

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.07 УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА  
ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки: 27.04.06 Организация и управление наукоемкими производствами

Профиль подготовки: Организация и управление фармацевтическим производством

Формы обучения: очная

Квалификация, присваиваемая выпускникам: Магистр

Год набора: 2023

Срок получения образования: 2 года

Объем: в зачетных единицах: 5 з.е.  
в академических часах: 180 ак.ч.

**Разработчики:**

Кандидат педагогических наук, доцент, кафедра экономики и управления Сафронова Ж. С.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 27.04.06 Организация и управление наукоемкими производствами, утвержденного приказом Минобрнауки России от 11.08.2020 № 940, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по промышленной фармации в области производства лекарственных средств", утвержден приказом Минтруда России от 22.05.2017 № 430н; "Специалист по управлению интеллектуальной собственностью и трансферу технологий", утвержден приказом Минтруда России от 07.09.2020 № 577н.

**Согласование и утверждение**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра экономики и управления	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Орлов А. С.	Рассмотрено	02.11.2022
2	Методическая комиссия факультета	Председатель методической комиссии/совета	Алексеева Г. М.	Согласовано	02.11.2022
3		Ответственный за образовательную программу	Орлов А. С.	Согласовано	02.11.2022

**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 Е. В.	Согласовано	02.11.2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП .....	6
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 .....	8
4.3. Содержание занятий семинарского типа .....	12
4.4. Содержание занятий семинарского типа .....	13
4.5. Содержание занятий лекционного типа. ....	14
4.6. Содержание занятий семинарского типа .....	14
4.7. Содержание занятий самостоятельной работы обучающихся .....	15
5. Порядок проведения промежуточной аттестации .....	17
6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины .....	18
6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы .....	18
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 .....	19
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

*Компетенции, индикаторы и результаты обучения*

ПК-П2 Способен организовывать работу персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1 Оценивает профессионально-квалификационный уровень и эффективность деятельности персонала производственного подразделения, разрабатывает программы повышения квалификации, определяет формы и методы обучения

*Знать:*

ПК-П2.1/Зн1 Знать состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1/Зн2 Знать виды и особенности форм, методов обучения и повышения квалификации персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1/Зн3 Знать факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала

*Уметь:*

ПК-П2.1/Ум1 Уметь разрабатывать программы обучения и повышения квалификации персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1/Ум2 Уметь оценивать эффективность обучения и повышения квалификации персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

*Владеть:*

ПК-П2.1/Нв1 Владеть методами и приемами обучения и повышения квалификации персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1/Нв2 Владеть методами оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.2 Распределяет задачи и работы между сотрудниками производственных подразделений, контролирует их выполнение

*Знать:*

ПК-П2.2/Зн1 Знать особенности поведения, интересы, мотивационные типы персонала и особенности восприятия производственных обязанностей

ПК-П2.2/Зн2 Знать соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала

ПК-П2.2/Зн3 Знать показатели результатов труда разных категорий персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

*Уметь:*

ПК-П2.2/Ум1 Уметь определять мотивационные типы персонала и разрабатывать эффективные методы стимулирования труда

ПК-П2.2/Ум2 Уметь осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом мотивационных типов персонала

*Владеть:*

ПК-П2.2/Нв1 Владеть методами диагностики мотивационных типов персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.2/Нв2 Владеть приемами распределения полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

ПК-П2.3 Оценивает потребность производственного подразделения в персонале, осуществляет поиск, подбор и адаптацию новых работников

*Знать:*

ПК-П2.3/Зн1 Знать сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии

ПК-П2.3/Зн2 Знать современные тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии

*Уметь:*

ПК-П2.3/Ум1 Уметь осуществлять процедуру поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии

ПК-П2.3/Ум2 Уметь составлять программы адаптации персонала производственного подразделения

*Владеть:*

ПК-П2.3/Нв1 Владеть методами поиска, подбора и адаптации персонала с учетом мотивации к деятельности

ПК-П2.3/Нв2 Владеть навыком анализа проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия

ПК-П2.4 Проводит оценку условий труда, разрабатывает эффективную систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала производственного подразделения и применяет современные методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций

*Знать:*

ПК-П2.4/Зн1 Знать основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала, содержательные и процессуальные теории мотивации

ПК-П2.4/Зн2 Знать современные направления в мотивации и стимулировании

персонала

ПК-П2.4/Зн3 Знать специфику взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом и ее влияние продуктивность деятельности

ПК-П2.4/Зн4 Знать понятие конфликта, структуру и типологию конфликта, причины возникновения конфликта, механизм его развитие и фазы

ПК-П2.4/Зн5 Знать специфику и особенности протекания межгрупповых и организационно-управленческих конфликтов, причины возникновения конфликтов.

*Уметь:*

ПК-П2.4/Ум1 Уметь разрабатывать систему мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений

ПК-П2.4/Ум2 Уметь разрабатывать эффективную систему стимулирования персонала фармацевтического предприятия

ПК-П2.4/Ум3 Уметь разрабатывать стратегию поведения в конфликте, общаться с конфликтными личностями, оценивать уровень конфликтности работников, управлять межличностными конфликтами

ПК-П2.4/Ум4 Уметь проводить переговоры в конфликтных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации

*Владеть:*

ПК-П2.4/Нв1 Владеть методами и средствами стимулирования персонала производственного подразделения

ПК-П2.4/Нв2 Владеть методами выявления эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия

ПК-П2.4/Нв3 Владеть современными методами диагностики и анализа конфликтных ситуаций

ПК-П2.4/Нв4 Владеть конструктивными методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

## **2. Место дисциплины в структуре ОП**

Дисциплина Б1.В.07 «Управление мотивацией и стимулирование труда персонала» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 3.

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Б3.01 Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;

Б2.В.01(У) учебная практика, ознакомительная практика;

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

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации в период сессии (часы)	Консультации в период теоретического обучения (часы)	Лекции (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа студента (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Третий семестр	180	5	64	2	12	18	32	110	Курсовая работа (4) Экзамен (2)
Всего	180	5	64	2	12	18	32	110	6

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации в период сессии	в.т.ч. Аудиторная контактная работа	Консультации в период теоретического обучения	в.т.ч. Аудиторная контактная работа	Лекции	в.т.ч. Аудиторная контактная работа	Практические занятия	в.т.ч. Аудиторная контактная работа	Самостоятельная работа студента	Планируемые результаты обучения, соответствующие с результатами освоения программы
<b>Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала</b>	<b>68</b>			<b>6</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	ПК-П2.2 ПК-П2.4
Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала.	18			2	2	2	2	4	4	10	
Тема 1.2. Методы исследования и диагностика мотивации	16			2	2	2	2	2	2	10	

персонала. Выявление мотивационных типов персонала												
Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала	18					2	2	4	4	12		
Тема 1.4. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала	16			2	2	2	2	2	2	10		
<b>Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала</b>	<b>106</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>68</b>	ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4	
Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации.	18			2	2	2	2	4	4	10		
Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия.	18					2	2	4	4	12		
Тема 2.3. Повышение квалификации и развитие карьеры сотрудников как фактор мотивации персонала.	18			2	2	2	2	4	4	10		
Тема 2.4. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала	18					2	2	4	4	12		
Тема 2.5. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия.	16					2	2	2	2	12		
Тема 2.6. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.	18	2	2	2	2			2	2	12		
<b>Итого</b>	<b>174</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>110</b>		

#### 4.2. Содержание разделов, тем дисциплин и формы текущего контроля

##### *Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала*

*Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала.*

Понятие мотивации персонала. Основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала. Мотивация и мотивационный процесс. Факторы, определяющие мотивацию персонала. Типы мотивации. Особенности мотивации персонала на фармацевтическом



предприятия. Основные методы мотивации. Мотивационные типы персонала. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу, теория потребностей Мак-Клелланда, двухфакторная теория Герцберга, теория ожиданий Врума, теория справедливости С. Адамса, комбинированная модель Портера–Лоулера и др. Теории мотивации в практике управления персоналом фармацевтической организации. Показатели эффективной мотивации. Оценка результатов труда разных категорий персонала фармацевтических предприятий.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	30	50
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		40
Контроль самостоятельной работы	6	10

*Тема 1.2. Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала*

Мотивационные типы персонала. Диагностика мотивационных типов персонала. Типология Герчикова В.И. Особенности мотивации людей с различными мотивационными типами. Учет типов мотивации при работе с персоналом. Мотивация и стимулирование труда на основе учета индивидуальных потребностей. Оценка результатов труда разных категорий персонала фармацевтических предприятий. Система мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	30	50
Тест	7	10
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		30
Контроль самостоятельной работы	6	10

*Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала*

Система мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений. Мотив и стимул их взаимосвязь и различия. Понятие стимулирования персонала, взаимосвязь стимулирования и мотивации. Основные принципы стимулирования труда персонала. Виды и формы стимулирования. Управление поведением персонала фармацевтической организации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Материальные методы мотивации и стимулирования персонала. Современные направления в мотивации и стимулировании персонала. Методы и средства стимулирования персонала производственного подразделения. Оценка эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	30	50
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		30
Контроль самостоятельной работы	6	10

*Тема 1.4. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала*

Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом. Система стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Методы и средства стимулирования персонала производственного подразделения. Оценка эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		30

**Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала**

*Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации.*

Сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии. Современные тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии. Процедура и современные методы поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии с учетом мотивационных типов сотрудников. Включение в мотивационную систему предприятия новых сотрудников. Соответствие стимулов мотивации сотрудников. Программы адаптации персонала производственного подразделения, способствующие развитию мотивации к труду. Анализ проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия, влияющих на мотивацию новых сотрудников. Распределение полномочий и ответственности с учетом мотивационных типов персонала.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	30	50
Тест	7	10
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		40

*Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия.*

Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия. Общие и специальные виды и формы обучения на фармацевтическом предприятии: лекции, практические занятия, виды обучающих игр (ролевые, деловые), метод кейсов, моделирование, тренинг ротация, стажировки, инструктирование и пр. Факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала. Дистанционное, самостоятельное обучение. Геймификация в обучении и повышении квалификации как мотивирующий процесс. Стимулирование в обучении и повышении квалификации. Оценка эффективности обучения и повышения квалификации. Программы обучения на фармацевтическом предприятии. Методы оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала производственного подразделения.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	30	50
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		30

Контроль самостоятельной работы	6	10
---------------------------------	---	----

*Тема 2.3. Повышение квалификации и развитие карьеры сотрудников как фактор мотивации персонала.*

Методы оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала производственного подразделения. Формирование кадрового резерва на фармацевтическом предприятии. Понятие и виды деловой карьеры: Вертикальная и горизонтальная, центрированная и монетарная, профессиональная и должностная, квалификационная и статусная. Преимущества и ограничения для мотивации персонала. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала как фактор мотивации. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		40

*Тема 2.4. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала*

Конфликты на фармацевтическом предприятии. Методы диагностики и анализа конфликтных ситуаций. История возникновения и развития конфликтологии. Структура и типология конфликтов. Причины возникновения конфликтов на фармацевтическом предприятии. Механизмы развития и фазы. Влияние конфликтов на мотивацию персонала. Стратегия поведения в конфликте, взаимодействие с конфликтными личностями, оценка уровня конфликтности работников. Управление межличностными конфликтами на фармацевтическом предприятии. Классификация групповых конфликтов. Внутриорганизационный конфликт: виды, причины и методы преодоления. Производственные, административные, инновационные конфликты. Специфика возникновения и протекания организационно-управленческих конфликтов на фармацевтическом предприятии. Предупреждение и стимулирование конфликтов в организации. Прогнозирование и профилактика конфликтов. Технологии разрешения конфликтов. Завершение конфликта с помощью третьей стороны. Методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

Текущий контроль

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

*Тема 2.5. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия.*

Критерии эффективности системы мотивации и стимулирования. Принципы построения модели эффективной диагностики системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Выбор приоритетов развития системы управления мотивацией и стимулирования труда персонала. Диагностика способностей персонала к достижению требуемых результатов.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	30	50

Тест	7	10
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 2.6. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.

Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии. Должностная инструкция, Трудовой и Коллективный договоры, Правила внутреннего трудового распорядка, Штатное расписание, Положение о мотивации труда персонала. Социальная программа предприятия, Положение о транспортных льготах для работников и иные локальные документы фармацевтического предприятия.

#### Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Разноуровневые задачи и задания	15	20
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		30

### 4.3. Содержание занятий семинарского типа.

#### Очная форма обучения. Консультации в период сессии (2 ч.)

##### Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала

Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала.

Тема 1.2. Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала

Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала

Тема 1.4. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала

##### Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала (2 ч.)

Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации.

Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия.

Тема 2.3. Повышение квалификации и развитие карьеры сотрудников как фактор мотивации персонала.

Тема 2.4. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала

Тема 2.5. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия.

Тема 2.6. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии. (2 ч.)

1. Консультация при подготовке к защите курсовой работы

2. Консультация по вопросам промежуточной аттестации

#### **4.4. Содержание занятий семинарского типа.**

**Очная форма обучения. Консультации в период теоретического обучения (12 ч.)**

##### **Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала (6 ч.)**

Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала. (2 ч.)

1. Информирование о правилах обучения по курсу, особенностях балльно-рейтинговой системы.
2. Предоставление тем докладов и курсовых работ.
3. Разъяснение сложных вопросов, вызывающих затруднения при изучении темы.
4. Консультация по текущей и промежуточной аттестации.

Тема 1.2. Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала (2 ч.)

1. Разъяснение сложных вопросов, вызывающих затруднения при изучении методов исследования и диагностики мотивации персонала.
2. Консультация по текущей и промежуточной аттестации.

Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала

Тема 1.4. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала (2 ч.)

1. Разъяснение сложных вопросов, вызывающих затруднения при изучении темы мотивации и удовлетворенности трудом.
2. Консультация по текущей и промежуточной аттестации.

##### **Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала (6 ч.)**

Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации. (2 ч.)

1. Консультация по подготовке докладов по теме курсовой работы.
2. Разъяснение сложных теоретических вопросов курсовой работы и практических занятий.
3. Информирование о правилах работы над предстоящими кейсами, помощь в подборе литературы.

Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия.

Тема 2.3. Повышение квалификации и развитие карьеры сотрудников как фактор мотивации персонала. (2 ч.)

1. Разъяснение сложных вопросов, вызывающих затруднения при изучении темы повышения квалификации и развития карьеры персонала.
2. Консультация по текущей и промежуточной аттестации.

Тема 2.4. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала

Тема 2.5. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия.

Тема 2.6. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии. (2 ч.)

1. Консультация по итоговой аттестации, защите курсовых работ.
2. Помощь в оформлении портфолио.

#### **4.5. Содержание занятий лекционного типа.**

**Очная форма обучения. Лекции (18 ч.)**

##### **Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала (8 ч.)**

Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала. (2 ч.)  
Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала

Тема 1.2. Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала (2 ч.)

Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала

Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала (2 ч.)

Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала.

Тема 1.4. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала (2 ч.)  
Мотивация и удовлетворенность трудом персонала

**Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала (10 ч.)**

Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации. (2 ч.)

Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации. Методы обучения и повышения квалификации персонала как мотивирующая основа деятельности.

Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия. (2 ч.)  
Развитие персонала как основа мотивации.

Тема 2.3. Повышение квалификации и развитие карьеры сотрудников как фактор мотивации персонала. (2 ч.)

Управление карьерой персонала фармацевтической компании.

Тема 2.4. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала (2 ч.)  
Конфликты в фармацевтической организации. Влияние конфликтов на мотивацию персонала

Тема 2.5. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. (2 ч.)

Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Документационное обеспечение системы мотивации персонала на предприятии.

Тема 2.6. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.

#### **4.6. Содержание занятий семинарского типа.**

**Очная форма обучения. Практические занятия (32 ч.)**

#### **Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала (12 ч.)**

Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала. (4 ч.)

Основные теории мотивации персонала. Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала.

Тема 1.2. Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала (2 ч.)

Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала.

Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала (4 ч.)

Система мотивации и стимулирования персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала.

Тема 1.4. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала (2 ч.)

Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом.

**Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала (20 ч.)**

Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации. (4 ч.)

1. Современные методы поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии (2 часа)

2. Программа адаптации персонала на фармацевтическом предприятии (2 часа)

Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия. (4 ч.)

1. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия (2 часа)

2. Современные методы обучения и повышения квалификации. (2 часа)

Тема 2.3. Повышение квалификации и развитие карьеры сотрудников как фактор мотивации персонала. (4 ч.)

Повышение квалификации и развитие карьеры сотрудников как фактор мотивации персонала.

Тема 2.4. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала (4 ч.)

Управление конфликтами как фактор мотивации персонала

Тема 2.5. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. (2 ч.)

Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия.

Тема 2.6. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии. (2 ч.)

Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.

#### **4.7. Содержание самостоятельной работы обучающихся**

**Очная форма обучения. Самостоятельная работа студента (110 ч.)**

### **Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала (42 ч.)**

Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала. (10 ч.)

1. Изучение исторических аспектов и теорий мотивации персонала на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.

Тема 1.2. Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала (10 ч.)

1. Изучение методов исследования и диагностики мотивации и стимулирования персонала на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.

Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала (12 ч.)

1. Изучение системы мотивации и стимулирования персонала, материальной и нематериальной мотивации на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.

Тема 1.4. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала (10 ч.)

1. Изучение взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом персонала на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.

**Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала (68 ч.)**

Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации. (10 ч.)

1. Изучение методов поиска, подбора и адаптации персонала на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.

Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия. (12 ч.)

1. Изучение системы обучения и повышения квалификации персонала на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.

Тема 2.3. Повышение квалификации и развитие карьеры сотрудников как фактор мотивации персонала. (10 ч.)

1. Изучение повышения квалификации, основ управления карьерой персонала на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.

Тема 2.4. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала (12 ч.)

1. Изучение исторических аспектов развития конфликтологии и теорий конфликта на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.

Тема 2.5. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. (12 ч.)

1. Изучение методов выявления эффективности мотивации персонала на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.

Тема 2.6. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии. (12 ч.)

1. Изучение документационного обеспечения системы мотивации персонала на основе рекомендованных источников.

2. Подготовка к текущей аттестации и написание курсовой работы.

3. Подготовка доклада по теме курсовой работы.



## 5. Порядок проведения промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация: Курсовая работа, Третий семестр.*

Промежуточная аттестация проводится в виде защиты курсовой работы.

Условиями защиты курсовой работы являются

- выполненная курсовая работа в последовательности: выбор и утверждение темы, изучение требований к структурным элементам и содержанию работы при выполнении упражнений практических работ, написание и оформление пояснительной записки включающей обязательные приложения;

- загрузка требуемых материалов курсовой работы за неделю до защиты.

Процедура защиты состоит в коротком докладе студента (не более 5 минут) и ответах на вопросы преподавателя.

В процессе защиты курсовых работ устанавливается самостоятельность их выполнения, определяется уровень теоретической подготовленности студента, оцениваются приобретенные им практические навыки в сборе и анализе информации.

Сразу после выступления студенту задаются вопросы, на которые ему необходимо дать полные и исчерпывающие ответы. Количество задаваемых вопросов не ограничивается, но существенно зависит от качества выполненной работы, серьезности допущенных ошибок, содержательности сделанного доклада. Вопросы в большинстве своем напрямую связаны с тематикой выполненной курсовой работы, но могут и выходить за ее рамки и касаться прочих взаимосвязанных тем изучаемой дисциплины.

Порядок проведения защиты курсовой работы:

- защита курсовой работы проводится в период теоретического обучения;

- защита курсовой работы принимается преподавателем только при наличии ведомости и надлежаще оформленной зачетной книжки;

- результат защиты курсовой работы объявляется студенту непосредственно после ее осуществления, 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 защиты курсовой работы в ведомости вместо оценки делается запись "не явился".

На итоговую оценку влияют результаты процедуры защиты и выставленная предварительная оценка.

Оценка выставляется с учетом балльно-рейтинговой системы:

менее 30 баллов - «не удовлетворительно»,

30 баллов - «удовлетворительно»,

40 баллов - «хорошо»

50 баллов - «отлично»

Оценки «удовлетворительно», «хорошо» или «отлично» означают, что курсовая работа зачтена.

*Промежуточная аттестация: Экзамен, Третий семестр.*

Экзаменационные билеты разрабатываются преподавателем, читающим лекционный курс по данной дисциплине, и утверждаются на заседании кафедры экономики и управления не позднее, чем за месяц до начала сессии. Экзаменационные билеты по дисциплине могут пересматриваться и утверждаться по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет.

Перед экзаменами проводятся консультации преподавателем, который вел учебные занятия по данной дисциплине в экзаменуемой группе.

Минимальное время, предоставляемое студенту на подготовку к ответу на экзамене, составляет 40 минут. Каждый экзаменационный билет состоит из двух теоретических вопросов. Экзаменатор вправе задавать дополнительные вопросы (сверх билета) и предоставлять для решения дополнительные практические задачи в рамках программы

дисциплины.

Экзамен проводится в период экзаменационной сессии, предусмотренной календарным учебным графиком.

Преподаватель принимает экзамен только при наличии ведомости и надлежащим образом оформленной зачетной книжки.

Критерии оценки ответа студента на экзамене, а также форма его проведения доводятся преподавателем до сведения студентов до начала экзамена на предэкзаменационной консультации.

Результат экзамена объявляется студенту непосредственно после его сдачи, затем выставляется в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Положительные оценки заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку, неудовлетворительная оценка проставляется только в экзаменационной ведомости. В случае неявки студента для сдачи экзамена в ведомости вместо оценки делается запись «не явился».

