

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Факультет промышленной технологии лекарств

Кафедра экономики и управления

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
В Т.Ч. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

Б1.В.06 УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ

Направление подготовки: 04.04.01 Химия

Профиль подготовки: Медицинская химия и дизайн молекул

Формы обучения: очная

Квалификация, присваиваемая выпускникам: Магистр

Год набора: 2023

Срок получения образования: очная форма обучения – 2 года

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

Разработчики:

Кандидат педагогических наук, доцент Сафронова Ж. С.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 04.04.01 Химия, утвержденного приказом Минобрнауки России от 13.07.2017 № 655

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра органической химии	Ответственный за образовательную программу	Чернов Никита Максимович	Согласовано	01.05.2022
2	Кафедра экономики и управления	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Орлов Александр Сергеевич	Рассмотрено	26.05.2022, № 9
3	Методическая комиссия факультета	Председатель методической комиссии	Алексеева Галина Михайловна	Согласовано	01.07.2022, № 7

Согласование и утверждение образовательной программы

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	факультет промышленной технологии лекарств	Декан, руководитель подразделения	Куваева Елена Владимировна	Согласовано	23.06.2022, № 11

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2.	Место дисциплины в структуре ОП	7
3.	Объем дисциплины и виды учебной работы	7
4.	Содержание дисциплины	7
4.1.	Разделы, темы дисциплины и виды занятий	7
4.2.	Содержание разделов, тем дисциплин и формы текущего контроля	9
4.3.	Содержание занятий лекционного типа.	13
4.4.	Содержание занятий семинарского типа	14
4.5.	Содержание занятий семинарского типа	15
4.6.	Содержание занятий самостоятельной работы обучающихся	16
5.	Порядок проведения промежуточной аттестации	18
6.	Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины	19
6.1.	Перечень основной и дополнительной учебной литературы	19
6.2.	Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся	19
6.3.	Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	20
6.4.	Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование	20
7.	Методические материалы по освоению дисциплины	21
8.	Оценочные материалы	23

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция(и), индикатор(ы) и результаты обучения

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области исследования биологических активных веществ

Знать:

УК-3.1/Зн1 Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий

УК-3.1/Зн2 Знает основы маркетинга персонала и изучения рынка труда

УК-3.1/Зн3 Знает виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли

Уметь:

УК-3.1/Ум1 Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии

УК-3.1/Ум2 Умеет разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов

УК-3.1/Ум3 Умеет организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов

Владеть:

УК-3.1/Нв1 Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны

УК-3.1/Нв2 Владеет основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников

УК-3.2 Планирует и организовывает работу команды в области исследования биологических активных веществ с учетом интересов, особенностей поведения и мнений её членов

Знать:

УК-3.2/Зн1 Знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии

УК-3.2/Зн2 Знает цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия

Уметь:

УК-3.2/Ум1 Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров

УК-3.2/Ум2 Умеет планировать и определять численность научных коллективов

УК-3.2/Ум3 Умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

Владеть:

УК-3.2/Нв1 Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии

УК-3.2/Нв2 Владеет методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации

УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме в области исследования биологических активных веществ и обсуждение результатов работы команды

Знать:

УК-3.3/Зн1 Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия

УК-3.3/Зн2 Знает виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии

Уметь:

УК-3.3/Ум1 Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами

УК-3.3/Ум2 Умеет управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятиях

Владеть:

УК-3.3/Нв1 Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов

УК-3.3/Нв2 Владеет конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их

использования при социальном и профессиональном взаимодействии в области исследования биологических активных веществ

Знать:

УК-5.1/Зн1 Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии

УК-5.1/Зн2 Знает базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда

УК-5.1/Зн3 Знает системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии

Уметь:

УК-5.1/Ум1 Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда

УК-5.1/Ум2 Умеет формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками

Владеть:

УК-5.1/Нв1 Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов

УК-5.1/Нв2 Владеет методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками

УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области исследования биологических активных веществ

Знать:

УК-5.2/Зн2 Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях

УК-5.2/Зн3 Знает основы правового регулирования трудовых отношений

Уметь:

УК-5.2/Ум2 Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности

УК-5.2/Ум3 Умеет осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия

Владеть:

УК-5.2/Нв1 Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.В.06 «Управление научными коллективами» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 2.

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

ФТД.В.02 Биоэтика;

Б3.О.01(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Практические занятия (часы)	Лекции (часы)	Консультации в период теоретического обучения (часы)	Самостоятельная работа студента (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Второй семестр	108	3	30	18	8	4	76	Зачет (2)
Всего	108	3	30	18	8	4	76	2

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа студента	Консультации в период теоретического обучения	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на	20	2	2	14	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2

фармацевтическом предприятии						
Тема 1.1. Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.	12	2	2	6	2	
Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.	8			8		
Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии	86	6	16	62	2	
Тема 2.1. Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия.	10	2	2	6		
Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии	8		2	6		
Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов.	12	2	2	6	2	
Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении научными коллективами на фармацевтическом предприятии.	8		2	6		УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-5.1 УК-5.2
Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.	8		2	6		
Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии.	8		2	6		
Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии	8			8		

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений	6			6	
Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии.	10	2	2	6	
Тема 2.10. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии	8		2	6	
Итого	106	8	18	76	4

4.2. Содержание разделов, тем дисциплин и формы текущего контроля

Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии

Тема 1.1. Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.

Понятие научный коллектив. Структура научного коллектива фармацевтических предприятий. Основные принципы управления научными коллективами. История возникновения науки управления персоналом. Отношение к персоналу на разных этапах развития менеджмента. Школы управления о роли человека в организации. Значение научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Доклад, сообщение	30	50
Реферат	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		30
Индивидуальные задания	60	100
Дискуссия	6	10

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

Характеристика трудовых ресурсов страны и их классификация. Показатели численности, состава и движения населения. Характеристика рынка труда и его особенности в России. Занятость населения и безработица в системе рыночных отношений, их виды и способы измерения. Причины и последствия безработицы. Оценка уровня безработицы. Занятость и безработица в России. Состав трудовых ресурсов фармацевтического предприятия, категории промышленно-производственного персонала предприятий фармацевтической отрасли. Показатели динамики (коэффициенты текучести, постоянства и общего оборота кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) персонала.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный	Максимальный
--	-------------	--------------

	успешный балл	балл
Тест	7	10
Контроль самостоятельной работы	30	50

Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии

Тема 2.1. Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия.

Система управления персоналом и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия. Состав и функции системы управления научными коллективами. Сущность и содержание современных методов управления научными коллективами. Кадровая политика фармацевтического предприятия и ее основные направления. Виды кадровой политики и их характеристика. Особенности формирования научного коллектива на фармацевтическом предприятии. Сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии. Методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии. Определение численности управленческого персонала. Нормы управляемости и их расчет. Формула Розенкранца. Нормирование труда на фармацевтическом предприятии.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

Методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии. Определение численности управленческого персонала. Нормы управляемости и их расчет. Формула Розенкранца. Нормирование труда на фармацевтическом предприятии. Контрольный тест «Работа с кадрами на фармацевтическом предприятии».

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Разноуровневые задачи и задания	30	50
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов.

Сущность и содержание маркетинга персонала. Изучение рынка труда. Анализ современных тенденций на фармацевтическом рынке труда в России. Источники и пути покрытия потребности в работниках научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ внутренних и внешних источников персонала. Формулирование требований к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников. Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы. Сущность саморекламации. Современные способы трудоустройства работников. Порядок составления резюме. Процедура отбора и найма сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Перечень необходимых документов при трудоустройстве. Особенности приема на работу по совместительству. Организация управления адаптацией молодых сотрудников на

фармацевтическом предприятии. Классификация видов адаптации. Введение в курс дела новых сотрудников. Наставничество. Управление высвобождением сотрудников научных коллективов.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	30	50
Тест	7	10
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		30
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении научными коллективами на фармацевтическом предприятии.

Распределение обязанностей и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Принципы рационального делегирования полномочий в организации. Разработка должностных инструкций в организации. Основные разделы должностных инструкций. Роль современного руководителя в управлении научными коллективами и его функции. Качества, необходимые руководителю и требования, предъявляемые к нему при руководстве научными коллективами. Характеристика основных стилей управления научным коллективом. Алгоритм принятия управленческих решений.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10
Ролевая игра	30	50

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Мотивация и мотивационный процесс. Содержательные теории мотивации (теория иерархии потребностей А.Маслоу, теория существования, связи и роста К.Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда). Процессуальные теории мотивации (теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, теория Л. Портера-Э.Лоулера). Применение теорий мотивации в практике управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Формы стимулирования трудовой деятельности работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Материальные и нематериальные формы стимулирования работников научных коллективов. Мотивационные типы работников. Методика определения мотивационного типа персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности сотрудников научных коллективов.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	30	50
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии.

Заработная плата и ее функции. Принципы организации заработной платы на предприятии. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в России и порядок его расчета. Сравнительный

анализ МРОТ в России и ряде зарубежных стран. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы. Повременная и сдельная формы оплаты труда. Бестарифные и смешанные системы оплаты труда. Виды доплат и надбавок к заработной плате работников фармацевтического предприятия. Состав фонда оплаты труда фармацевтического предприятия и его планирование. Порядок начисления страховых взносов во внебюджетные фонды РФ.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Разноуровневые задачи и задания	30	50
Тест	7	10
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом фармацевтического предприятия, оценка деятельности научных коллективов. Основные методы оценки трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Метод экспертных оценок. Организация проведения аттестации сотрудников научных коллективов. Проблемы оценки научных работников и пути их преодоления. Сущность и экономическое значение производительности труда. Определение производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости. Резервы роста производительности труда на предприятиях фармацевтической промышленности. Управление производительностью.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Контроль самостоятельной работы	30	50

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Содержание трудового договора и основания для его прекращения. Правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда работников в России. Основные аспекты регулирования трудовых отношений в Конституции и ТК РФ.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Контроль самостоятельной работы	30	50

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции. Типы корпоративной культуры в современных организациях. Специфика формирования корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии. Основные принципы научной деятельности, определяющие корпоративную культуру фармацевтического предприятия. Основы интеллектуальной собственности. Понятие конфликта и его структура. Типология конфликтов. Виды, причины возникновения, динамика конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Особенности конфликтов в научных коллективах. Фазы

развития конфликтов. Основные стратегии поведения в конфликте. Методы предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах. Конфликты в различных сферах человеческой деятельности. Роль обучения в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Разноуровневые задачи и задания	30	50
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 2.10. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии

Виды, направления и методы обучения сотрудников научных коллективов. Этапы профессионального обучения, оценка эффективности обучения. Программы повышения квалификации и тренингов. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников. Управление служебно-профессиональным продвижением работников научных коллективов. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Разноуровневые задачи и задания	6	10
Тест	7	10
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20

4.3. Содержание занятий лекционного типа.

