты	2)наблюдается систематическая ошибка (смещение),	да	да	да

		ответов	Шухарта) для гематологического анализатора вы наблюдаете, что 6 последовательных точек находятся по одну сторону от средней линии (Mean), хотя и не выходят за пределы $\pm 2SD$. Как следует интерпретировать эту ситуацию? 1) это является нормой, так как точки находятся в пределах допустимых значений. 2) наблюдается систематическая ошибка (смещение), требующая проверки калибровки и реагентов. 3) выявлен тренд (дрейф),	требующая проверки калибровки и реагентов. 4) произошел сдвиг (run), что является сигналом о потере стабильности аналитического процесса.			
--	--	----------------	--	---	--	--	--

			указывающий на постепенное изменение аналитической точности. 4) произошел сдвиг (run), что является сигналом о потере стабильности аналитического процесса. 5) необходимо немедленно прекратить выполнение анализов на данном оборудовании. 6) следует игнорировать эти данные, так как они не являются критическими.				
		2.Ситуационная задача	В клиничко-диагностической лаборатории при проведении внутрилабораторного контроля качества (ВЛК)	сдвиг	да	да	нет

			на контрольной карте Леви-Дженнингс для одного из анализов лаборант наблюдает следующую картину: 10 последовательных точек расположены в зоне «+1SD» (между средней линией и границей одного стандартного отклонения). Все остальные контрольные правила не нарушены. Каким одним словом следует охарактеризовать эту ситуацию согласно правилам интерпретации контрольных карт, указывая на наличие скрытой проблемы?				
--	--	--	--	--	--	--	--

ПК-5.1.1. Знает принципы и методы управления персоналом; должностные обязанности находящегося в распоряжении медицинского персонала лаборатории.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-5. Способен организовывать и управлять деятельностью подчиненного медицинского персонала лаборатории.	ПК-5.1.1. Знает принципы и методы управления персоналом; должностные обязанности находящегося в распоряжении медицинского персонала лаборатории.	з-1. Знает должностные обязанности медицинского персонала КДЛ.

	лабораторных исследований	
--	---------------------------	--

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
14.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	. Какие из перечисленных обязанностей входят в должностные обязанности врача клинической лабораторной диагностики? 1) выполнение рутинных общеклинических анализов (например, общий анализ мочи). 2) внедрение и освоение новых методов лабораторных исследований. 3) контроль качества проводимых исследований, включая участие во внешней оценке	2)внедрение и освоение новых методов лабораторных исследований. 3)контроль качества проводимых исследований, включая участие во внешней оценке качества. 5)консультирование врачей других специальностей по вопросам лабораторной диагностики	да	да	да

			качества. 4) распределение работы между сотрудниками и составление их должностных инструкций. 5) консультирование врачей других специальностей по вопросам лабораторной диагностики. 6) проведение стерилизации лабораторного инструментария.				
		2.Ситуационная задача	Врач клинической лабораторной диагностики (КДЛ) получает от процедурной медсестры пробирку с биоматериалом для исследования. На пробирке отсутствует этикетка с данными пациента (ФИО, дата	отказ	да	да	нет

			рождения, номер истории болезни), но есть бумажное направление из отделения. Какое одно слово описывает единственное верное действие врача КДЛ в соответствии с должностными обязанностями?				
--	--	--	---	--	--	--	--

ПК-5.2.1. Умеет организовывать деятельность медицинского персонала лаборатории; производить внутренний контроль качества деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала лаборатории.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-5. Способен организовывать и управлять деятельностью подчиненного медицинского персонала лаборатории.	ПК-5.2.1. Умеет организовывать деятельность медицинского персонала лаборатории; производить внутренний контроль качества деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала лаборатории.	н-1. Умеет разрабатывать модельные документы: должностные инструкции, планы адаптации для персонала КДЛ.

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА

15.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Какие из перечисленных документов относятся к модельным кадровым документам, которые разрабатываются для управления персоналом в КДЛ? 1) протоколы производственных совещаний. 2) должностные инструкции на каждого сотрудника. 3) планы адаптации и повышения квалификации персонала. 4) журналы регистрации исследований. 5) документированная процедура «обеспечение КЛД качественным персоналом».	2) должностные инструкции на каждого сотрудника 3) планы адаптации и повышения квалификации персонала 5) документированная процедура «обеспечение КЛД качественным персоналом».	да	да	да
-----	--	---	---	--	----	----	----

			6) акты списания реактивов.				
		2.Ситуационная задача	В крупной медицинской организации принято решение о централизации клинико-диагностических лабораторий. В связи с этим происходит слияние двух коллективов с разной корпоративной культурой и неоднородным штатным расписанием. Руководству необходимо унифицировать кадровые процессы и подготовить пакет документов для новых и действующих сотрудников. Какое одно слово, обозначающее типовой или эталонный документ, должен использовать	шаблон	да	да	нет

			руководитель для создания единых правил работы и адаптации персонала в новой структуре?				
--	--	--	---	--	--	--	--

ПК-5.3.1. Владеет методами управления персоналом

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-5. Способен организовывать и управлять деятельностью подчиненного медицинского персонала лаборатории.	ПК-5.3.1. Владеет методами управления персоналом	н-1. Умеет распределять роли и задачи для работы в команде лаборатории.