Уровень качества ответа студента на экзамене определяется с использованием оценок «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично». Если по итогам проведенной промежуточной аттестации результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции, обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно». Оценка «удовлетворительно», «хорошо» или «отлично» означает успешное прохождение промежуточной аттестации.

Перед экзаменом студент предоставляет портфолио с оценкой не ниже 650 баллов. Портфолио должно быть представлено в форме отчета по итогам освоения дисциплины в электронной информационно-образовательной среде или в печатном виде. В результате набранных оценок проверяется сформированность результатов обучения по заявленным индикаторам достижения компетенций, это служит основанием для экзамена. Не зачтенная курсовая работа и 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), зачтенная курсовая работа и портфолио, имеющее оценку от 650 до 900 баллов – «зачтено», является основанием для прохождения экзамена.

## **6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

#### *Основная литература*

1. Орлов А. С. Методическое пособие для выполнения самостоятельной работы по дисциплине "Экономика и менеджмент на фармацевтических предприятиях" [Электронный ресурс]: - Санкт-Петербург: Изд-во СПХФА, 2013. - 384 с.

#### *Дополнительная литература*

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / Н. Н. Абакумова. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 234 - 978-5-4497-1176-2. - Текст: непосредственный.

2. Зоткина,, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки: монография / Н. С. Зоткина,, М. С. Гусарова,, А. В. Копытова,. - Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки - Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2017. - 178 с. - 978-5-9961-1577-8. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/83739.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

3. Астратова,, Г. В. Управление мотивацией инновационной деятельности в организации (на примере услуг консалтинга в сфере антикризисного управления): коллективная монография / Г. В. Астратова,, Л. В. Латыпова,, Е. И. Норкина,,; под редакцией Г. В. Астратовой. - Управление мотивацией инновационной деятельности в организации (на примере услуг консалтинга в сфере антикризисного управления) - Сургут: Сургутский государственный педагогический университет, 2014. - 101 с. - 978-5-93190-341-5. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/87034.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

4. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «менеджмент организации» и «управление персоналом» / П. Э. Шлендер,, В. В. Лукашевич,, В. Д. Мостова,, А. Н. Артемьев,, Я. Г. Соскин,,; под редакцией П. Э. Шлендер. - Управление персоналом - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00909-7. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

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

### *Профессиональные базы данных*

1. eLibrary.ru - Портал научных публикаций

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

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

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

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

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» PM-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=3883>

Консультирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3883>

Контроль: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3883>

Размещение учебных материалов: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3883>

Учебно-методическое обеспечение:

Сафронова Ж.С. Управление мотивацией и стимулирование труда персонала : электронный учебно-методический комплекс / 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=3883>. — 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

#### *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.

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.

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

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

ПК-П2 Способен организовывать работу персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1 Оценивает профессионально-квалификационный уровень и эффективность деятельности персонала производственного подразделения, разрабатывает программы повышения квалификации, определяет формы и методы обучения

*Знать:*

ПК-П2.1/Зн1 Знать состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1/Зн2 Знать виды и особенности форм, методов обучения и повышения квалификации персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1/Зн3 Знать факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала

*Уметь:*

ПК-П2.1/Ум1 Уметь разрабатывать программы обучения и повышения квалификации персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1/Ум2 Уметь оценивать эффективность обучения и повышения квалификации персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

*Владеть:*

ПК-П2.1/Нв1 Владеть методами и приемами обучения и повышения квалификации персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.1/Нв2 Владеть методами оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.2 Распределяет задачи и работы между сотрудниками производственных подразделений, контролирует их выполнение

*Знать:*

ПК-П2.2/Зн1 Знать особенности поведения, интересы, мотивационные типы персонала и особенности восприятия производственных обязанностей

ПК-П2.2/Зн2 Знать соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала

ПК-П2.2/Зн3 Знать показатели результатов труда разных категорий персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

*Уметь:*

ПК-П2.2/Ум1 Уметь определять мотивационные типы персонала и разрабатывать эффективные методы стимулирования труда

ПК-П2.2/Ум2 Уметь осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом мотивационных типов персонала

*Владеть:*

ПК-П2.2/Нв1 Владеть методами диагностики мотивационных типов персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П2.2/Нв2 Владеть приемами распределения полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

ПК-П2.3 Оценивает потребность производственного подразделения в персонале, осуществляет поиск, подбор и адаптацию новых работников

*Знать:*

ПК-П2.3/Зн1 Знать сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии

ПК-П2.3/Зн2 Знать современные тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии

*Уметь:*

ПК-П2.3/Ум1 Уметь осуществлять процедуру поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии

ПК-П2.3/Ум2 Уметь составлять программы адаптации персонала производственного подразделения

*Владеть:*

ПК-П2.3/Нв1 Владеть методами поиска, подбора и адаптации персонала с учетом мотивации к деятельности

ПК-П2.3/Нв2 Владеть навыком анализа проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия

ПК-П2.4 Проводит оценку условий труда, разрабатывает эффективную систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала производственного подразделения и применяет современные методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций

*Знать:*

ПК-П2.4/Зн1 Знать основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала, содержательные и процессуальные теории мотивации

ПК-П2.4/Зн2 Знать современные направления в мотивации и стимулировании



персонала

ПК-П2.4/Зн3 Знать специфику взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом и ее влияние продуктивность деятельности

ПК-П2.4/Зн4 Знать понятие конфликта, структуру и типологию конфликта, причины возникновения конфликта, механизм его развитие и фазы

ПК-П2.4/Зн5 Знать специфику и особенности протекания межгрупповых и организационно-управленческих конфликтов, причины возникновения конфликтов.

*Уметь:*

ПК-П2.4/Ум1 Уметь разрабатывать систему мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений

ПК-П2.4/Ум2 Уметь разрабатывать эффективную систему стимулирования персонала фармацевтического предприятия

ПК-П2.4/Ум3 Уметь разрабатывать стратегию поведения в конфликте, общаться с конфликтными личностями, оценивать уровень конфликтности работников, управлять межличностными конфликтами

ПК-П2.4/Ум4 Уметь проводить переговоры в конфликтных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации

*Владеть:*

ПК-П2.4/Нв1 Владеть методами и средствами стимулирования персонала производственного подразделения

ПК-П2.4/Нв2 Владеть методами выявления эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия

ПК-П2.4/Нв3 Владеть современными методами диагностики и анализа конфликтных ситуаций

ПК-П2.4/Нв4 Владеть конструктивными методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

## **2. Шкала оценивания**

### **2.1. Уровни овладения**

***Компетенция: ПК-П2 Способен организовывать работу персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств.***

*Индикатор достижения компетенции: ПК-П2.1 Оценивает профессионально-квалификационный уровень и эффективность деятельности персонала производственного подразделения, разрабатывает программы повышения квалификации, определяет формы и методы обучения.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, виды и особенности форм, методов обучения и повышения квалификации, факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала. Умеет разрабатывать программы обучения и повышения квалификации, оценивать эффективность обучения и повышения квалификации. Владеет методами и приемами обучения и повышения квалификации, методами оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств.	900-1 000
Базовый	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, виды и особенности форм, методов обучения и повышения квалификации, факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала. Умеет разрабатывать программы обучения и повышения квалификации, понимает как оценивать эффективность обучения и повышения квалификации. Владеет методами и приемами обучения и повышения квалификации, методами оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, может допускать незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.	750-899
Пороговый	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, виды и особенности форм, методов обучения и повышения квалификации, факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала. Умеет разрабатывать программы обучения и повышения квалификации, понимает как оценивать эффективность обучения и повышения квалификации. Владеет методами и приемами обучения и повышения квалификации, методами оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, допускает некоторые ошибки, которые может исправить под руководством	600-749

	преподавателя.	
Ниже порогового	Не знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, виды и особенности форм, методов обучения и повышения квалификации, факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала. Не умеет разрабатывать программы обучения и повышения квалификации, оценивать эффективность обучения и повышения квалификации. Не владеет методами и приемами обучения и повышения квалификации, методами оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств.	0-599

*Индикатор достижения компетенции: ПК-П2.2 Распределяет задачи и работы между сотрудниками производственных подразделений, контролирует их выполнение.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает особенности поведения, интересы и мотивационные типы персонала, особенности восприятия производственных обязанностей, соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности, показатели результатов труда разных категорий персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств. Умеет определять мотивационные типы персонала и разрабатывать эффективные методы стимулирования труда, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом мотивационных типов персонала. Владеет методами диагностики мотивационных типов персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, приемами распределения полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования.	900-1 000
Базовый	Знает особенности поведения, интересы и мотивационные типы персонала, особенности восприятия производственных обязанностей, соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности, показатели результатов труда разных категорий персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств. Умеет определять мотивационные типы персонала и разрабатывать эффективные методы стимулирования труда, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом мотивационных типов персонала. Владеет	750-899

	методами диагностики мотивационных типов персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, приемами распределения полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, может допускать незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.	
Пороговый	Знает особенности поведения, интересы и мотивационные типы персонала, особенности восприятия производственных обязанностей, соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности, показатели результатов труда разных категорий персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств. Умеет определять мотивационные типы персонала и разрабатывать эффективные методы стимулирования труда, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом мотивационных типов персонала. Владеет методами диагностики мотивационных типов персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, приемами распределения полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, допускает некоторые ошибки, которые может исправить под руководством преподавателя.	600-749
Ниже порогового	Не знает особенности поведения, интересы и мотивационные типы персонала, особенности восприятия производственных обязанностей, соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности, показатели результатов труда разных категорий персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств. Не умеет определять мотивационные типы персонала и разрабатывать эффективные методы стимулирования труда, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом мотивационных типов персонала. Не владеет методами диагностики мотивационных типов персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств, приемами распределения полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования.	0-599

*Индикатор достижения компетенции: ПК-П2.3 Оценивает потребность производственного подразделения в персонале, осуществляет поиск, подбор и адаптацию новых работников.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы	900-1 000

	планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии, современные тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале. Умеет осуществлять процедуру поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии, составлять программы адаптации персонала производственного подразделения. Владеет методами поиска, подбора и адаптации персонала с учетом мотивации к деятельности, навыком анализа проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия.	
Базовый	Знает сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии, современные тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале. Умеет осуществлять процедуру поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии, составлять программы адаптации персонала производственного подразделения. Владеет методами поиска, подбора и адаптации персонала с учетом мотивации к деятельности, навыком анализа проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия, может допускать незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.	750-899
Пороговый	Знает сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии, современные тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале. Умеет осуществлять процедуру поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии, составлять программы адаптации персонала производственного подразделения. Владеет методами поиска, подбора и адаптации персонала с учетом мотивации к деятельности, навыком анализа проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия, допускает некоторые ошибки, которые может исправить под руководством преподавателя.	600-749
Ниже порогового	Не знает сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии, современные	0-599

	тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале. Не умеет осуществлять процедуру поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии, составлять программы адаптации персонала производственного подразделения. Не владеет методами поиска, подбора и адаптации персонала с учетом мотивации к деятельности, навыком анализа проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия.	
--	--	--

*Индикатор достижения компетенции: ПК-П2.4 Проводит оценку условий труда, разрабатывает эффективную систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала производственного подразделения и применяет современные методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций .*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала, содержательные и процессуальные теории мотивации, современные направления в мотивации и стимулировании, специфику взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом и ее влияние продуктивность деятельности, понятие конфликта, структуру и типологию конфликта, причины возникновения конфликта, механизм его развитие и фазы, специфику и особенности протекания межгрупповых и организационно-управленческих конфликтов, причины возникновения конфликтов. Умеет разрабатывать систему мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений, разрабатывать эффективную систему стимулирования персонала, разрабатывать стратегию поведения в конфликте, общаться с конфликтными личностями, оценивать уровень конфликтности работников, управлять межличностными конфликтами, проводить переговоры в конфликтных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Владеет методами и средствами стимулирования персонала производственного подразделения, методами выявления эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия, современными методами диагностики и анализа конфликтных ситуаций, конструктивными методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	900-1 000
Базовый	Знает основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала, содержательные и	750-899

	<p>процессуальные теории мотивации, современные направления в мотивации и стимулировании, специфику взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом и ее влияние продуктивность деятельности, понятие конфликта, структуру и типологию конфликта, причины возникновения конфликта, механизм его развитие и фазы, специфику и особенности протекания межгрупповых и организационно-управленческих конфликтов, причины возникновения конфликтов. Умеет разрабатывать систему мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений, разрабатывать эффективную систему стимулирования персонала, разрабатывать стратегию поведения в конфликте, общаться с конфликтными личностями, оценивать уровень конфликтности работников, управлять межличностными конфликтами, проводить переговоры в конфликтных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Владеет методами и средствами стимулирования персонала производственного подразделения, методами выявления эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия, современными методами диагностики и анализа конфликтных ситуаций, конструктивными методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций, может допускать незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.</p>	
Пороговый	<p>Знает основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала, содержательные и процессуальные теории мотивации, современные направления в мотивации и стимулировании, специфику взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом и ее влияние продуктивность деятельности, понятие конфликта, структуру и типологию конфликта, причины возникновения конфликта, механизм его развитие и фазы, специфику и особенности протекания межгрупповых и организационно-управленческих конфликтов, причины возникновения конфликтов. Умеет разрабатывать систему мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений, разрабатывать эффективную систему стимулирования персонала, разрабатывать стратегию поведения в конфликте, общаться с конфликтными личностями,</p>	600-749

	оценивать уровень конфликтности работников, управлять межличностными конфликтами, проводить переговоры в конфликтных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Владеет методами и средствами стимулирования персонала производственного подразделения, методами выявления эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия, современными методами диагностики и анализа конфликтных ситуаций, конструктивными методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций, допускает некоторые ошибки, которые может исправить под руководством преподавателя.	
Ниже порогового	Не знает основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала, содержательные и процессуальные теории мотивации, современные направления в мотивации и стимулировании, специфику взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом и ее влияние продуктивность деятельности, понятие конфликта, структуру и типологию конфликта, причины возникновения конфликта, механизм его развитие и фазы, специфику и особенности протекания межгрупповых и организационно-управленческих конфликтов, причины возникновения конфликтов. Не умеет разрабатывать систему мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений, разрабатывать эффективную систему стимулирования персонала, разрабатывать стратегию поведения в конфликте, общаться с конфликтными личностями, оценивать уровень конфликтности работников, управлять межличностными конфликтами, проводить переговоры в конфликтных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Не владеет методами и средствами стимулирования персонала производственного подразделения, методами выявления эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия, современными методами диагностики и анализа конфликтных ситуаций, конструктивными методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	0-599

## 2.2. Формирование оценки по результатам промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация: Экзамен, Третий семестр.*



Оценка	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Итоговый рейтинг	900-1 000	750-899	600-749	0-599

### 3. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Кейс-задача Деловая игра Разноуровневые задачи и задания Тест Доклад, сообщение Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Контроль самостоятельной работы
Промежуточная аттестация	Курсовая работа Экзамен

№ п/п	Наименование раздела	Контролируемые ИДК	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
			Текущий	Промежут. аттестация
1	Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала	ПК-П2.2 ПК-П2.4	Кейс-задача Тест Доклад, сообщение Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Контроль самостоятельной работы	Курсовая работа Экзамен
2	Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала	ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4	Кейс-задача Деловая игра Разноуровневые задачи и задания Тест Доклад, сообщение Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Контроль самостоятельной работы	Курсовая работа Экзамен

#### 4. Оценочные материалы текущего контроля

##### Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала

Контролируемые ИДК: ПК-П2.2 ПК-П2.4

Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия.  
Основные теории мотивации персонала.

Форма контроля/оценочное средство: Кейс-задача

Вопросы/Задания:

1. Решить кейс.

Кейс "Теория потребностей"

Теория А Маслоу не теряет своей актуальности и практического значения. По теории Маслоу все потребности можно расположить в виде строгой иерархической структуры, имеющей 5 уровней-групп потребностей. Руководитель должен знать весь спектр потребностей современного работника, а также знать, с помощью каких органов (субъектов) управления должны удовлетворяться те или иные его потребности. А именно:

- какие потребности работника можно удовлетворять за счет или на уровне самого фармацевтического предприятия;
- какие потребности должны удовлетворяться за счет государства;
- какие потребности работника нужно удовлетворять с помощью руководителя.

Это помогает руководителю устанавливать диапазон своих возможностей, оценивать ресурсы, полномочия, выбирать подходящие стили и методы управления.

В таблице 1. перечислены группы потребностей работников по А. Маслоу –по горизонтали и субъекты (органы) удовлетворения их потребностей – по вертикали.

Задание:

1. Проанализируйте возможности субъектов управления в удовлетворении потребностей работников фармацевтических предприятий.
2. Определите возможные потребности следующих групп персонала:

- Аппаратчики - вспомогательный персонал
- Химики-технологи – основной персонал
- Специалисты ОКК
- Руководители

3. Определите органы (субъекты), с помощью которых следует удовлетворять те или иные потребности работника. Внесите эти данные в таблицу.

Субъекты	Группы потребностей				
	физиологические	безопасности	принадлежности	самоутверждения	в самовыражении
Государство					
ФП (организация)					
Руководитель					

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступить с докладом.

Темы докладов:

1. Становление и развитие мотивации персонала как научного направления.
2. Мотивация трудовой деятельности персонала в системе управления кадрами фармацевтического предприятия.
3. Взаимосвязь и особенности мотивации и стимулирования персонала организации.

Используя рекомендуемые информационные источники, студенты готовят для выступления на занятии доклад с презентацией по одной из выбранных тем в соответствии с методическими рекомендациями. В случае выступления с докладом по теме курсовой работы позже установленного срока максимальные оценки за их выполнение снижаются на 10 баллов за каждую неделю, прошедшую с предельной даты их исполнения в соответствии с БРС.

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 семинарских занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 20 баллов)

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

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответить устно на вопросы.

Основные вопросы:

1. Понятие мотивации и мотивационного процесса.
2. Факторы, определяющие мотивацию персонала.
3. Основные методы и средства мотивации.
5. Содержательные и процессуальные теории мотивации (иерархия потребностей А. Маслоу, теория потребностей Мак-Клелланда, двухфакторная теория Герцберга, теория ожиданий Врума, теория справедливости С. Адамса, комбинированная модель Портера–Лоулера и др.)

*Тема 1.2. Методы исследования и диагностика мотивации персонала. Выявление мотивационных типов персонала*

Форма контроля/оценочное средство: Кейс-задача

Вопросы/Задания:

1. Решить кейс.

Кейс «Ведущие мотивы»

Университетские друзья Владимир, Олег, Ирина и Иван, которые не виделись с тех пор, как окончили фармацевтический университет пять лет назад, после вечера встречи однокурсников решили побеседовать друг с другом, вспомнить жизнь в университете, и рассказать о том, как у них идут дела сейчас. Воспоминания не заняли слишком много времени, разговор о текущей жизни представил гораздо больший интерес.

"Мне ужасно надоела моя работа", - сказал Иван. "Сначала, когда я пришел в издательство фармацевтического журнала, казалось, что меня ждет интересная и разнообразная деятельность. Кстати, все так и было, пока я не стал начальником отдела. Теперь я потонул в море административной работы, должен отдавать команды подчинённым, что мне доставляет мало удовольствия. И домой прихожу, когда семья уже спит. С друзьями встретиться некогда. Я согласен меньше получать, лишь бы быть более свободным и иметь меньше ответственности. Может быть, кому-то и нравится командовать. Но это, видно, не для меня". "Не знаю, достаточно ли тебе твоей зарплаты. А я совсем неудовлетворённая тем, что мне платят. Хотя денег мне на жизнь хватает. Но не в этом самое главное. Я уже работаю пять лет в медицинском университете, все меня знают, участвовала в двух грантах, а получаю столько же, сколько и племянник вышестоящего лица, который только в этом году пришел к нам после окончания заочного института. И вообще, я сделала вывод для себя в последнее время, что руководство мало обращает внимание на то, кто сколько дает университету. Я надеялась сделать быструю карьеру, но почти не вижу никакого карьерного роста. На руководящие должности в основном принимают со стороны. При первой же возможности получить

продвижение на стороне - уйду".

"Я тоже пытался сделать карьеру", - перебил Ирину Владимир. "Старался из последних сил. И даже дорос до позиции маленького начальника. А потом понял, что перспектив роста у меня практически нет, и решил начать трудиться простым лаборантом, благо хорошо платят. И получается совсем не очень плохо. Зарплата у меня приличная. Отработал своё и отдыхай, живи в своё удовольствие. Семьи я своей не завел, зато друзей полно. По воскресеньям мы ходим в футбол играем. Бывает, что вместе вечером на стадион ходим. И отпуск вместе на лодках проводим. Уха, костер, свежий воздух, песни поем. Что ещё надо. Так что я своей работой доволен".

"Удивительные вы все люди. Все о деньгах, да о карьере. Как будто ничего другого на работе нет. Конечно, когда я сразу после университета гроши получал, было плохо. Но сейчас зарплата нормальная, однако, радости я от этого не испытываю. Сидит пять человек в тесной комнате, мой сосед болтает по телефону непрерывно и выходить из комнаты не собирается. Начальник вечно лезет со своими рекомендациями. Я его голос уже слышать не могу. Единственное, что удерживает так это то, что работа интересная, а также то, что в последнее время получаю хорошие результаты. Ну и жена будет против, если я захочу уйти. Садик, больница и путевки в санаторий во время отпуска всегда обеспечены. Так что приходится мириться. А что поделаешь надо думать о будущем", так закончил свой монолог Олег.