Очная форма обучения. Лекции (8 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Тема 1.1. Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (2 ч.)

Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (6 ч.)

Тема 2.1. Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия. (2 ч.)

Структура и функции системы управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Кадровая политика и кадровое планирование на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического

предприятия, формирование научных коллективов. (2 ч.)

Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении научными коллективами на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

(2 ч.)

Управление поведением персонала на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.10. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии

4.4. Содержание занятий семинарского типа.

Очная форма обучения. Практические занятия (18 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Тема 1.1. Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (2 ч.)

Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (16 ч.)

Тема 2.1. Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия. (2 ч.)

Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов. (2 ч.)

Привлечение, отбор, прием и адаптация новых сотрудников на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении научными

коллективами на фармацевтическом предприятии. (2 ч.)

Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. (2 ч.)

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. (2 ч.)
Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

(2 ч.)

Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.10. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии (2 ч.)
Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии.

4.5. Содержание занятий семинарского типа.

Очная форма обучения. Консультации в период теоретического обучения (4 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Тема 1.1. Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (2 ч.)

1. Консультация по разъяснению порядка выполнения докладов по теме реферата, правил выполнения ИРЗ, балльно-рейтинговой системы дисциплины

2. Консультация по разделу "Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии", обоснование выбора информационных источников.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Тема 2.1. Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов. (2 ч.)

Консультация по предстоящей учебной работе по разделу "Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии", помощь в решении задач и ИРЗ, подготовке к деловым и ролевым играм.

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на

фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении научными коллективами на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Тема 2.10. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии

4.6. Содержание самостоятельной работы обучающихся

Очная форма обучения. Самостоятельная работа студента (76 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (14 ч.)

Тема 1.1. Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (6 ч.)

1. Изучение теоретического материала по управлению научными коллективами на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия. (8 ч.)

1. Изучение вопросов безработицы и особенностей рынка труда России на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (62 ч.)

Тема 2.1. Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия. (6 ч.)

1. Изучение структуры управления научными коллективами на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.
4. Подготовка к деловой игре "Служба управления персоналом".

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии (6 ч.)

1. Подготовка к текущему контролю знаний.
2. Подготовка к докладу по теме реферата.
3. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов. (6 ч.)

1. Самостоятельное изучение вопросов маркетинга персонала фармацевтического предприятия на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к деловой игре.
3. Подготовка к текущему контролю знаний.
4. Подготовка к докладу по теме реферата.

5. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении научными коллективами на фармацевтическом предприятии. (6 ч.)

1. Изучение роли руководителя в управлении научными коллективами на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к ролевой игре.
3. Подготовка к текущему контролю знаний.
4. Подготовка к докладу по теме реферата.
5. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. (6 ч.)

1. Изучение теоретического материала по вопросам мотивации и стимулирования на основе предлагаемых источников информации.
2. Изучение диагностических методов мотивации персонала.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.
4. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. (6 ч.)

1. Самостоятельное изучение форм и методов материального стимулирования на фармацевтическом предприятии.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.
4. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии (8 ч.)

1. Самостоятельное изучение методов оценки результативности деятельности на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
4. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений (6 ч.)

1. Самостоятельный обзор статей Конституции и ТК РФ по вопросам трудовых отношений.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы

научных коллективов на фармацевтическом предприятии.
(6 ч.)

1. Самостоятельное изучение теоретического материала по управлению конфликтами в научных коллективах на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.10. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии (6 ч.)

1. Самостоятельное изучение основных методов и форм развития научных коллективов на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

5. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Зачет, Второй семестр.

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета. Зачет проводится в форме оценки портфолио, а также итогового тестирования по материалу семестра.

Порядок проведения зачета:

1. Зачет проводится в период теоретического обучения. Не допускается проведение зачета на последних аудиторных занятиях.
2. Преподаватель принимает зачет только при наличии ведомости и надлежащим образом оформленной зачетной книжки.
3. Результат зачета объявляется студенту непосредственно после его сдачи, затем выставляется в ведомость и зачетную книжку студента. Положительная оценка заносится в ведомость и зачетную книжку, неудовлетворительная оценка проставляется только в ведомости. В случае неявки студента для сдачи зачета в ведомости вместо оценки делается запись «не явился».

Перед прохождением итогового тестирования студент предоставляет портфолио с оценкой. Портфолио должно быть представлено в форме отчета по итогам освоения дисциплины в электронно-информационной среде или в печатном виде. Если отсутствует хотя бы один из элементов портфолио или портфолио не соответствует требованиям, то студент получает оценку «не зачтено», несмотря на количество набранных баллов за другие элементы портфолио. В результате набранных оценок проверяется сформированность результатов обучения по заявленным индикаторам достижения компетенций, это служит основанием для прохождения итогового тестирования. Портфолио, имеющее оценку до 600 баллов, означает, что хотя бы одна из компетенций не сформирована на уровне требований к дисциплине в соответствии с образовательной программой (результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции) – портфолио «не зачтено», от 600 до 900 баллов – портфолио «зачтено», при выполнении всех условий портфолио.

Итоговый тест включает 20 тестовых заданий, охватывающих весь изученный материал. На решения тестовых заданий отводится 30 минут. Задания, предполагающие множественный выбор ответов, считаются решенными правильно, если выбраны все правильные ответы. Результаты выполнения теста оцениваются следующим образом: 70% и выше – «зачтено», менее 70% правильно выполненных заданий – «не зачтено».

В соответствии с балльно-рейтинговой системой применяются следующие критерии оценивания:

"зачтено" - 600 и более баллов

"не зачтено" - менее 600 баллов.

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована на уровне требований к дисциплине в

соответствии с образовательной программой (результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции), обучающемуся выставляется оценка "не зачтено".

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Шлендер П. Э., Лукашевич В. В., Мостова В. Д., Артемьев А. Н., Соскин Я. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

2. Моисеева Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 139 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

Дополнительная литература

1. Пономарева Т. Н., Дубино Н. В., Старикова М. С. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. - 153 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/80420.html>

2. Чиликина И. А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: - Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. - 76 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>

3. Маслова В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: - Москва: Дашков и К, 2014. - 118 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14628.html>

4. Борисова А. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. - 112 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html>

5. Люшина Э. Ю., Моисеева Е. Г., Тихонова Е. О. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 235 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>

6.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <https://www.gost.ru/> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации

2. eLibrary.ru - Портал научных публикаций

3. <https://www.rosminzdrav.ru/> - Официальный сайт Министерства здравоохранения Российской Федерации

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.studentlibrary.ru> - ЭБС «Консультант студента» : / ООО «Политехресурс». – Москва

6.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Для обеспечения реализации дисциплины используется стандартный комплект программного обеспечения (ПО), включающий регулярно обновляемое свободно распространяемое и лицензионное ПО, в т.ч. MS Office.

Программное обеспечение для адаптации образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья:

Программа экранного доступа Nvda - программа экранного доступа к системным и офисным приложениям, включая web-браузеры, почтовые клиенты, Интернет-мессенджеры и офисные пакеты. Встроенная поддержка речевого вывода на более чем 80 языках. Поддержка большого числа брайлевских дисплеев, включая возможность автоматического обнаружения многих из них, а также поддержка брайлевского ввода для дисплеев с брайлевской клавиатурой. Чтение элементов управления и текста при использовании жестов сенсорного экрана.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

6.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Для обеспечения реализации дисциплины используется оборудование общего назначения, специализированное оборудование, оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий по списку.

Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий), лабораторных занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе, для организации практической подготовки обучающихся, подтверждающая наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования: проектор, персональные компьютеры с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата, учебная мебель для педагогического работника и обучающихся (столы и стулья), экран для проектора, мобильная маркерная доска (197022, город Санкт-Петербург, Аптекарский проспект, д. 6, лит. А, пом. 23Н учебная аудитория № 3 (в соответствии с документами по технической инвентаризации - часть помещения 23Н - № 5)).

Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования: персональные компьютеры с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата, учебная мебель для педагогического работника и обучающихся (столы и стулья), маркерная доска (197022, город Санкт-Петербург, Аптекарский проспект, д. 6, лит. А, пом. 23Н учебная аудитория № 4 (в соответствии с документами по технической инвентаризации - часть помещения 23Н № 12))

Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования: персональные компьютеры с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата, учебная мебель для

педагогического работника и обучающихся (столы и стулья), маркерная доска (197022, г. Санкт-Петербург, Аптекарский проспект, д.6, лит. А пом.29Н учебная аудитория № 8(в соответствии с документами по технической инвентаризации - часть помещения 29Н № 4))

Оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (место размещения - учебно-методический отдел, устанавливается по месту проведения занятий (при необходимости)); Устройство портативное для увеличения DION OPTIC VISION - предназначено для обучающихся с нарушением зрения с целью увеличения текста и подбора контрастных схем изображения; Электронный ручной видеоувеличитель Bigger D2.5-43 TV - предназначено для обучающихся с нарушением зрения для увеличения и чтения плоскочечатного текста; Радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-PCM» РМ-6-1 (заушный индиктор) - портативная звуковая FM-система для обучающихся с нарушением слуха, улучшающая восприятие голосовой информации.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

В ходе реализации учебного процесса по дисциплине проводятся учебные занятия и выполняется самостоятельная работа. По вопросам, возникающим в процессе выполнения самостоятельной работы, проводятся консультации.