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
16.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Руководитель КДЛ формирует команду для выполнения сложного исследования. Какие из перечисленных действий являются ключевыми для эффективного распределения ролей и задач? 1) оценка компетенций и	1)оценка компетенций и квалификации каждого сотрудника. 2)делегирование конкретных задач в соответствии с навыками. 4)определение зон	да	да	да

			квалификации каждого сотрудника. 2) делегирование конкретных задач в соответствии с навыками. 3) назначение одинаковых задач всем сотрудникам для взаимной проверки. 4) определение зон ответственности для каждого члена команды. 5) игнорирование текущей загруженности сотрудников. 6) предоставление полной свободы действий без постановки конкретных целей.	ответственности для каждого члена команды.			
		2.Ситуационная задача	В КДЛ поступил срочный, сложный заказ на комплексный анализ биоматериала для отделения реанимации. Объём работы требует участия всего смены: необходимо выполнить	делегирование	да	да	нет

			срочный биохимический анализ, подсчёт лейкоцитарной формулы и посев на стерильность. В смене работают врач КЛД, два медицинских технолога и лаборант. Заведующий лабораторией должен оперативно организовать процесс, чтобы уложиться в максимально короткие сроки без потери качества. Какое одно слово описывает ключевое действие заведующего, которое позволит эффективно организовать работу команды для выполнения этой срочной задачи?				
--	--	--	---	--	--	--	--

ПК-5.3.1. Владеет методами управления персоналом

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-5. Способен организовывать и управлять деятельностью подчиненного	ПК-5.3.1. Владеет методами управления персоналом.	н-2. Умеет проводить анализ реальных кейсов управления персоналом КДЛ

медицинского персонала лаборатории.		
-------------------------------------	--	--

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
17.	Модуль 2. Управление персоналом. Менеджмент качества в КДЛ	1. Выбор нескольких правильных ответов	Анализ реального кейса управления персоналом в КДЛ показал высокий уровень текучести кадров. Какие из перечисленных шагов являются правильными для анализа и решения этой проблемы? 1) проведение анонимного опроса сотрудников для выявления причин неудовлетворенности. 2) анализ структуры персонала по возрасту, стажу и уровню образования для выявления уязвимых групп. 3) сравнение уровня	1) проведение анонимного опроса сотрудников для выявления причин неудовлетворенности. 2) анализ структуры персонала по возрасту, стажу и уровню образования для выявления уязвимых групп 5) оценка стиля руководства и его влияния на мотивацию команды.	да	да	да

			заработной платы в кдл со среднерыночными показателями. 4) немедленное увольнение всех недовольных сотрудников для стабилизации коллектива. 5) оценка стиля руководства и его влияния на мотивацию команды. 6) внедрение новых методов лабораторной диагностики без учета мнения персонала.				
		2.Ситуационная задача	В клинико-диагностической лаборатории (КДЛ) наблюдается резкий рост ошибок преаналитического этапа (неправильный забор, маркировка, хранение биоматериала). Анализ показал, что за	аудит	да	да	нет

			последние полгода сменилось 40% персонала на этом участке. При опросе сотрудники жалуются на «непонятные инструкции», «постоянный стресс из- за штрафов» и отсутствие старшего наставника, к которому можно обратиться с вопросом. Руководство в ответ на жалобы лишь ужесточает контроль. Какое одно слово, обозначающее метод анализа, необходимо применить руководителю КДЛ, чтобы выявить истинные, системные причины проблемы, а не просто наказывать исполнителей?				
--	--	--	--	--	--	--	--

2. Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации:

- 1) Основные задачи и функции клинико-диагностической лаборатории.
- 2) Структура и штатное расписание КДЛ.
- 3) Организация рабочего пространства и зонирование лаборатории.
- 4) Документооборот и ведение медицинской документации в КДЛ.
- 5) Подбор, обучение и допуск персонала к работе с патогенными биологическими агентами (ПБА).
- 6) Обязанности врача КДЛ и специалистов со средним медицинским образованием.
- 7) Аттестация и повышение квалификации сотрудников.
- 8) Внедрение стандартов (ГОСТ Р ИСО 15189).
- 9) Организация внутреннего и внешнего контроля качества.
- 10) Документация по системе менеджмента качества (СМК).
- 11) Лабораторные информационные системы (ЛИС): структура, функции, внедрение.
- 12) Автоматизация процессов и цифровизация лаборатории.
- 13) Финансирование КДЛ, экономическая эффективность работы.
- 14) Организация платных медицинских услуг.
- 15) Лицензирование деятельности лаборатории.
- 16) Права пациентов на доступ к медицинской документации.
- 17) Ответственность медицинского персонала.
- 18) Инструктажи по охране труда и безопасному обращению с отходами.
- 19) Правила работы с оборудованием и реагентами.

3. Пример билета для промежуточной аттестации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Волгоградский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Дисциплина: «Организация работы и управление клинико-диагностической лабораторией»
Специалитет по специальности 30.05.01 Медицинская биология
Учебный год: 2026 - 2027

Билет №

1. Структура и штатное расписание КДЛ.
2. Организация внутреннего и внешнего контроля качества.

Заведующий кафедрой

О.В. Островский

В полном объеме фонд оценочных средств по дисциплине доступен в ЭИОС ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.
Рассмотрено на заседании кафедры фундаментальной и клинической биохимии, протокол от «21» мая 2026г. № 13.

Заведующий кафедрой
фундаментальной и клинической
биохимии, д.м.н., профессор

О.В. Островский