Задание:

1. Охарактеризуйте отношение к своей работе героев ситуации.
2. Оправдались или нет ожидания по отношению к работе героев ситуации? Если нет, объясните почему.
3. Осуществите последовательный разбор мотивов поведения героев в соответствии с каждой из известных вам теорий мотивации.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполнить тест №1 "Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала"

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=3883>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 76 (номера в БТЗ - МС 10,12,13,15,16,17,20,26-28; ОТ 1-8; НМ-1-5; ИМ-1-20; ТРФ 2-4,8,10,12-17,18,20 МД-1-4; КК 1-3, 5-8, 10,11,19,20; УР 23-30)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 26 (номера в БТЗ - МС 8,21,29; ОТ 9-15; МП 2,5,7-9,11,15; ТРФ 5-7,9,11,19; КК 4,12,14,18)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 26 (номера в БТЗ - МС 22,23,30; ОТ 16-17; МП 13,18; МС 11,19; СММ-1-3; ИМ-1-10; ТРФ 1)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 15 (номера в БТЗ - МС 14,18,24; ОТ 18-20; МП 16,17, МС 14,18,24; КК 13,15-17)

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: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступить с докладом.

Темы докладов:

1. Мотивационные типы персонала, методы диагностики и стимулирования.
2. Управление мотивацией персонала на основе теории поколений.
3. Гендерные особенности в мотивации и стимулировании персонала.

Используя рекомендуемые информационные источники, студенты готовят для выступления на занятии доклад с презентацией по одной из выбранных тем в соответствии с методическими рекомендациями. В случае выступления с докладом по теме курсовой работы позже установленного срока максимальные оценки за их выполнение снижаются на 10 баллов за каждую неделю, прошедшую с предельной даты их исполнения в соответствии с БРС.

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 семинарских 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. Ответить устно на вопросы.

Основные вопросы:

1. Мотивационные типы персонала.
2. Диагностика мотивационных типов персонала.
3. Типология Герчикова В.И. Особенности мотивации людей с различными мотивационными типами.
4. Система мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений.

*Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала*

Форма контроля/оценочное средство: Кейс-задача

Вопросы/Задания:

1. Решить кейс.

Кейс «Распределение премии»

По итогам работы за год компания выделила для стимулирования бригады аппаратчиков 50 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 10 тысяч на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде.

1. Самый молодой работник - 20 лет. Не женат, увлекается спортом, современной музыкой. Профессию выбрал случайно, в отношении карьеры еще не определился. Порученную работу старается выполнять хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.
2. Молодой аппаратчик - 25 лет. Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка труда высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель – стать руководителем фармацевтической компании, а в ближайшей перспективе – бригадиром.
3. Аппаратчик - 40 лет. Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, также как и к карьере. Преимущество отдает материальному стимулированию, так как оплачивает учебу детей и лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.

4. Бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой недоволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни компании, член партии ЛДПР. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, особых материальных затруднений не испытывает. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию, участвует в работе выездных учеб, в партийных собраниях, туристических поездках.

5. Пожилой работник, 2 года до пенсии. Большой профессиональный опыт, знания, навыки, снижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, наставник самого молодого работника. Женат, четверо внуков. Увлекается мемуарами, историей, ждет выхода на пенсию.

Задание:

1. Выделите критерии, по которым происходило распределение премии.
2. Представители каких мотивационных типов представлены в задании.
3. Как вы разделили бы эту сумму и какие еще применили бы методы стимулирования, учитывая состав бригады? Обоснуйте ответ.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступить с докладом.

Темы докладов:

1. Экономические основы мотивации персонала.
2. Основные системы, типы и формы оплаты труда в системе мотивации.
3. Сущность и особенности материального денежного и материально неденежного стимулирования.
4. Виды нематериального стимулирования, особенности применения на фармацевтическом предприятии.

Используя рекомендуемые информационные источники, студенты готовят для выступления на занятии доклад с презентацией по одной из выбранных тем в соответствии с методическими рекомендациями. В случае выступления с докладом по теме курсовой работы позже установленного срока максимальные оценки за их выполнение снижаются на 10 баллов за каждую неделю, прошедшую с предельной даты их исполнения в соответствии с БРС.

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 семинарских занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 20 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответить устно на вопросы.

Основные вопросы:

1. Основные виды и формы стимулирования.
2. Управление поведением персонала фармацевтической организации.
3. Материальные методы мотивации и стимулирования персонала.
4. Особенности оплаты труда на фармацевтическом предприятии.

*Тема 1.4. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала*

Форма контроля/оценочное средство: Кейс-задача

Вопросы/Задания:

1. Решить кейс.

Кейс. «Удовлетворенность трудом и мотивация персонала»

Цель: развитие способности разрабатывать систему эффективной мотивации персонала производственного подразделения.

Задание: Проанализируйте ситуацию и ответьте письменно на вопросы, опираясь на факты, приведенные ниже.

Дополнительный раздаточный материал предоставляется преподавателем на практическом занятии.

Практика. Одна из фармацевтических компаний провела исследование удовлетворенности трудом персонала в своих филиалах. Причиной такого исследования стала высокая текучесть кадров (более 35%), и недостаток рабочей силы в некоторых производственных подразделениях. Несмотря на введение системы КРІ, высокой оплаты труда (выше, чем у конкурентов примерно на 7-10%) и ставки на молодежь (молодежь до 35 лет составляет более 50% от общего состава сотрудников), положение дел не меняется.

Фармацевтическое предприятие представляет собой завод по производству лекарственных препаратов группы ЖНВЛП. Расположено предприятие за городом, отлажена доставка сотрудников на работу и с работы 2 раза в день по строгому графику. Помещение не новое, но оборудованное всем необходимым для производства. В планах руководства провести реорганизацию производственных помещений, которая постоянно откладывается до «лучших времен».

Внимание уделяется развитию и карьере сотрудников, существуют современные программы развития и обучения. Руководители подразделений стараются поддерживать хороший социально-психологический климат коллектива, этику взаимоотношений между сотрудниками, пресекают конфликты, не допуская их развития. Есть молодежные спортивные команды по баскетболу.

Полученные менеджерами данные исследования показали следующие результаты.

Низкий (отрицательный) индекс удовлетворенности трудом был обнаружен у производственного персонала по следующим показателям:

1. Условия труда: режим работы, объем работы, организация рабочего пространства.
2. Материальное вознаграждение – система премирования.
3. Карьерный рост.

Наиболее высокий (положительный) индекс удовлетворенности трудом производственного персонала наблюдался по следующим показателям:

1. Надежность места работы, дающая уверенность в завтрашнем дне.
2. Важность и значимость выполняемой работы.
3. Перспективы профессионального развития.

То есть, производственный персонал недоволен условиями труда – режимом работы, объемом трудовых функций, организацией рабочего пространства; системой премирования и карьерным ростом. Но удовлетворен надежностью места работы, осознает важность и значимость выполняемой работы и перспективами профессионального развития.

Менеджеры провели дополнительный опрос производственного персонала на предмет удовлетворенности отдельными факторами трудовой деятельности.

Так, на утверждение, соответствует ли оплата труда и система премирования объёму выполняемых работ, 20% опрошенных работников ответили утвердительно, 52% работников высказали неуверенность и 27,5% работников дали отрицательный ответ.

Проанализируйте факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и на мотивацию производственного персонала.

Ответьте на вопросы:

1. Какова основа мотивации персонала на данном предприятии (какие виды мотивации и стимулирования используются)?
2. В чем, с вашей точки зрения, причина низкой удовлетворенности трудом?
3. Какова основная мотивация деятельности производственного персонала?
4. Какие конкретные действия можно предпринять для коррекции удовлетворенности трудом и мотивации деятельности? (При необходимости можно вносить свои предположения).

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 семинарских занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

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

**Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала**

*Контролируемые ИДК: ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4*

*Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации.*

Форма контроля/оценочное средство: Кейс-задача

Вопросы/Задания:

1. Решить кейс.

Кейс «Программа адаптации»

Цель: составить программу адаптации персонала производственного подразделения фармацевтического предприятия

Дидактическая цель: развитие навыка анализа проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия

Задание:

1. Внимательно прочтите условие.

Руководство фармацевтической компании, открыло новый цех по производству лекарственных препаратов на фармацевтическом заводе. Была предложена оплачиваемая стажировка 10 выпускникам фармацевтического вуза с перспективой, оставить лучших. Для стажеров провели экскурсию по заводу, показали продукцию компании, представили руководителям и вручили отдельную документацию компании для самостоятельного изучения. Затем стажеры изучали каталог продукции завода, цветные буклеты с обозначением миссии и ценностей в столовой завода, с энтузиазмом обсуждая полученную информацию, наблюдая за сотрудниками во время обеда. Далее для стажеров было предусмотрено обучение с целью изучения нормативно-правовой базы и стандартов деятельности предприятия. Следующие несколько дней практиканты имели возможность наблюдать за работой лаборантов, технологов, специалистов ОКК и др. и даже участвовать в различных трудовых процессах. Однако вместо предполагаемых 7 выпускников вуза на работу пришло устраиваться всего трое.

Руководство обеспокоилось и решило прояснить ситуацию. Оказалось (из беседы с бывшими стажерами) что первые несколько дней были наиболее насыщенными и трудными, обучение дублировало предметы в вузе, которые преподавались им на более высоком уровне.

Специалист, проводивший обучение на предприятии, рассказывал то, что стажеры и так знали. Получая опыт на производстве, создавалось впечатление, что многие правила, которым обучали в вузе, на производстве нарушаются. Пассивное наблюдение за деятельностью специалистов выявило, по их мнению, что миссия, ценности, лозунги, герои – это скорее формальность, а корпоративная культура не соблюдается, участие в трудовых операциях не у всех вызвало интерес, так как оборудование было старым, также были обнаружены проблемы и с поставкой сырья, о чем возбужденно переговаривались работники. Настроение у некоторых работников завода было напряженным и неприветливым. На вопрос, что же тогда привлекло бывших стажеров, был получен ответ, что завод находится неподалеку от их места жительства и есть информация от знакомых о хорошей оплате труда на производстве. Также есть надежда на то, что они будут работать на новом оборудовании.

Примечание: стажировка совпала с задержкой квартальной премии сотрудникам производственных подразделений.

Задание:

1. Разработайте программу адаптации новых сотрудников на фармацевтическом предприятии с первого дня работы.

№ п/п Этапы адаптации, мероприятия по адаптации, ответственные исполнители, методы



(форма), срок исполнения.

1

2

3

.....

2. Обоснуйте, что следует учесть при составлении и реализации мероприятий адаптации молодых сотрудников.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполнить тест № 2 "Современные теории мотивации. Поиск, подбор и адаптация новых работников, обучение и повышение квалификации".

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=3883>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 66 (номера в БТЗ - КК 1-3, 5-8, 10,11,19,20; УР 23-30; ДПР 1-9; ОПА 1-8; УР 31,32-35 ДК 1-5)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 27 (номера в БТЗ - КК 4,12,14,18; ДПР 10-15; ОПА 9-19)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 10 (номера в БТЗ - КК 9, УР 21-22; ДПР 16-20; ОПА 20,21)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 9 (номера в БТЗ - КК 13,15-17; ДПР 21,22; 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. Выступить с докладом.