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии:

Информирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3489>

Консультирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3489>

Контроль: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3489>

Размещение учебных материалов: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3489>

Учебно-методическое обеспечение:

Орлов А.С. Управление научными коллективами : электронный учебно-методический комплекс / А.С. Орлов, Ж.С. Сафронова; ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России. – Санкт-Петербург, 2021. – Текст электронный // ЭИОС СПХФУ : [сайт]. – URL:

<http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3489>. — Режим доступа: для авторизованных пользователей.

Методические указания по формам работы

Консультации в период теоретического обучения

Консультации в период теоретического обучения предназначены для разъяснения порядка выполнения самостоятельной работы и ответа на сложные вопросы в изучении дисциплины. В рамках консультаций проводится контроль выполнения обучающимся самостоятельной работы. Контроль осуществляется в следующей форме:

Собеседование

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: вопросы по темам/разделам дисциплины

Доклада, сообщения

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: темы докладов, сообщений.

Лекции

Лекции предназначены для сообщения обучающимся необходимого для изучения дисциплины объема теоретического материала. В рамках лекций преподавателем могут реализовываться следующие интерактивные образовательные технологии: дискуссия, лекция с ошибками, видеоконференция, вебинар.

Практические занятия

Практические занятия предусматривают применение преподавателем различных интерактивных образовательных технологий и активных форм обучения: дискуссия, деловая игра, круглый стол, мини-конференция. Текущий контроль знаний осуществляется на практических занятиях и проводится в форме:

Деловой игры

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой совместную деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре.

Задач и заданий репродуктивного уровня

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: комплект задач и заданий

Кейс-задачи

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: задания для решения кейс-задачи.

Тест

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой систему стандартизированных заданий, позволяющую автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: спецификация банка тестовых заданий

Доклада, сообщения

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: темы докладов, сообщений.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

1. Шкала оценивания

1.1. Уровни овладения

Компетенция: *УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.*

Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области исследования биологических активных веществ.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет самостоятельно формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов. Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников.	900-1 000
Базовый	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов под руководством преподавателя. Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами	750-899

	анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников, допускает незначительные ошибки.	
Пороговый	Знает в общем состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, некоторые основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них. Не в полной мере владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.	600-749
Ниже порогового	Не знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Не умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения	0-599

	квалификации и тренингов. Не владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников.	
--	---	--

Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Планирует и организывает работу команды в области исследования биологических активных веществ с учетом интересов, особенностей поведения и мнений её членов.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации.	900-1 000
Базовый	Знает в общем виде содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования под руководством преподавателя. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить.	750-899
Пороговый	Знает в общем виде содержание основных направлений кадровой политики на	600-749

	<p>фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования под руководством преподавателя. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить.</p>	
Ниже порогового	<p>Не знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Не умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования. Не владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации.</p>	0-599

Индикатор достижения компетенции: УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме в области исследования биологических активных веществ и обсуждение результатов работы команды.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	<p>Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет пользоваться алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на</p>	900-1 000

	фармацевтических предприятия. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.	
Базовый	Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятия, допускает несущественные ошибки. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает несущественные ошибки.	750-899
Пороговый	Знает в общем виде роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятия, допускает ошибки под руководством преподавателя. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.	600-749
Ниже порогового	Не знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на	0-599

	фармацевтическом предприятии. Не умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятиях. Не владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.	
--	---	--

Компетенция: УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Индикатор достижения компетенции: УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии в области исследования биологических активных веществ.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.	900-1 000
Базовый	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными	750-899

	работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить самостоятельно.	
Пороговый	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. В общем владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает ошибки, которые исправляет под руководством преподавателя.	600-749
Ниже порогового	Не знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Не умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Не владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.	0-599

Индикатор достижения компетенции: УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области исследования биологических активных веществ.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы	900-1 000

	<p>правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.</p>	
Базовый	<p>Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия под руководством преподавателя. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии, допускает незначительные ошибки.</p>	750-899
Пороговый	<p>Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия под руководством преподавателя. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии, допускает незначительные ошибки.</p>	600-749
Ниже порогового	<p>Не знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Не умеет развивать корпоративную культуру на</p>	0-599

	фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Не владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.	
--	--	--

1.2. Формирование оценки по результатам промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Зачет, Второй семестр.

Оценка	зачтено	не зачтено
Итоговый рейтинг	600-1 000	0-599

2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Деловая игра Разноуровневые задачи и задания Тест Доклад, сообщение Реферат Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Индивидуальные задания Контроль самостоятельной работы Дискуссия Ролевая игра
Промежуточная аттестация	Зачет

№ п/п	Наименование раздела	Контролируемые ИДК	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Пром. аттестация
Раздел 1	Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области исследования биологических активных веществ УК-3.2 Планирует и организывает работу команды в области исследования биологических активных	Тест Доклад, сообщение Реферат Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая)	Зачет

		<p>веществ с учетом интересов, особенностей поведения и мнений её членов</p> <p>УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области исследования биологических активных веществ</p>	<p>система)</p> <p>Индивидуальные задания</p> <p>Контроль самостоятельной работы</p> <p>Дискуссия</p>	
Раздел 2	Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии	<p>УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области исследования биологических активных веществ</p> <p>УК-3.2 Планирует и организует работу команды в области исследования биологических активных веществ с учетом интересов, особенностей поведения и мнений её членов</p> <p>УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме в области исследования биологических активных веществ и обсуждение результатов работы команды</p> <p>УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии в области исследования биологических активных веществ</p> <p>УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области исследования биологических активных веществ</p>	<p>Деловая игра</p> <p>Разноуровневые задачи и задания</p> <p>Тест</p> <p>Доклад, сообщение</p> <p>Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)</p> <p>Контроль самостоятельной работы</p> <p>Ролевая игра</p>	Зачет

3. Оценочные материалы текущего контроля

Очная форма обучения

Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии

Тема 1.1. Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Каждый студент оформляет реферат по одной из выбранных тем и делает на занятии доклад с презентацией по теме реферата. Срок представления доклада – в соответствии с темой занятия, но не позднее последнего занятия. По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата.

Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Темы докладов:

1. История возникновения науки управления персоналом. Школы управления о роли человека в организации.
2. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.
3. Характеристика трудовых ресурсов страны и их классификация. Показатели численности, состава и движения населения.
4. Занятость населения и безработица в системе рыночных отношений, их виды и способы измерения. Занятость и безработица в России.
5. Причины и последствия безработицы. Оценка уровня безработицы.

Форма контроля/оценочное средство: Реферат

Вопросы/Задания:

1. Оформите реферат.

Требования к оформлению реферата:

Реферат должен быть выполнен на одной стороне стандартного листа белой бумаги формата А4 (210×297 мм) с соблюдением следующих размеров полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Абзацный отступ должен составлять 1,25 мм. Текст реферата должен быть набран на компьютере. При компьютерном наборе текста рекомендуется использовать редактор Microsoft Word версии 6.0 и выше, в котором необходимо установить следующие параметры печати: междустрочный интервал – одинарный, тип шрифта для основного текста – Times New Roman, стиль Normal, размер шрифта – 12, цвет шрифта – черный. Для выделения фрагментов текста, имеющих особую смысловую нагрузку, разрешается использование других типов шрифтов. Общий объем реферата должен составлять 15-20 страниц печатного текста.

Основными критериями качества выполнения реферативной работы являются полнота и глубина раскрытия выбранной темы исследования как с точки зрения общетеоретических положений, так и с позиции существующей фармацевтической практики, а также соблюдение

требований к оформлению.

Темы рефератов:

1. История возникновения науки управления персоналом. Школы управления о роли человека в организации.
2. Характеристика трудовых ресурсов страны и их классификация. Показатели численности, состава и движения населения.
3. Занятость населения и безработица в системе рыночных отношений, их виды и способы измерения. Занятость и безработица в России.
4. Причины и последствия безработицы. Оценка уровня безработицы.
5. Система управления персоналом и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия.
6. Сущность и содержание современных методов управления персоналом.
7. Кадровая политика фармацевтического предприятия и ее основные направления.
8. Нормирование труда на фармацевтическом предприятии.
9. Маркетинг трудовых ресурсов. Процедура отбора и найма персонала на фармацевтическом предприятии. Перечень необходимых документов при трудоустройстве.
10. Источники и пути покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии. Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы.
11. Принципы рационального делегирования полномочий в организации.
12. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.
13. Характеристика основных стилей управления персоналом.
14. Мотивация и мотивационный процесс. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
15. Содержательные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.
16. Процессуальные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.
17. Формы стимулирования трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.
18. Мотивационные типы персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала.
19. Заработная плата и ее функции. Принципы организации заработной платы на предприятии.
20. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы.
21. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России.
22. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.
23. Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом фармацевтического предприятия.
24. Основные методы оценки трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.
25. Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции.
26. Роль обучения в системе управления персоналом фармацевтического предприятия.
27. Этапы профессионального обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.
28. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.
29. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
30. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение лекций - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10

баллов)

Посещение консультации - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Индивидуальные задания

Вопросы/Задания:

1. Выполните индивидуальное расчетное задание.

Индивидуальное расчетное задание (ИРЗ) состоит из 3 задач по различным темам дисциплины, которые целенаправленно максимально приближены к реальным рыночным условиям деятельности современных российских фармацевтических предприятий. Решение разнообразных задач, из которых состоят индивидуальные задания, позволяет студентам овладеть практическими навыками по организации и управлению фармацевтическими предприятиями. Выполнить ИРЗ следует до зачета. Последний срок сдачи ИРЗ - последнее занятие по курсу.

Задача 1.

Определить численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{трн}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, P_v - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{п}$) - 1,6 млн. человек.

Задача 2.

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{инв}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{мол}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{пен}$) - 4,5 млн.

Определить численность трудовых ресурсов.

Задача 3.

В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%.

Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 4.

Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс.; численность работающих подростков до 16 лет - 15 тыс., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55 тыс.

Задача 5.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, - 30 тыс.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, - 22 тыс.; число умерших в трудоспособном возрасте - 5 тыс.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 3 тыс.

Задача 6.

Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на

инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста. Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Задача 7.

Рассчитать по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. человек, трудовых ресурсов - 6 млн.

Задача 8.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.; прибыло из других районов 350 тыс.; убыло в другие районы 100 тыс.

Задача 9.

Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн. человек, трудовых ресурсов - 500 тыс.

Задача 10.

Трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек.

Определить уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 11.

Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определить начальный уровень безработицы, численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 12.

Имея данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Экономически активное население - Первый год: 84 889 / Пятый год: 95 453.

Из них занятые - Первый год: 80 796 / Пятый год: 87 524.

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

Рассчитать численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

Задача 13.

Рассчитать официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

Задача 14.

Численность занятых - 90 млн., численность безработных - 10 млн. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.

Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

Задача 15. Предприятие начало работать с 15 сентября. Списочный состав работников составлял: 15 сентября – 520 человек, 2 октября – 530 человек, 1 ноября – 545 человек, 15 ноября – 550 человек, с 22 ноября по 31 декабря – 562 человека. Определить среднесписочную численность работников в III и IV кварталах и в целом за год.

Задача 16. В базисном году показатели среднесписочной численности работников предприятия по кварталам составляли: в I квартале – 600 человек, во II квартале – 605 человек, в III квартале – 607 человек, в IV квартале – 610 человек. Определить среднесписочную численность работников в базисном году и ФОТ, запрашиваемый на плановый год по этому показателю, если известно, что на предприятии работают работники 5 – 7 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27.

Задача 17. В цехе предприятия установлено 30 аппаратов. Режим работы цеха двухсменный. Норма обслуживания составляет 5 аппаратов на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу составляют 5%. Определить явочную, списочную численность наладчиков, а также годовой ФОТ наладчиков, определяемый для списочного состава при условии, что предусмотрены премии в размере 20% от оплаты по тарифу и другие доплаты в размере 10%. Наладчики имеют 4, 5 или 6 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00.

Задача 18. Определить численность рабочих на предприятии, если трудоемкость работ по плану составляет 3000000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу равны 12%. Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Определить также годовой ФОТ рабочих, если известно, что на предприятии работают рабочие только 3, 4 и 5 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 3 разряда – 1,59, 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82.

Задача 19. В базисном году технологическая трудоемкость продукции составила 3000000 нормо-часов, баланс рабочего времени на одного рабочего составил 1584,2 часа, нормы времени в среднем выполнялись на 110%. Известно, что численность вспомогательных рабочих в цехах составляет 10% численности основных рабочих. В сумме все рабочие (основные и вспомогательные) составляют 60% численности всего промышленно-производственного персонала. В плановом году в результате осуществления организационно-технических мероприятий предполагается снизить трудоемкость на 5%. Определите, какой должна быть численность промышленно-производственного персонала на предприятии в плановом году и рассчитайте годовой ФОТ работающих в плановом году, если известно, что

все работающие имеют 5-11 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 10 разряда – 3,27, 11 разряда – 3,68.

Задача 20. В планируемом периоде цех предполагает выпустить продукции на 5,6 млн. руб. и при этом увеличить выработку на одного рабочего в год с 70000 руб. до 74000 руб. Определите численность рабочих в базовом и плановом периодах, а также то, на сколько человек можно будет сократить численность рабочих и каков будет при этом рост производительности труда в процентах.

Задача 21. Расчеты показывают, что в плановом году технологическая трудоемкость производственной программы цеха составит 400000 нормо-часов. Режим работы цеха двухсменный. Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Планируемые невыходы на работу – 5%, предполагаемое выполнение норм – 130%. Определите требуемую численность рабочих и ФОТ на плановый год, рассчитываемый по этому показателю, если все рабочие цеха имеют 3,4 или 5 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 3 разряда – 1,59, 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82.

Задача 22. Определите, на сколько человек можно будет сократить численность промышленно-производственного персонала в планируемом году, если технологическая трудоемкость снизится на 220000 нормо-часов. В базисном периоде технологическая трудоемкость составляла 1 млн. нормо-часов. Известно, что продолжительность рабочей смены составляет 8 часов, нормы в среднем выполняются на 130%, удельный вес основных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала – 52%.

Задача 23. В базисном году численность рабочих в цехе составляла 1500 человек. Рассчитайте, сколько потребуется цеху рабочих в плановом году, если трудоемкость продукции будет снижена на 8%, выпуск продукции возрастет на 20%, выполнение норм повысится на 6%, а реальный фонд рабочего времени увеличится на 5%. Определите также годовой ФОТ рабочих в плановом году, если известно, что все они являются специалистами 4, 5 или 6 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00.

Задача 24. На фармацевтическом предприятии на начало базисного года числилось 2600 работающих. В течение этого года в связи с уходом на пенсию, в армию и на учебу вышло 138 человек, 214 человек уволились по собственному желанию и 28 человек – за нарушение трудовой дисциплины. В то же время на работу было принято 480 человек. Определить численность работающих на конец базисного года, коэффициент текучести кадров. Рассчитайте также среднесписочную численность работающих в базисном году и ФОТ, запрашиваемый на следующий год по этому показателю, если известно, что все работающие являются специалистами 5-12 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 10 разряда – 3,27, 11 разряда – 3,68, 12 разряда – 4,18.

Задача 25. Цеху фармацевтического предприятия установлена производственная программа на год с нормативной трудоемкостью 212000 нормо-часов, в том числе по участкам: участок №1 – 67000 нормо-часов, участок №2 – 75000 нормо-часов, участок №3 – 70000 нормо-часов. Потери рабочего времени в среднем по цеху (из-за болезней и сокращения длительности рабочего дня) составляют 6%. Нормы выполняются в среднем – на участке №1 на 113%, на участке №2 – на 115%, на участке №3 – на 112%. Режим работы цеха двухсменный. Условия труда нормальные (сложностей нет).

Определить списочную численность рабочих по участкам и в целом по цеху. Рассчитайте также годовой ФОТ всех работников цеха, если известно, что все работающие являются

специалистами 5-8 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54.

Задача 26. В плановом году на фармацевтическом предприятии технологическая трудоемкость производственной программы составит 510000 нормо-часов, в том числе по цехам: цех №1 – 120000 нормо-часов, цех №2 – 132000 нормо-часов, цех №3 – 148000 нормо-часов, цех №4 – 110000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу в среднем по предприятию составляют 5%. Нормы выполняются в среднем – в цехе №1 на 114%, в цехе №2 – на 117%, в цехе №3 – на 112%, в цехе №4 – на 110%. Режим работы всех цехов предприятия двухсменный. Условия труда вредные.

Определить списочную численность рабочих в каждом цехе и в целом на предприятии.

Задача 27. На 1 февраля на предприятии численность работников по списку составляла 600 человек. 8 февраля 8 человек были призваны в армию. 12 февраля на работу было принято 13 человек. 21 февраля 15 человек уволилось по собственному желанию.

Определить среднесписочную численность работников за февраль, численность работников на 1 марта и коэффициент текучести кадров.

Задача 28. В состав подразделения предприятия входят руководитель (специалист 16 разряда), специалисты (12-15 разрядов) в количестве 4 человек и 8 рабочих 7–9 разрядов. Определить ФОТ подразделения за I квартал, фонд экономии заработной платы за этот же период и распределение его между работниками, если известно, что на больничном находились 1 рабочий – 15 дней и 1 специалист – 20 дней. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц.

Тарифные коэффициенты: 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 12 разряда – 4,18, 13 разряда – 4,75, 14 разряда – 5,32, 15 разряда – 6,00, 16 разряда – 6,68. Коэффициенты трудового участия – у руководителя – 1,9, у специалистов – 1,5, у рабочих – 1,0.

Задача 29. В состав работников цеха входят: технолог (специалист 15 разряда), 3 мастера (все – 13 разряда) и 8 аппаратчиков с разрядами 6-8. Определить годовой ФОТ всех работников цеха, а также процентное соотношение, в котором фонд доплат будет распределен между каждой категорией работников при условии, что коэффициенты трудового участия для каждой категории работников равны их тарифным коэффициентам (для аппаратчиков – средним тарифным коэффициентам). Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 13 разряда – 4,75, 15 разряда – 6,00.

Задача 30. Предприятие, являясь государственным, одновременно выполняет и сторонние заказы. Выполнение стороннего заказа оплачивается на условиях бригадного подряда. Состав подразделения – технолог 15 разряда, 2 мастера (все – 13 разряда) и 10 рабочих с разрядами 7-9. Чистый доход от выполнения стороннего заказа составит 200000 рублей.

Определить годовой ФОТ работников подразделения и дополнительную оплату работников за выполнение заказа с учетом коэффициентов трудового участия, которые для каждой категории работников соответствуют их тарифным коэффициентам (у рабочих – среднему тарифному коэффициенту). Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 13 разряда – 4,75, 15 разряда – 6,00.

Задача 31. Среднесписочная численность аппаратчиков в цехе по производству дибазола 10 человек, из них 3 человека – 4 разряда, 5 человек – 5 разряда, 2 человека – 7 разряда.

Продолжительность рабочей смены – 7,2 часа. Тарифная ставка 1 разряда – 25 рублей в час. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82, 7 разряда – 2,27.