Темы докладов:

1. Система мотивации и стимулирования персонала посредством КРП и «Кафетерий».

2. Технология мотивации и стимулирования персонала посредством целевого стимулирования. Достоинства и недостатки.

3. Система мотивации и стимулирования персонала посредством геймификации.

4. Социальная политика предприятия как основа мотивации персонала.

5. Методы и средства адаптации сотрудников как фактор мотивации к труду.

6. Управление мотивацией персонала с различным уровнем адаптации.

Используя рекомендуемые информационные источники, студенты готовят для выступления на занятии доклад с презентацией по одной из выбранных тем курсовой работы в соответствии с методическими рекомендациями. В случае выступления с докладом по теме курсовой работы позже установленного срока максимальные оценки за их выполнение снижаются на 10 баллов за каждую неделю, прошедшую с предельной даты их исполнения в соответствии с БРС.

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 семинарских занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 20 баллов)

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

*Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия.*

Форма контроля/оценочное средство: Кейс-задача

Вопросы/Задания:

1. Решить кейс.

Кейс «Программа обучения для руководителей»

Региональный директор многонациональной фармацевтической компании дал распоряжение центральному офису подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительствами, которые занимаются выпуском и реализацией продукции в регионах в которых работает от 40 до 500 человек, повысить корпоративную культуру региональных компаний. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались "инструктажами на рабочем месте".

Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их предшествующие карьеры весьма разнообразны - от химиков-технологов до провизоров.

Вопросы:

1. С чего следует начать подготовку программы обучения?

2. Составьте последовательность действий по подготовке и реализации программы обучения?

3. Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

4. Как оценить ее эффективность?

Все ответы необходимо обосновать на основе теоретических источников или практического опыта фармацевтического предприятия.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступить с докладом.

Темы докладов:

1. Обучение персонала в системе мотивации к труду.

2. Оценка профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала производственного подразделения как фактор мотивации.

3. Оценка эффективности обучения и повышения квалификации персонала производственного подразделения как фактор мотивации.

Используя рекомендуемые информационные источники, студенты готовят для выступления на занятии доклад с презентацией по одной из выбранных тем курсовой работы в соответствии с методическими рекомендациями. В случае выступления с докладом по теме курсовой работы позже установленного срока максимальные оценки за их выполнение снижаются на 10 баллов за каждую неделю, прошедшую с предельной даты их исполнения в соответствии с БРС.

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 семинарских занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 20 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответить устно на вопросы.

Основные вопросы:

1. Топ популярных методов и форм обучения на фармацевтическом предприятии
2. Методы обучения: геймификация, диджитализация
3. Методы обучения: тренинг (виды), деловые и ролевые игры
4. Методы обучения: имитационное моделирование, наставничество и др. в системе обучения персонала фармацевтического предприятия
5. Особенности обучения и повышения квалификации работников фармацевтической организации (конкретные примеры).

*Тема 2.3. Повышение квалификации и развитие карьеры сотрудников как фактор мотивации персонала.*

Форма контроля/оценочное средство: Кейс-задача

Вопросы/Задания:

1. Решить кейс.

Кейс «Совет директоров»

Вы являетесь руководителем по управлению персоналом крупного фармацевтического предприятия, на котором работает 3000 человек. Полгода назад лично вами была принята на работу группа выпускников различных учебных заведений. Сегодня на совещании с руководителями различных отделов предприятия вы получили краткую информацию о каждом из них. Андрей, Борис, Денис, Самвел, Эдуард, Григорий, Елена, Ирина и Анна имеют высшее образование. Они защитили дипломы эквивалентного уровня, но в различных областях. На момент найма их потенциал представлялся блестящим.

**АНДРЕЙ** - работает в отделе логистики помощником начальника. Некоторых раздражает его требовательность, но большинство считают его открытым, энергичным, симпатичным молодым человеком, ставящим перед собой конструктивные цели. Что бы он ни предлагал, имеет первостепенное значение. Однако он склонен не афишировать результаты своих достижений, и поэтому его решения не представляются очевидными. Он очень сообразителен.

**БОРИС** - помощник отдела снабжения. Это очень скромный, симпатичный и рассудительный парень. Над каждым проектом он работает скрупулезно, все досконально взвешивает. Он, безусловно, заслуживает доверия. Это "великолепный помощник". Однако вам надо решить, достаточными ли способностями он обладает, чтобы подняться на более высокую ступень.

**САМВЕЛ** - симпатичный и открытый южанин, он отвечает за один из самых сложных, цехов завода, с вредными условиями труда. Мужчины, работающие в этом цехе, суровы и несговорчивы. Они принимают условия работы лишь потому, что получают высокие надбавки. Когда Самвел сравнивает свою работу с работой товарищей, также работающих в производственной системе, то считает, что его работа намного тяжелее, и надеется, что дирекция это учтет. Он показал хорошие результаты. Но коллектив цеха хочет, чтобы он занимал эту должность еще два или три года.

**ДЕНИС** - инженер-электрик. Специализируется как в области технологии, так и в системах контроля. Он прошел внутриорганизационное повышение квалификации, и его вклад в развитие технологии, особенно если учесть его опыт, является очень весомым. Он обладает большим энтузиазмом, но, к сожалению, мало интересуется людьми, что вызывает недовольство и руководства, и цеха. Надо решить, способен ли он руководить людьми.

**ЭДУАРД** – аппаратчик биосинтеза. Он очень способный в плане мастерства. Уже четыре месяца он работает бригадиром. В этом отделе он первым получил диплом о высшем образовании, что раздражает его более опытных коллег, не имеющих диплома. Они считают его «белой вороной», опередившей их. Он также не очень-то ладит с ними, и это осложняет его жизнь. Но, несмотря на это, он не оставил свою должность и постепенно благодаря своей смелости и компетентности входит в узкий круг руководителей среднего звена завода.

**ФЕДОР**- инженер. Он работает в отделе технических исследований. У его коллег такое же образование, и они хорошо приняли Федора. Он - великолепный специалист в своей области,

и вклад, который он вносит в работу коллектива, очень велик. Федор доволен своим положением и, кажется, не стремится добиваться более высоких постов.

**ГРИГОРИЙ** Вот уже год Григорий работает региональным инспектором по сбыту. Он руководит двенадцатью продавцами. Подчиненные намного старше и опытнее его, и он преодолел немало трудностей, прежде чем утвердился в их глазах. Результаты его работы одобрены дирекцией. А его подчиненные считают, что недостаток опыта он компенсирует хорошими теоретическими знаниями, что позволяет в ряде случаев облегчить взаимоотношения с отдельными клиентами.

**ЕЛЕНА** - как и Самвел, отвечает за производственный цех. У нее хорошие результаты. И кажется, она имеет к этому способности; о себе она говорит, что является карьеристкой и не собирается долго оставаться на этой должности. Елена заявила своему начальнику, что хочет занимать более высокие должности.

**ИРИНА** - прошла внутриорганизационное повышение квалификации по стандартам GxP и хочет продолжить свою работу в этой области. Но для аналитика такого класса она показывает средний уровень работы. Если со средним уровнем, то ее сообразительность и быстрота составляют всего 80 %. В своем отделе она самая медлительная. Но на предприятии не хватает аналитиков. А на рынке труда - их дефицит, и средний уровень зарплаты аналитиков сильно подрос.

**АННА** - работает в административном отделе и готовится к сдаче экзаменов по бухгалтерской экспертизе. Коллектив идет ей навстречу и выделяет свободное время. Через год у нее - два диплома. Сейчас же ее результаты хуже, и желание работать значительно снизилось. В разговоре с финансовым начальником выяснилось, что у нее умер отец три месяца назад и на ее иждивении остались мать и младшая сестра. У нее сейчас финансовые затруднения.

Задание:

1. Приняв молодых людей на работу как дебютантов, им назначили одинаковую для молодых специалистов зарплату по N-му разряду тарифной сетки. Через год зарплата была увеличена на 5 % (без учета инфляции). Сейчас наступил момент очередного пересмотра заработной платы. Принимая во внимание политику полной индивидуализации, вы должны назначить индивидуальную надбавку каждому из них и мотивировать ее. В вашем распоряжении на всех молодых специалистов сумма, составляющая 5,5 % из общего фонда зарплаты.
2. Вам также следует проанализировать их достижения с целью составления индивидуального плана продвижения и повышения квалификации для каждого из них.
3. Предложите адекватные индивидуальные стимулы для закрепления высококвалифицированного персонала на заводе.

Примечания

1. Проанализируйте ситуацию в двух вариантах:
  - а) в отрасли недостаток подобных специалистов;
  - б) в отрасли текучесть кадров, кадры перетекают из одного предприятия в другое, вакансии закрываются быстро.
2. Все они знают друг друга и, скорее всего, обсуждают решения, принятые по каждому из них.
3. Ваша цель - обоснованность справедливость решения. Индивидуальное увеличение зарплаты и нематериальных стимулов должно соответствовать результатам их работы.

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 семинарских занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 20 баллов)

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

*Тема 2.4. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала*

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Принять участие в деловой игре.

Деловая игра «Переговоры»

Цель: Удовлетворение интересов сторон

Дидактическая цель: развитие способности разрабатывать стратегию поведения в конфликте, общаться с конфликтными личностями, оценивать уровень конфликтности работников, управлять межличностными конфликтами

Подготовка к игре: группа разбивается на подгруппы: участники переговоров, которые самостоятельно прорабатывают ситуацию и выносят решение (время 20-30 минут) и эксперты, которые следят за ходом предварительного обсуждения и оценивают ход переговоров и результат.

Ход игры: Участники распределяют роли, знакомятся с сутью проблемы и проводят переговоры. После завершения переговоров происходит обсуждение результатов.

Раздаточный материал:

Предыстория: Некоторое время тому назад советом директоров компании «Фарма-код» было принято решение о расширении производства за счет запуска БАДов, что повлекло за собой существенное увеличение нагрузки на работников, при этом без увеличения зарплаты. Менеджер по персоналу неоднократно предупреждал руководство, что сотрудники не смогут долго работать в таком режиме, нужно добирать штат, повышать оплату, но руководство придерживалось мнения, что сначала нужно запустить новый продукт, а затем пересматривать зарплаты. В конце концов, если кто-то и уйдёт в такой сложной ситуации, значит, сразу станет видно, кому в компании можно доверять, а кому нет.

Вся дополнительная нагрузка по бухгалтерии, возросший поток документов, и многое другое легло на плечи главного бухгалтера – самого квалифицированного в компании. Две другие девушки-бухгалтеры, работали на условиях неполного рабочего дня и были неопытны. Главбух еле справлялась, но не протестовала до тех пор, пока ей не предложили взять на себя еще и обязанности финансового аналитика в связи с тем, что штатный аналитик собирается в отпуск за свой счет (по семейным обстоятельствам).