Определить годовой ФОТ аппаратчиков с учетом того, что предусмотрены премии в размере 20% от оплаты по тарифу, доплаты за вредность 30% и другие виды доплат – 10%.

Задача 32. Рассчитать общий ФОТ бригады за апрель месяц (22 рабочих дня), если известно, что численность бригады 10 человек, форма оплаты труда – повременно-премиальная. Дневная тарифная ставка – 6000 рублей на всю бригаду. По окончании работ (30 апреля) предусмотрена выплата в размере 25000 рублей на всю бригаду. Определить заработную плату всех работников бригады, если известно, что она состоит из бригадира (коэффициент трудового участия – 2,0), 3 специалистов (коэффициент трудового участия – 1,6) и 6 рабочих (коэффициент трудового участия – 1,0).

Задача 33. Рассчитать ФОТ бригады, состоящей из бригадира и 2 рабочих, за февраль месяц при условии, что бригадой было изготовлено 4016 деталей. Часовая тарифная ставка равна 72 руб./час. Установленная часовая норма выработки составляет 12 деталей/час. Определить также оплату труда всех работников бригады, если известно, что индивидуальная заработная плата рассчитывается с применением коэффициентов трудового участия (КТУ), которые равны: у бригадира – 2,2, а у 2 рабочих – 1,5 и 1,3.

Форма контроля/оценочное средство: Дискуссия

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в дискуссии.

Вопросы для дискуссии:

1. Характеристика и значение этапов возникновения науки управления персоналом.
2. Школы управления о роли человека в организации.
3. Значение научных коллективов на фармацевтическом предприятии.
4. Необходимые условия для работы научных коллективов на фармацевтических предприятиях.

Приветствуется демонстрация собственной позиции, подкрепленной научной теорией или практикой, опытом работы на фармацевтических предприятиях. Оценивается аргументированность и обоснованность выводов, умение донести свою точку зрения до слушателей.

Оценка за конструктивное участие в дискуссии 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните тест № 1

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3489>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 34 (номера в БТЗ - УП 1,2, 7, 9, 10-15, 16,19, 21-23, 30; ТР 1,2,4,5, 11, 14, 15,16; ТРФ 2-4,8,10,12-17,18,20)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 22 (номера в БТЗ - УП 3,4,6,8,17,20, 24- 26, 31; ТР 3,6, 9,13,17-19; ТРФ 5-7,9,11,19)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 8 (номера в БТЗ - УП 5, 27, 28; ТР 7,8,10,12; ТРФ 1)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 6 (номера в БТЗ - УП 13, 18,29; ТР 20,21,22)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 7 баллов минимум, 10 баллов

максимум.

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Решить самостоятельно задачи.

Решение задач оценивается в категориях «зачтено не зачтено». «Зачтено» ставится при условии, если студент развернуто объясняет ход решения задачи, описывает формулы, их назначение, применение, приводит ссылку на литературный источник, получает не менее 60 баллов за результат решения 3 задач. Все задачи распределяются преподавателем в случайном порядке.

Задача 1.

Определить численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{трн}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, P_v - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{п}$) - 1,6 млн. человек.

Задача 2.

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{инв}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{мол}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{пен}$) - 4,5 млн. Определить численность трудовых ресурсов.

Задача 3.

В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 4.

Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс.; численность работающих подростков до 16 лет - 15 тыс., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55 тыс.

Задача 5.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, - 30 тыс.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, - 22 тыс.; число умерших в трудоспособном возрасте - 5 тыс.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 3 тыс.

Задача 6.

Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста. Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Задача 7.

Рассчитать по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. человек, трудовых ресурсов - 6 млн.

Задача 8.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.; прибыло из других районов 350 тыс.; убыло в другие районы 100 тыс.

Задача 9.

Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн. человек, трудовых ресурсов - 500 тыс.

Задача 10.

Трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. Определить уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 11.

Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определить начальный уровень безработицы, численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 12.

Имея данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Экономически активное население - Первый год: 84 889 / Пятый год: 95 453.

Из них занятые - Первый год: 80 796 / Пятый год: 87 524.

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

Рассчитать численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

Задача 13.

Рассчитать официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек,

имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

Задача 14.

Численность занятых - 90 млн., численность безработных - 10 млн. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.

Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

За решение задач без ошибок студент получает 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии

Тема 2.1. Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия.

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре «Служба управления персоналом»

Деловая игра «Служба управления персоналом»

Цель дидактическая: формирование знаний о целях и задачах системы управления персоналом предприятия.

Цель игры: создать функциональную структуру для конкретного фармацевтического предприятия.

Пояснение: следует обозначить направление фармацевтической организации, ее структуру и особенности деятельности; определить кадровый состав, численность и др. особенности (возможно ориентироваться на конкретное фармацевтическое предприятие).

Ход игры: Группа магистров делится на несколько команд, перед которыми стоит задача организации службы персонала. Определяется группа экспертов из 3 -5 человек (зависит от численности группы). Время: на подготовку 15 минут, на защиту своего проекта 5-7 минут; обсуждение результатов 15 минут; ответное слово экспертов 5 минут.

Представьте, что вам предстоит организовать службу управления персоналом. Для этого важно определить основные функции и распределить их по отделам. Ниже предложены некоторые функции, которые можно расширить.

Ориентировочные вопросы:

1. Создайте модель службы управления персоналом крупной фармацевтической организации.
2. Расставьте перечисленные функции управления персоналом в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.
3. Определите отделы, например, отдел фонда оплаты труда; отдел по обучению и развитию персонала; отдел по мотивации и стимулированию; отдел по социальной политике, отдел кадров и пр.

Перечень функций управления персоналом:

1. обеспечение потребности в персонале;
2. использование персонала;
3. разработка системы целей управления персоналом;
4. определение содержания труда на каждом рабочем месте;
5. выбор путей покрытия потребности в персонале;
6. адаптация персонала;
7. определение функций и организационной структуры службы
8. управления персоналом;
9. формирование системы управления персоналом;
10. планирование качественной и количественной потребности в персонале;
11. отбор персонала;

12. определение потребности в персонале;
13. социализация персонала;
14. мотивация трудовой деятельности;
15. управление карьерой персонала;
16. определение содержания и процесса мотивации;
17. деловая оценка персонала;
18. использование материальных и нематериальных стимулов;
19. развитие персонала;
20. организация обучения персонала.

Приветствуется расширение функций и направлений деятельности. Оценка за участие и результат игры 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Критерии оценки студентов за участие в деловой игре «Служба управления персоналом»			
Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Знание целей управления персоналом на фармацевтическом предприятии	2	5	10
Понимание системности управления персоналом	2	5	10
Понимание функций управления персоналом	2	5	10
Классификация функций по целям управления персоналом	2	5	10
Умение работать в команде и организовывать совместную деятельность	2	5	10
Всего	10	25	50

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещений лекций - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Подготовьте устное сообщение и презентацию для деловой игры "Служба управления персоналом".

Студенту необходимо представить собственное видение цели и задач управления персоналом. Презентация должна включать материалы, демонстрирующие понимание структуры управления персоналом для конкретного фармацевтического предприятия, знание целей и задач системы управления персоналом предприятия, понимание факторов, оказывающих влияние на качество управления научными коллективами и др. Приветствуется творческий подход в демонстрации материала и работа с аудиторией.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите деловые и ситуационные задачи.

Задача 1. Предприятие начало работать с 15 сентября. Списочный состав работников составлял: 15 сентября – 520 человек, 2 октября – 530 человек, 1 ноября – 545 человек, 15 ноября – 550 человек, с 22 ноября по 31 декабря – 562 человека. Определить среднесписочную численность работников в III и IV кварталах и в целом за год.

Задача 2. В базисном году показатели среднесписочной численности работников предприятия по кварталам составляли: в I квартале – 600 человек, во II квартале – 605 человек, в III квартале – 607 человек, в IV квартале – 610 человек. Определить среднесписочную

численность работников в базисном году.

Задача 3. В цехе предприятия установлено 30 аппаратов. Режим работы цеха двухсменный. Норма обслуживания составляет 5 аппаратов на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу составляют 5%. Определить явочную, списочную численность наладчиков.

Задача 4. Определить численность рабочих на предприятии, если трудоемкость работ по плану составляет 3000000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу равны 12%. Продолжительность рабочей смены 7,2 часа.

Задача 5. Расчеты показывают, что в плановом году технологическая трудоемкость производственной программы цеха составит 400000 нормо-часов. Режим работы цеха двухсменный. Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Планируемые невыходы на работу – 5%, предполагаемое выполнение норм – 130%. Определите требуемую численность рабочих.

Задача 6. Расчеты показывают, что в плановом году технологическая трудоемкость производственной программы цеха составит 400000 нормо-часов. Режим работы цеха двухсменный. Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Планируемые невыходы на работу – 5%, предполагаемое выполнение норм – 130%. Определите требуемую численность рабочих.

Задача 7. Определите, на сколько человек можно будет сократить численность промышленно-производственного персонала в планируемом году, если технологическая трудоемкость снизится на 220000 нормо-часов. В базисном периоде технологическая трудоемкость составляла 1 млн. нормо-часов. Известно, что продолжительность рабочей смены составляет 8 часов, нормы в среднем выполняются на 130%, удельный вес основных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала – 52%.

Задача 8. На фармацевтическом предприятии на начало базисного года числилось 2600 работающих. В течение этого года в связи с уходом на пенсию, в армию и на учебу вышло 138 человек, 214 человек уволились по собственному желанию и 28 человек – за нарушение трудовой дисциплины. В то же время на работу было принято 480 человек. Определить численность работающих на конец базисного года, коэффициент текучести кадров. Рассчитайте также среднесписочную численность работающих в базисном году.

Задача 9. В плановом году на фармацевтическом предприятии технологическая трудоемкость производственной программы составит 510000 нормо-часов, в том числе по цехам: цех №1 – 120000 нормо-часов, цех №2 – 132000 нормо-часов, цех №3 – 148000 нормо-часов, цех №4 – 110000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу в среднем по предприятию составляют 5%. Нормы выполняются в среднем – в цехе №1 на 114%, в цехе №2 – на 117%, в цехе №3 – на 112%, в цехе №4 – на 110%. Режим работы всех цехов предприятия двухсменный. Условия труда вредные. Определить списочную численность рабочих в каждом цехе и в целом на предприятии.

Задача 10. На 1 февраля на предприятии численность работников по списку составляла 600 человек. 8 февраля 8 человек были призваны в армию. 12 февраля на работу было принято 13 человек. 21 февраля 15 человек уволилось по собственному желанию. Определить среднесписочную численность работников за февраль, численность работников на 1 марта и коэффициент текучести кадров.

За решение задач без ошибок студент получает 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Система управления персоналом и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия.

2. Сущность и содержание современных методов управления персоналом.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата.

Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах:

вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы по решению задач.

Основные вопросы:

1. Методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии.

2. Нормирование труда на фармацевтическом предприятии.

3. Расчет и понятие коэффициента текучести кадров.

Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов.

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии».

Деловая игра «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии».

Цель дидактическая: формирование умений разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии.

Цель игры: создать программу адаптации новых сотрудников для конкретного фармацевтического предприятия.

Пояснение: следует обозначить направление фармацевтической организации, ее структуру и особенности деятельности; определить кадровый состав и квалификацию новых сотрудников (возможно выпускников вузов, можно ориентироваться на конкретное фармацевтическое предприятие).

Ход игры: Группа магистров делится на несколько команд, перед которыми стоит задача создания полноценной программы адаптации новых сотрудников предприятия. Определяется группа экспертов из 3 - 5 человек (зависит от численности группы). Время: на подготовку 15 минут, на защиту своего проекта 5-7 минут; обсуждение результатов 15 минут (зависит от

количества команд; ответное слово экспертов 5 минут (замечания, оценка эффективности программы, полнота мероприятий и их практическая ценность).

Следует учесть возможности предприятия (ресурсы человеческие, управленческие, материально-технические и пр.)

Максимальное количество баллов за игру 50, пороговое - 30.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните тест № 2

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3489>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 21 (номера в БТЗ - СФ 1, 10,12, 15,18; КПП 1,2,5-8; ПЧ 1-10)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 14 (номера в БТЗ - СФ 2,5,6-9; КПП 10,16; ПЧ 11-16)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 9 (номера в БТЗ - СФ 16, 17,19; КПП 3,12,13; КПП 17,19,20)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 5 (номера в БТЗ - СФ 3,4,11; КПП 4,9)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов - 1 ((номера в БТЗ - КПП 14)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 7 баллов минимум, 10 баллов максимум.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Кадровая политика фармацевтического предприятия и ее основные направления.

2. Маркетинг трудовых ресурсов. Процедура отбора и найма персонала на фармацевтическом предприятии. Перечень необходимых документов при трудоустройстве.

3. Источники и пути покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии.

Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы.

4. Принципы рационального делегирования полномочий в организации.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата.

Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах:

вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение лекций - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение консультации - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Пройдите устный опрос по результатам деловой игры.

Контрольные вопросы к деловой игре «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии»:

1. Цели адаптации персонала на фармацевтическом предприятии.

2. Сущность системности адаптации персонала.

3. Задачи адаптации персоналом.

4. Классификация этапов адаптации персонала по целям Умение работать в команде и организовывать совместную деятельность.

Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении научными коллективами на фармацевтическом предприятии.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Ролевая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в ролевой игре "Слалом"

Ролевая игра «Слалом»

Цель дидактическая: формирование умений осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, избегать конфликтов.

Цель игры: выбрать оптимальный стиль взаимодействия, препятствующий развитию критических ситуаций.

Концепция игры: создается ситуация неопределенности, когда магистры, получив роль и общее представление о ситуации, самостоятельно выбирают тактику взаимодействия и осуществляют поиск приемлемого решения. Ограничений в развитии ситуации нет, кроме ориентации на цель. Решить проблемы следует за 6 минут.

Происходит выбор руководителя и раздача ролей.

Подготовка к игре: студенты получают роли (возможно распределение в случайном порядке, по желанию студентов).

Раздаточный материал:

Легенда: руководитель фармацевтической организации торопится на заседание акционеров (в запасе есть 6 минут). По дороге старается решить ряд вопросов, возникающих у сотрудников. Его задача за 6 минут, не испортив взаимоотношения с сотрудниками попытаться помочь им в решении их вопросов.

Роли:

Секретарь (перепутала документы, не может найти необходимый документ, ищет до того момента, пока руководитель не предложит альтернативу, устраивающую секретаря и руководителя).

- (Имя отчество) простите пожалуйста всего одну подпись! Это те документы, которые срочно нужно отправить в Министерство здравоохранения, время не ждет, уже 2 раза звонили! Это срочно! Сейчас, сейчас.... О, боже, сейчас....

Водитель компании – партнера организации (не может найти начальника смены, который неправильно подписал накладные на доставку груза).

- Здравствуйте, мне сказали, что вы руководитель. Не могу найти никого, меня не встретили, хоть и обещали. Я здесь уже 30 минут по коридорам брожу. На проходной еле уговорил пропустить меня. Мне нужен начальник смены Сидоров, а его говорят нет на месте сегодня. Что делать? Я завтра в отпуск уйду, сегодня нужны оформленные накладные для сдачи отчетной документации...

Представитель государственного пожарного надзора (Госпожнадзор) (госпожнадзор, согласно регламенту, проводит внеплановые проверки организаций с целью выявления нарушений. В случае нарушений организацией требований госпожнадзора, организация подвергается серьезным санкциям, вплоть до закрытия)

- Здравствуйте (ИО), в прошлый раз мы обнаружили серьезные нарушения, по предписанию вы должны были все исправить, но время прошло, нарушения остались, в частности: заблокированы запасные выходы, недостаточно средств защиты, нет карты эвакуационного выхода, огнетушители есть не в каждом цехе. Вы мне лично обещали выполнение всех обязательств! Почему вы меня подводите?

Начальник смены Васильев(а). (ее состояние аффекта, вызвано тем, что пришла заработная плата, состоящая из должностного оклада без премиальных и компенсационных выплат, которые руководитель обещает уже 6 месяцев. Одна из бригад грозит остановить процесс производства субстанций, грозит массовым увольнением если не будут выплачены причитающиеся премии и надбавки. За остановку прежде всего будет отвечать руководитель)

- (ИО) Как же такое возможно (ИО), вы постоянно кормите нас обещаниями! Опять пришла зарплата без надбавок, а это, на минуточку, продолжается полгода! Вы что, хотите меня посадить или жаждете, чтобы меня распяли! Что же вы делаете? Это же люди! У них семьи! Все есть хотят! Вы же обещали!

Студент-практикант (приезжает ежедневно на производство с целью пройти практику, но его отправляют из отдела в отдел не решая его проблемы)

- Здравсьте! Я студент практикант, меня посылают все то в один отдел, то в другой, может я здесь вообще не нужен. Я хочу нормально пройти практику, нам обещали, есть направление. Я не могу каждый день тратить деньги на дорогу и ездить туда-сюда. Уже давно бы все прошел.

Сотрудник кадрового отдела (во всех отношениях положительная сотрудница, но разговаривать коротко у нее не получается. Она знает все обо всех, имеет «кое-какую» информацию на каждого, недавно руководитель попросил найти информацию о сотруднике отдела маркетинга. Добросовестный поиск привел к ошеломляющим результатам, позволившим сделать вывод, что этот сотрудник работает на конкурентов! Сотрудницу переполняет чувство собственной значимости и причастие к тайне!)

- ИО! Я все нашла, нашла все, что вы просили и даже больше! ИО! Моя информация перевернет все! Это крайне срочно, промедление смерти подобно! Вы должны выслушать! Почему вы ко мне так относитесь?

Сотрудник лаборатории (отправили из отдела кадров к руководителю за подписью на заявлении)

- ИО, срочно нужна ваша подпись на заявлении, завтра улетаю к теще на юбилей! Билеты на самолет куплены!

Вопросы по результатам ролевой игры:

1. Легко ли было принимать решения и почему?
2. От чего зависело ваше решение?

3. Был ли найден подход к каждому сотруднику и почему?

Оценка за участие и результат игры 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Критерии оценки студентов за участие в ролевой игре «Слалом»			
Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Знание особенностей делегирования полномочий	2	5	10
Ориентация во взаимодействии с персоналом	2	5	10
Выбор оптимального стиля взаимодействия	2	5	10
Качество принятия решений, делегирование полномочий	2	5	10
Умение достичь цели и избежать деструктивных последствий	2	5	10
Всего	10	25	50

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре «Мотивация».

Деловая игра «Мотивация»

Цель дидактическая: формирование умений разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда персонала, определять мотивационный тип персонала и выбирать эффективную форму стимулирования труда

Цель игры: создать систему мотивации и стимулирования для конкретного фармацевтического предприятия.

Пояснение: следует обозначить направление фармацевтической организации, ее структуру и особенности деятельности; определить кадровый состав и квалификацию сотрудников и др. (возможно ориентироваться на конкретное фармацевтическое предприятие).

Ход игры: Группа магистров делится на несколько команд, перед которыми стоит задача создания системы мотивации и стимулирования сотрудников предприятия. Определяется группа экспертов из 3 - 5 человек (зависит от численности группы). Время: на подготовку 15 минут, на защиту своего проекта 5-7 минут; обсуждение результатов 15 минут (зависит от количества команд); ответное слово экспертов 5 минут (замечания, оценка эффективности программы, полнота мероприятий и их практическая ценность).

Контрольные вопросы:

1. Были ли учтены условия деятельности фармацевтического предприятия, его размер и численность персонала?
2. Использовались ли инновационные подходы в системе мотивации персонала?
3. Какие стимулы можно предложить для различных категорий персонала?