Понимая, что кроме нее ушедшего сотрудника заменить некому, главбух согласилась временного выполнять обязанности финансового аналитика на условиях совмещения за дополнительную оплату. Однако на это отказалось пойти руководство компании. Какая может быть дополнительная оплата, если издан приказ за подписью генерального директора о возложении на главбуха обязанностей находящегося в отпуске сотрудника? Скрытое недовольство перешло в открытый конфликт. Елена заявила, что отказывается выполнять дополнительные обязанности. На следующий день главбух получила письменное уведомление, что она уволена на основании трудового кодекса – за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

Финансовый аналитик получил уведомление, что компания не может в данный момент предоставить отпуск.

Интересы сторон:

Руководитель (совет директоров) — не допустить проявлений своеволия в компании, сохранить бесперебойную работу. Дать понять всем сотрудникам: «Незаменимых нет».

Главный бухгалтер — восстановить справедливость, если потребуется даже через суд.

Поскольку в последнее время ее нагрузка по основному месту работы постоянно увеличивалась, а заработная плата оставалась прежней, поэтому отказ в очередной раз принять на себя дополнительные обязанности без соразмерной компенсации не является трудовым нарушением.

Менеджер по персоналу — желает избежать конфликта, оставить Елену на работе, поскольку на поиск и адаптацию нового специалиста уйдет время.

Финансовый аналитик — уйти в отпуск, как было задумано.

Задание:

1. Проанализируйте сложившуюся ситуацию и постарайтесь решить проблему максимально удовлетворив интересы сторон.
2. Какую тактику и стратегию вы предпочтете?
3. Какие конкретные предложения вы бы вынесли для решения конфликта?

Субъект	Предложения	Выгоды
Руководитель		
Главный бухгалтер		
Менеджер по персоналу		
Финансовый аналитик		

  

Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Активное участие в переговорах Аргументированность своей позиции	2	5	10
Критический анализ точки зрения оппонента (положительные и отрицательные стороны) Качество подготовки к переговорам: выбор методов, приемов, тактики	2	5	10
Учет особенностей поведения и интересов других участников переговоров Умение избегать манипуляции со стороны оппонента	2	5	10
Эмоциональная сдержанность, корректность Умение работать в группе/команде	2	5	10
Уважение к оппоненту Понимание сути переговорного процесса	2	5	10
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

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 семинарских занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 20 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответить устно на вопросы.

Основные вопросы:

1. Понятие конфликта, виды и функции.
2. Роль конфликтов в мотивации к деятельности персонала.
3. Конструктивные и деструктивные методы урегулирования конфликтов.
4. Динамические характеристики конфликтов.
5. Особенности конфликтов в фармацевтической организации.

*Тема 2.5. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия.*

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

## 1. Принять участие в деловой игре.

Деловая игра «Инструменты мотивации производственного персонала»

Цель: разработать систему мотивации и стимулирования персонала фармацевтического завода.

Дидактическая цель: развитие умений разрабатывать систему мотивации и стимулирование персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений, навыков применения методов и средств стимулирования

Подготовка: Группа разделяется на подгруппы (до 3-х, зависит от численности). 1 группа – заместитель генерального директора и его команда, созданная для разработки системы мотивации на данном заводе; 2 группа – старые руководители – традиционалисты, имеющие желание сохранить старую систему мотивации и стимулирования, но понимающие, что перемены необходимы, однако есть риск потерять власть и привычный уклад жизни. 3 группа – эксперты, принимающие и оценивающие проекты руководителей.

Ход игры: Группы знакомятся с раздаточным материалом и организуют обсуждения внутри групп. Далее 1 группа знакомит со своим проектом остальных, прежде всего группу руководителей-традиционалистов. Идет обсуждение результатов 2 группой, которая аргументировано либо опровергает предложения, либо соглашается с ними. В итоге принимается проект решения по созданию единой системы мотивации и стимулирования на фармацевтическом заводе. 3 группа высказывает критические замечания по поводу аргументов обеих групп и дает оценку достигнутым результатам в целом.

Задание:

1. Разработайте собственные инструменты мотивации и стимулирования персонала, сформулируйте их для руководства данного предприятия.
2. Наметьте шаги для повышения лояльности сотрудников (особенно молодых специалистов).
3. Разработайте собственную систему оплаты труда. Обоснуйте каким образом вы будете ее внедрять?

3. Обоснуйте свои предложения руководителю и продумайте план работы с сопротивлением изменениями со стороны руководителя, старших сотрудников при внедрении предложений. Раздаточный материал.

Характеристика организации: Структура - управление и все административные службы находятся в Ленинградской области. Профиль деятельности – фармацевтический завод по производству лекарственных препаратов ЖНВЛП. Общая численность персонала – около 500 человек. Срок работы организации – существует с советских времен. За последние 10 лет значительно изменилась система управления.

Общая ситуация

Вы – заместитель генерального директора по работе с персоналом. Вступили в должность неделю назад. До вашего прихода в организацию этой позиции в ней не было. Вас пригласил вице-президент холдинга (не работающий непосредственно на данном предприятии).

Из беседы с генеральным директором вы узнали:

1. Основной костяк сотрудников работает на предприятии от 15 до 25 лет и не собирается уходить в силу возраста и привычки. Это высокопрофессиональные кадры, имеющие уникальный опыт.
2. Текучесть кадров наблюдается, скорее, среди молодых специалистов: они приходят после института, получают опыт, а потом переходят в другие фармацевтические компании Санкт-Петербурга и Ленинградской области, где платят больше, чем на данном заводе.
3. На заводе существует система обучения молодых рабочих (есть собственный учебный полигон, соблюдаются традиции наставничества).
4. С советских времен на предприятии ведется культурно-массовая работа (соревнования, туристские слеты, праздники и др.). Из ваших личных наблюдений за первую неделю работы:

1. В коллективе здоровый социально-психологический климат (доброжелательные, доверительные отношения, сплоченность, отзывчивость, готовность помочь).

2. Линейные руководители не знают современных систем мотивации и стимулирования, в управлении используют единственный стиль - подчеркивают ошибки подчиненных, а не их

достижения.

3. За регулярные переработки отдельных категорий персонала, например ОКК, никакой дополнительной оплаты не предусмотрено.

4. В целом коллектив очень инертен. Изменения и нововведения встречают сопротивление со стороны руководителей и сотрудников.

5. Высокая централизация управления, большинство оперативных решений принимается «наверху».

6. Линейные руководители считают, что причина всех проблем - отсутствие системы мотивации сотрудников.

Из анализа внутренней документации:

1. В компании существует фиксированные расценки на различные виды работ, и оплата труда рабочих начисляется исходя из процента от их выполнения. Однако она не соответствует реальным трудозатратам.

2. Система оплаты труда «непрозрачна». Рабочие не могут сами подсчитать, сколько и за что они получают.

3. Должностные инструкции, регламенты и стандарты (предприятие сертифицировано по GMP, ISO) не исполняются, отсюда – дублирование функций и низкая согласованность действий подразделений.

4. В организации нет формализованной системы оценки персонала. Предприятие на данном этапе не может повысить зарплату сотрудникам, т.к. является частично государственным и работает в соответствии с требованиями и предписаниями Министерства здравоохранения.

**Критерии оценки студентов за участие в деловой игре «Инструменты мотивации  
производственного персонала»**

Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Участие в деловой игре, экспертной оценке Знание структуры мотивации и стимулирования	2	5	10
Знание современных направлений в мотивации и стимулировании персонала Всесторонний анализ ситуации	2	5	10
Понимание мотивационных типов персонала Понимание сути сопротивления изменениям	2	5	10
Аргументированность своей точки зрения Умение работать в группе/команде	2	5	10
Учет интересов всех сторон Качество выводов	2	5	10
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполнить тест №3 "Управление конфликтами как фактор мотивации. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала"

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=3883>



Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 45 (номера в БТЗ - КО 1,2,7-10,12,4-6,14,16-19,24,29,35,2-15,2-19; ТД 1-10 МЭ-1-4; СФ 20,21; СФП 4,6; КПП 11,15,18,21,22)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 45 (номера в БТЗ - К2-1-2,3, 6,7,9,13,12,20; КО 13,15, 21,22,25,26,28,30-34; ТД 9-16; СФ 13, 14; СФП 1-3,5; КПП 23,24)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 13 (номера в БТЗ - КО 13, К2-4,8, КО23,27,35,16,18; ТД 17,18; КПФ 1-3).

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.

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

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

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответить устно на вопросы.

Основные вопросы:

1. Критерии эффективности системы мотивации и стимулирования.

2. Выбор приоритетов развития системы управления мотивацией и стимулирования труда персонала.

3. Диагностика способностей персонала к достижению требуемых результатов.

*Тема 2.6. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.*

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Разработать локальный документ.

Разработайте локальный документ любого уровня из представленного списка (Таблица 1).

Рекомендуется работа в малых группах. Время на подготовку 20-30 минут.

Основой для анализа и разработки должны служить ТК РФ, Конституция РФ и др.

Проект документа разрабатывается на занятии. Разрешается пользоваться информационными источниками для опоры на статьи ТК РФ:

Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 20. Общие положения

Статья 129. Основные понятия и определения

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Глава 21. Заработная плата

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

Раздел VIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда Статья 191. Поощрения за труд

Раздел IX. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации.

Уровень документа может быть любой, главный критерий оценки - это эффективность стимулирования.

Оценивать работу могут все желающие студенты с обоснованием мотивирующих и стимулирующих факторов.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступить с докладом.

Темы докладов:

1. Документационное обеспечение в системе внутренней и внешней мотивации персонала организации.

2. Методы и средства оценки системы мотивации персонала.

3. Роль руководителя в системе мотивации к труду производственного персонала.

Используя рекомендуемые информационные источники, студенты готовят для выступления на занятии доклад с презентацией по одной из выбранных тем курсовой работы в соответствии с методическими рекомендациями. В случае выступления с докладом по теме курсовой работы позже установленного срока максимальные оценки за их выполнение снижаются на 10 баллов за каждую неделю, прошедшую с предельной даты их исполнения в соответствии с БРС.

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 семинарских занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

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

## **5. Оценочные материалы промежуточной аттестации**

*Третий семестр, Курсовая работа*

*Контролируемые ИДК: ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4*

Вопросы/Задания:

1. Проверка соответствия темы защищаемой курсовой работы утвержденной.

Примеры тем курсовых работ\*:

1. Становление и развитие мотивации персонала как научного направления.

2. Мотивация трудовой деятельности персонала в системе управления кадрами фармацевтического предприятия.

3. Взаимосвязь и особенности мотивации и стимулирования персонала организации.

4. Мотивационные типы персонала, методы диагностики и стимулирования.

5. Управление мотивацией персонала на основе теории поколений.

6. Система мотивации и стимулирования персонала посредством КРІ и «Кафетерий».

7. Технология мотивации и стимулирования персонала посредством целевого стимулирования. Достоинства и недостатки.

8. Система мотивации и стимулирования персонала посредством геймификации.