Максимальное количество баллов за игру 50, пороговое - 30.

Пример для отдела стимулирования и мотивации					
№ п/п	Материальное стимулирование	Моральное стимулирование	Организационное стимулирование	Нематериальное стимулирование	персонал
1					
2					
3					
....					

Критерии оценки студентов за участие в деловой игре «Мотивация»			
Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Знание особенностей мотивации и стимулирования персонала на фармацевтическом предприятии	2	5	10
Понимание системности и последовательности мотивации персонала	2	5	10
Понимание функций мотивации и стимулирования для различных групп персонала	2	5	10
Творческий подход к системе мотивации и стимулирования (нестандартный характер мероприятий)	2	5	10
Умение работать в команде и организовывать совместную деятельность	2	5	10
Всего	10	25	50

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Мотивация и мотивационный процесс. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
2. Содержательные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.
3. Процессуальные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.
4. Формы стимулирования трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.
5. Мотивационные типы персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата.

Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы.

Контрольные вопросы к деловой игре «Мотивация»:

1. Особенности мотивации и стимулирования персонала на фармацевтическом предприятии.
2. Суть системности и последовательности мотивации персонала.
3. Функции мотивации и стимулирования для различных групп персонала.
4. Творческий подход к системе мотивации и стимулирования (нешаблонный характер мероприятий).

Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии.

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите расчетную задачу по теме.

Типовые задачи.

Задача 1. В базисном году показатели среднесписочной численности работников предприятия по кварталам составляли: в I квартале – 600 человек, во II квартале – 605 человек, в III квартале – 607 человек, в IV квартале – 610 человек. Определить среднесписочную численность работников в базисном году и ФОТ, запрашиваемый на плановый год по этому показателю, если известно, что на предприятии работают работники 5 – 7 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27.

Задача 2. В цехе предприятия установлено 30 аппаратов. Режим работы цеха двухсменный. Норма обслуживания составляет 5 аппаратов на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу составляют 5%. Определить явочную, списочную численность наладчиков, а также годовой ФОТ наладчиков, определяемый для списочного состава при условии, что предусмотрены премии в размере 20% от оплаты по тарифу и другие доплаты в размере 10%. Наладчики имеют 4, 5 или 6 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73; 5 разряда – 1,82; 6 разряда – 2,00.

Задача 3. Определить численность рабочих на предприятии, если трудоемкость работ по плану составляет 3000000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу равны 12%.

Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Определить также годовой ФОТ рабочих, если известно, что на предприятии работают рабочие только 3, 4 и 5 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 3 разряда – 1,59, 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполнить тест №3

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3489>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 37 (номера в БТЗ - ОПА 1-8; МС 10,12,13,15,16,17,20,26-28; ОТ 1-8; ДПР 1-9)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 34 (номера в БТЗ - ОПА 9-19; ДПР 10-15; МС 8,21,29; ОТ 9-15; ТД 9-16)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 14 (номера в БТЗ - ОПА 20,21; ДПР 16-20; МС 22,23,30; ОТ 16-17; ТД 17,18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 8 (номера в БТЗ - ДПР 21,22; МС 14,18,24; ОТ 18-20)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов - 1 (номера в БТЗ- МС 3)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 7 баллов минимум, 10 баллов максимум.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы по решению задач.

Контрольные вопросы по решению задач:

1. Особенности материальной и нематериальной мотивации.
2. Сущность требования прозрачности к мотивации персонала.
3. Возможности мотивации для всех категорий персонала фармацевтического предприятия.

Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Выполнить самостоятельно задание

Письменно ответить на вопросы по теме (кратко):

1. Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом фармацевтического предприятия (Примечание 1).
2. Основные методы оценки трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии. Метод экспертных оценок.
3. Организация проведения аттестации персонала.
4. Проблемы оценки персонала и пути их преодоления.
5. Сущность и экономическое значение производительности труда. Определение производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости.

Подготовьте мини-презентацию для более развернутого ответа:

1. Опишите подробно любой из методов оценки персонала, его достоинства и недостатки (360°; ассесмент-центр; KPI-метод; фокус-групповой метод и пр.)
2. Резервы роста производительности труда на предприятиях фармацевтической промышленности. Управление производительностью.

Оценка за качественные ответы и содержательную минипрезентацию составляет 50 баллов.

Пороговое значение 30 баллов.

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте письменно на вопросы.

Вопросы следует описать кратко, с опорой на конкретный правовой источник, статью, пункт:

1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России.
 2. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.
 3. Содержание трудового договора и основания для его прекращения.
 4. Правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда работников в России.
 5. Локальные нормативные правовые акты трудового права (перечислить виды и назначение).
 6. Основные виды кадровых документов (учетные, распорядительные, организационные).
- За аргументированный подход, опору на первоисточники (Конституция РФ, ТК РФ и др.) студент получает 100 баллов. Пороговое значение 60 баллов.

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите ситуационные задачи.

Ситуация №1

Между двумя сотрудниками, подчиненными одному и тому же руководителю, возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к своему непосредственному начальнику с просьбой разобраться в сложившейся ситуации и поддержать его позицию.

Постановка задачи:

Выберите и обоснуйте вариант поведения руководителя в данной ситуации:

- а) требуется пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;
- б) необходимо попросить разобраться в конфликте специалистов отдела социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;
- в) следует лично попытаться разобраться в причинах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;
- г) сначала необходимо выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, а затем попытаться через него воздействовать на них.

Ситуация №2

Руководителем трудового коллектива не так давно был назначен один из его бывших рядовых сотрудников, отработавший несколько лет вместе со своими новыми подчиненными. На 8 часов 15 минут новый руководитель вызвал к себе в кабинет одного из своих подчиненных для выяснения причин его частых опозданий на работу, но при этом сам неожиданно опоздал на 15 минут. В то же время подчиненный пришел на встречу вовремя.

Постановка задачи:

Каким образом следует руководителю начать беседу при встрече?

- а) невзирая на собственное опоздание необходимо сразу же потребовать от подчиненного объяснений по поводу его частых опозданий на работу;
- б) следует извиниться перед подчиненным и затем начать беседу;
- в) необходимо поздороваться, объяснить причину своего опоздания и спросить подчиненного: «Как Вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и Вы?»;
- г) нужно отменить беседу и перенести ее на другое время.

Ситуация №3

На одном из деловых совещаний между несколькими руководителями возникла острая дискуссия о том, как лучше обращаться с подчиненными.

Постановка задачи:

Выразите согласие с одной из высказанных точек зрения относительно работы с персоналом и обоснуйте свой выбор.

- а) «чтобы подчиненный хорошо работал, к нему следует подходить индивидуально, учитывая особенности его личности»;
- б) «главное в оценке людей – это их деловые качества и исполнительность, причем каждый должен делать только то, что ему положено»;
- в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю и уважают его»;
- г) «лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная заработная плата и заслуженная премия».

Ситуация №4

Подчиненный игнорирует советы и указания руководителя, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания и не исправляя того, на что ему указывает его непосредственный

начальник.

Постановка задачи:

Каким образом следует поступить руководителю с этим подчиненным?

- а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, необходимо применить обычные административные меры наказания;
- б) в интересах дела следует постараться вызвать подчиненного на откровенный разговор, попытаться найти с ним общий язык и настроить на деловой контакт;
- в) необходимо обратиться к коллективу, рассчитывая на то, что неправильное поведение подчиненного будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия;
- г) руководителю сначала следует разобраться в том, не совершает ли он сам ошибок во взаимоотношениях с подчиненным, а затем уже нужно решать, как поступить в дальнейшем.

Ситуация №5

В связи с проведением плановой реорганизации производства начальнику цеха необходимо в сжатые сроки сформировать несколько новых бригад в соответствии с изменениями в штатном расписании.

Постановка задачи:

Каким образом начальнику цеха следует решить эту задачу и почему?

- а) выполнить эту работу самостоятельно, изучив личные дела всех работников цеха, и предложить свой проект состава новых бригад на общем собрании членов трудового коллектива;
- б) предложить решить эту задачу работникам отдела кадров, поскольку это входит в их функциональные обязанности;
- в) создать специальную комиссию по комплектованию новых бригад и во избежание возникновения конфликтов предложить высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам;
- г) сначала определить руководителей, которые будут возглавлять новые бригады, а затем поручить им представить свои предложения по составу бригад.

Ситуация №6

В одном из подразделений фармацевтического предприятия, в котором существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения новых методов организации работы, назначен новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи:

Каким образом лучше действовать новому руководителю, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

- а) установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старых методов организации работы, осуществлять активную деятельность по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других;
- б) попытаться разубедить противников новаций, воздействуя на них вескими аргументами в процессе дискуссии;
- в) выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации и профсоюза;
- г) предложить всем протестующим против внедрения новых методов организации работы написать заявление об увольнении, а на освободившиеся рабочие места пригласить специалистов, способных работать с использованием новых методик.

За конструктивное решение задач студент получает 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Принципы рационального делегирования полномочий в организации.
2. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.
3. Характеристика основных стилей управления персоналом.
4. Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение лекций - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы.

Рекомендация: в ответах рассматривать варианты фармацевтических предприятий (Герофарм, BIOCAD, Novartis, Pfizer, Sanofi и т.д.) . Обязательно следует указать источник информации (официальный сайт, статьи, интервью руководителя, отзывы в интернете). Определите структуру, элементы и тип корпоративной культуры. Опишите легенды, мифы, лозунги, ценности. Поддержание, укрепление, развитие корпоративной культуры и профилактика конфликтов в рамках корпоративной культуры.

Контрольные вопросы:

1. Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции.
2. История возникновения и развития корпоративной культуры.
3. Типы корпоративной культуры.
4. Этапы формирования корпоративной культуры.
5. Подходы к укреплению корпоративной культуры в современных организациях. Специфика формирования корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии.
6. Понятие конфликта и его структура.
7. Типология конфликтов. Характеристика различных типов конфликтов.
8. Причины возникновения конфликтов.
9. Фазы развития конфликтов.
10. Основные стратегии поведения в конфликте.
11. Методы предупреждения и разрешения конфликтов.
12. Конфликты в различных сферах человеческой деятельности.

Тема 2.10. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Подготовьте устное сообщение.

Подготовить мини-презентацию, иллюстрирующую ответ. Приветствуются интерактивные методы взаимодействия с аудиторией.

Темы докладов:

1. Виды, направления и методы обучения персонала.
2. Оценка эффективности обучения персонала.
3. Виды деловой карьеры и варианты развития.
4. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.
5. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

Рекомендации:

Тема: "Виды, направления и методы обучения персонала". Выбрать одно из направлений (корпоративное, дистанционное, внешнее обучение, самостоятельное обучение), рассмотреть виды и методы обучения в рамках этого направления (наставничество (виды, методы (формы)), повышение квалификации (направления, методы) профессиональная переподготовка (методы); стажировка и т.д.; с отрывом от производства (формы и методы), без отрыва от производства (формы и методы) и т.д.

Методы: геймификация, диджитализация, тренинг (виды), деловые и ролевые игры, имитационное моделирование и т.д. в рамках обучения персонала фармацевтического предприятия. Рассматривая отдельные методы, возможно подготовить интерактивную форму взаимодействия с группой. Важно рассматривать современные подходы, инновационные практики.

Тема: "Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры".

Выбрать одно из направлений, рассмотреть преимущества и недостатки.

- ✓ Вертикальная и горизонтальная
- ✓ Центростремительная и монетарная
- ✓ Профессиональная и должностная
- ✓ Квалификационная и статусная

За качественный доклад, отвечающий требованию раскрытия темы, обучающиеся получают 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните тест № 4

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;
- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;
- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3489>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 64 (номера в БТЗ - КК 1-3, 5-8, 10,11,19,20; УР 23-30; Пр 1-14; КО 1,2,7-10,12,4-6,14,16-19,24,29,35,2-15,2-19; УР 31,32-35 ДК 1-5)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 33 (номера в БТЗ - КК 4,12,14,18; К2-1-2,3, 6,7,9,13,12,20; КО 13,15, 21,22,25,26,28,30-34; ДК 6-12)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 17 (номера в БТЗ - КК 9, УР 21-22; Пр 15-20; КО 13, К2-4,8, КО23,27,35,16,18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 7 (номера в БТЗ- КК 13,15-17; ДК 13,14,15)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 7 баллов минимум, 10 баллов максимум.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Роль обучения в системе управления персоналом фармацевтического предприятия.
2. Этапы профессионального обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.
3. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.
4. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
5. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.
6. Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом фармацевтического предприятия.
7. Основные методы оценки трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение консультации - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

4. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Второй семестр, Зачет

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Перечень мероприятий с указанием максимального балла:

Посещение учебных занятий (практические занятия и консультации 10 баллов за 1 занятие) – 120 макс.

Контрольные тесты №1, №2, №3, №4 – 21 мин. / 40 макс.

Устный опрос на практических занятиях (включает контроль самостоятельной работы) – 39 мин. / 50 макс.

Доклад по теме реферата – 30 мин. / 50 макс.

Решение разноуровневых задач и заданий:

-Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия

-Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

-Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии - 90 мин. / 150 макс.

Участие в деловых и ролевых играх:

-Деловая игра «Служба управления персоналом»

-Деловая игра «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии»

-Ролевая игра «Слалом»

-Деловая игра «Мотивация» – 120 мин. / 200 макс.

Самостоятельная работа:

Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия – 30 мин. / 50 макс.

Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии – 30 мин. / 50 макс.

Правовое регулирование трудовых отношений – 30 мин. / 50 макс.

Индивидуальное расчетное задание – 60 мин. / 100 макс.

Реферат – 30 мин. / 50 макс.

Письменный рефлексивный ответ на вопрос по курсу - «зачтено/не зачтено»

ИТОГО ЗА СЕМЕСТР 600 баллов минимум-900 баллов максимум.

Понижение рейтинга:

Пропуск практических занятий без уважительной причины -5

Несвоевременная сдача работы – 10 за неделю опоздания

Промежуточная аттестация:

Зачет в форме итогового тестирования - 100 баллов.

2. Представьте портфолио в электронном виде

Для проведения промежуточной аттестации студент предоставляет преподавателю для проверки портфолио, оформленное в электронном виде. В рамках промежуточной аттестации оценка «зачтено» выставляется, если все элементы портфолио соответствуют требованиям к структуре, содержанию и оформлению.

Портфолио формируется в ходе изучения дисциплины. Портфолио, представляемое на промежуточную аттестацию, должно включать:

1. Результаты тестирования. Студенту необходимо успешно пройти (дат не менее 70% верных ответов) тесты по следующим темам:

"Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия"

"Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов"

"Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии"

"Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии"

2. Устные опросы на практических занятиях, успешно пройти устный опрос по вопросам для самостоятельной подготовки минимум на одном из практических занятий

3. Доклад по теме реферата

Студенту необходимо представить оформленную в соответствии с требованиями и оцененную на положительную оценку презентацию к докладу по выбранной теме реферата

4. Решение разноуровневых задач и заданий на практических занятиях:

Студенту необходимо получить положительную оценку за решение заданий на практических занятиях по следующим темам:

-Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия

-Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

-Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии

5. Участие в деловых и ролевых играх

Студенту необходимо получить положительную оценку за участие в следующих мероприятиях на практических занятиях:

Деловая игра «Служба управления персоналом»

Деловая игра «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии»

Ролевая игра «Слалом»

Деловая игра «Мотивация»

6. Результаты самостоятельной работы по темам:

Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия

Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом

предприятию

Правовое регулирование трудовых отношений

Индивидуальное расчетное задание

7. Реферат

Студенту необходимо представить выполненный в соответствии с требованиями и оцененный на положительную оценку реферат по выбранной теме

8. Оценку посещаемости практических занятий, лекций, консультаций по дисциплине

9. Итоговая рефлексивная работа

Студенту необходимо выразить свое мнение в форме развернутого ответа на вопрос (от 200 слов) относительно одного из предложенных вопросов:

1. Особенности управления научными коллективами на современном этапе развития фармацевтической отрасли.

2. Роль руководителя в управлении научными коллективами на современном фармацевтическом предприятии.

Ответ должен быть представлен не менее чем на 2-х страницах машинописного текста на одной стороне стандартного листа белой бумаги формата А4 (210×297 мм) с соблюдением следующих размеров полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм.

Абзацный отступ должен составлять 1,25 мм. Текст должен быть набран на компьютере. При компьютерном наборе текста рекомендуется использовать редактор Microsoft Word версии 6.0 и выше, в котором необходимо установить следующие параметры печати: междустрочный интервал – одинарный, тип шрифта для основного текста – Times New Roman, стиль Normal, размер шрифта – 12, цвет шрифта – черный. Ответ на вопрос оценивается в формате «зачтено», «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется если студент предоставил аргументированный ответ, который

демонстрирует знание курса, умеет рассуждать, оперируя понятиями дисциплины, демонстрирует творческий подход к решению актуальных вопросов управления персоналом фармацевтического предприятия.

Оценка за портфолио выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой.

Максимально за портфолио студент может набрать 900 баллов. Портфолио считается зачтенным, если набрано 600 и более баллов.

3. Пройдите итоговое тестирование.

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине.

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 20 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 30 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1,5 минут;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий.

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcru.ru/course/view.php?id=3489>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 168 (номера в БТЗ - УП 1,2, 7, 9, 10-15, 16,19, 21-23, 30; ТР 1,2,4,5, 11, 14, 15,16; ТРФ 2-4,8,10,12-17,18,20; СФ 1, 10,12, 15,18; КПП 1,2,5-8; МП 1,3,4,6,10,12,14; МС 1,2,4-7,9; КК 1-3, 5-8, 10,11,19,20; УР 23-30; СФ 20,21; СФП 4,6; КПП 11,15,18,21,22; ПЧ 1-10; ОПА 1-8; ДПР 1-9; МС 10,12,13,15,16,17,20,26-28; ОТ 1-8; ТД 1-10; Пр 1-14; КО 1,2,7-10,12,4-6,14,16-19,24,29,35,2-15,2-19; УР 31,32-35 ДК 1-5)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 118 (номера в БТЗ - УП 3,4,6,8,17,20, 24- 26, 31; ТР 3,6, 9,13,17-19; ТРФ 5-7,9,11,19; СФ 2,5,6-9; КПП 10,16; МП 2,5,7-9,11,15; КК 4,12,14,18; СФ 13, 14; СФП 1-3,5; КПП 23,24; ПЧ 11-16; ОПА 9-19; ДПР 10-15; МС 8,21,29; ОТ 9-15; ТД 9-16; К2-1-2,3, 6,7,9,13,12,20; КО 13,15, 21,22,25,26,28,30-34; ДК 6-12)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 51 (номера в БТЗ - УП 5, 27, 28; ТР 7,8,10,12; ТРФ 1; СФ 16, 17,19; КПП 3,12,13; МП 13,18; МС 11,19; КК 9, УР 21-22; КПФ 1-3;

КПП 17,19,20; ОПА 20,21; ДПР 16-20; МС 22,23,30; ОТ 16-17; ТД 17,18; Пр 15-20; КО 13, К2-4,8, КО23,27,35,16,18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 26 (номера в БТЗ - УП 13, 18,29; ТР 20,21,22; СФ 3,4,11; КПП 4,9; МП 16,17, МС 14,18,24; КК 13,15-17; ДПР 21,22; МС 14,18,24; ОТ 18-20; ДК 13,14,15)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов - 2 (номера в БТЗ - КПП 14; МС 3)

- Способ оценивания - высший балл.

Результаты выполнения теста оцениваются следующим образом:

70% и выше – «зачтено», менее 70% правильно выполненных заданий – «не зачтено».