9. Социальная политика предприятия как основа мотивации персонала.
10. Экономические основы мотивации персонала.
11. Основные системы, типы и формы оплаты труда в системе мотивации.
12. Сущность и особенности материального денежного и материально неденежного стимулирования.
13. Виды нематериального стимулирования, особенности применения на фармацевтическом предприятии.
14. Обучение персонала в системе мотивации к труду.
15. Оценка профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала производственного подразделения как фактор мотивации.
16. Оценка эффективности обучения и повышения квалификации персонала производственного подразделения как фактор мотивации.
17. Роль руководителя в системе мотивации к труду производственного персонала.
18. Гендерные особенности в мотивации и стимулировании персонала.
19. Документационное обеспечение в системе внутренней и внешней мотивации персонала организации.
20. Методы и средства адаптации сотрудников как фактор мотивации к труду.
21. Управление мотивацией персонала с различным уровнем адаптации.
22. Методы и средства оценки системы мотивации персонала.
23. Учет показателей результативности деятельности категорий персонала фармацевтических предприятий в стимулировании труда.
24. Управление мотивацией конфликтных сотрудников.

\* Окончательно тема курсовой работы утверждается на заседании кафедры ЭиУ.

## 2. Проверка качества содержания курсовой работы требованиям

Качество выполнения курсовых работ служит показателем результативности обучения по дисциплине, отражающим степень владения теоретическим материалом и уровень подготовленности студентов к решению задач мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.

Курсовая работа призвана не только углубить и систематизировать теоретические знания, но и развить способность студентов анализировать процессы и состояния мотивации, творчески подходить к созданию системы мотивации и стимулирования, управлению ею, оценке эффективности этой системы, отвечающим современным требованиям науки и практики фармацевтического предприятия.

Критерии оценивания:

содержательность, объединяющая целый ряд характеристик работы:

- полнота и глубина раскрытия темы (качество теоретической и исследовательской частей)
- соответствующее применение методов диагностики и оценки существующей системы мотивации и стимулирования персонала
- выработка рациональных решений и предложений по совершенствованию работы с персоналом фармацевтического предприятия
- логичность и корректность сделанных выводов и заключений как по отдельным разделам, так и по курсовой работе в целом
- оригинальность высказанных суждений и идей, самостоятельность и творческий подход к работе
- стиль и грамотность изложения материала
- качество используемых источников, степень разнообразия использованных информационных источников.

## 3. Проверка курсовой работы на соответствие требованиям к оформлению

Курсовая работа должна быть выполнена 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 работы 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 (не более 2).

Общий объем курсовой работы должен составлять 25-30 страниц печатного текста.

Список литературы, оформленный в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1 — 2003 и ГОСТ 7.82 - 2001. В список литературы включаются работы отечественных и зарубежных авторов за последние 7 лет и только в отдельных случаях – более ранние публикации.

Основой для выполнения теоретической части курсовой работы должны служить научные публикации, отраслевые обзоры, статьи в деловых периодических изданиях, посвященные актуальным вопросам мотивации и стимулированию персонала, теоретический материал, изложенный на лекциях и практических занятиях, ресурсы сети Интернет и прочие источники информации, находящиеся в открытом доступе. В процессе выполнения курсовой работы необходимо использовать не менее 10 информационных источников, из которых не менее пяти должны быть опубликованы в течение последних 7 лет.

Правила оформления всех требуемых элементов пояснительной записки курсовой работы заданы в ГОСТ 7.32-2001 «Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления», а также в ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание».

#### 4. Проверка соблюдения требований предварительной процедуры защиты курсовой работы

Защита курсовой работы является заключительным и ответственным этапом работы магистранта. К проверке и защите допускаются курсовые работы с уровнем оригинальности не ниже 70 %, отражающие требования задания на курсовую работу и успешное решение поставленных задач. За неделю до защиты магистрантом загружаются пять файлов:

1-й файл содержащий текст курсовой работы в формате ПДФ включающий все обязательные элементы от титульного листа до приложений, на титульном листе обязательно должны быть подписи магистранта и преподавателя, а приложения заполнены / название файла – группа , КР и ФИО магистранта (пример: МЗ-1801\_КР\_Сафронова Ж.С.pdf);

2-й файл содержащий полностью заполненную таблицу бально-рейтинговой оценки в формате ПДФ / название файла – группа , БРО и ФИО магистранта (пример: МЗ-1801\_КР\_Сафронова Ж.С.pdf);

3-й файл содержащий полностью заполненную таблицу закрытия индикаторов компетенций в формате excel / название файла – группа, ИК и ФИО (пример: МЗ-1801\_ИК\_Сафронова Ж.С.excel);

4-й содержит презентацию выводимую на экран при защите (слайды с темой, целью, задачами, структурой и результатами курсовой) в формате ПДФ / название файла – группа, ПР и ФИО (пример: МЗ-1801\_ПР\_Сафронова Ж.С.pdf);

5-й файл в формате ПДФ для подтверждения добросовестного цитирования при проверке на антиплагиат.

#### 5. Бально-рейтинговая система учета достижений студентов

Критерии оценки:

соответствие темы защищаемой курсовой работы утвержденной - 5 баллов

соответствие содержания курсовой работы требованиям - мин. 5 баллов, макс. 10 баллов

соответствие требованиям к оформлению - мин. 5 баллов, макс. 5 баллов

соблюдения требований предварительной процедуры защиты курсовой работы - мин. 5 баллов, макс. 10 баллов

защита курсовой работы - мин. 10 баллов, макс. 20 баллов

Положительная оценка за курсовую работу может быть в диапазоне от 30 минимум до 50 максимум, что соответствует оценке "зачтено".

*Третий семестр, Экзамен*

*Контролируемые ИДК: ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4*

Вопросы/Задания:

1. Перечень вопросов и задач к экзамену, структурированный по категориям вопросов экзаменационных билетов (вопросы 1 и 2)

Вопросы:

1. Понятие мотивации персонала и основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала.
2. Мотивация и мотивационный процесс. Факторы, определяющие мотивацию персонала. Типы мотивации.
3. Особенности мотивации персонала на фармацевтическом предприятии. Основные методы мотивации.
4. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу, теория потребностей Мак-Клелланда, теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса.
5. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория К. Альдерфера и Д. МакГрегора, комбинированная модель Портера–Лоулера.
6. Теории мотивации в практике управления персоналом фармацевтической организации. Показатели эффективной мотивации.
7. Оценка результатов труда разных категорий персонала фармацевтических предприятий.
8. Мотивационные типы персонала. Диагностика мотивационных типов персонала.
9. Типология Герчикова В.И. Особенности мотивации людей с различными мотивационными типами.
10. Учет типов мотивации при работе с персоналом. Мотивация и стимулирование труда на основе учета индивидуальных потребностей.
11. Система мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений.
12. Материальные методы мотивации и стимулирования персонала.
13. Нематериальные методы стимулирования персонала.
14. Система стимулирования персонала фармацевтического предприятия.
15. Методы и средства стимулирования персонала производственного подразделения (система стимулирования KPI, грейдирование).
16. Методы и средства стимулирования персонала производственного подразделения (геймификация, кафетерий, кайдзен).
17. Оценка эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия.
18. Удовлетворенность трудом как основа мотивации персонала. Структура удовлетворенности трудом.
19. Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом. Диагностика удовлетворенности трудом.
20. Сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии.
21. Современные тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии.
22. Современные методы поиска, отбора и подбора персонала как фактор мотивации.
23. Адаптация новых работников на фармацевтическом предприятии с учетом мотивационных типов сотрудников. Формы и методы адаптации персонала на фармацевтическом предприятии.
24. Включение в мотивационную систему фармацевтического предприятия новых сотрудников. Особенности и структура программы адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии.
25. Роль и значение наставников в адаптации персонала на фармацевтическом предприятии.
26. Анализ проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия, влияющих на мотивацию новых сотрудников.
27. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методы обучения и

повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия.

28. Общие и специальные виды и формы обучения на фармацевтическом предприятии: лекции, практические занятия, виды обучающих игр (ролевые, деловые), стажировки, инструктирование и пр.

29. Общие и специальные виды и формы обучения на фармацевтическом предприятии: семинары, метод кейсов, моделирование, тренинг, ротация.

30. Факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала. Дистанционное, самостоятельное обучение.

31. Программы обучения и повышения квалификации на фармацевтическом предприятии.

32. Кейс-метод, тренинг, геймификация в обучении и повышении квалификации персонала.

33. Оценка эффективности обучения и повышения квалификации. Методы оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала производственного подразделения.

34. Понятие и виды деловой карьеры: вертикальная и горизонтальная, центростремительная и монетарная, профессиональная и должностная, квалификационная и статусная. Преимущества и ограничения видов деловой карьеры для мотивации персонала.

35. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала как фактор мотивации.

36. Формирование кадрового резерва на фармацевтическом предприятии. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

37. Виды, структура и типология конфликтов. Причины возникновения конфликтов на фармацевтическом предприятии.

38. Методы диагностики и анализа конфликтных ситуаций на фармацевтическом предприятии.

39. Внутриорганизационный конфликт: виды, причины и методы преодоления.

Производственные, административные, инновационные конфликты.

40. Технологии разрешения конфликтов. Завершение конфликта с помощью третьей стороны.

41. Критерии эффективности системы мотивации и стимулирования. Принципы построения модели эффективной диагностики системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия.

42. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.

## 2. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Перечень мероприятий с указанием минимального и максимального балла:

Посещение учебных занятий (лекции – 10 баллов, семинарские занятия – 10 баллов и консультации – 10 баллов за 1 посещение) – 320 макс.

Контрольные тесты №1, №2, №3 – 21 мин. / 30 макс.

Устный опрос на практических занятиях

(включает контроль самостоятельной работы) – 20 мин. / 50 макс.

Доклад по теме курсовой работы – 30 мин. / 50 макс.

- Кейс "Теория потребностей"

- Кейс "Ведущие мотивы"

- Кейс "Распределение премии"

- Кейс. "Удовлетворенность трудом и мотивация персонала"

- Кейс "Программа адаптации"

- Кейс "Программа обучения для руководителей"

- Кейс. "Совет директоров"

- Деловая игра "Переговоры"

- Деловая игра "Инструменты мотивации производственного персонала"

Каждый интерактивный блок оценивается – 30 мин./50 макс. (всего 450 баллов)

5. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии. – 15 мин. / 20 макс.

Письменный рефлексивный ответ на вопрос по курсу – «зачет»

Вопрос на выбор:

1. Эволюция методов мотивации и стимулирования.
2. Особенности системы мотивации и методов стимулирования персонала на современном предприятии, занимающимся производством лекарственных средств.

ИТОГО ЗА СЕМЕСТР 600 баллов минимум, 900 баллов максимум (текущая аттестация, результаты которой содержатся в портфолио).

Понижение рейтинга:

Несвоевременная сдача работ – 10 за неделю опоздания

Промежуточная аттестация:

Курсовая работа (отлично – 50 баллов, хорошо – 40, удовлетворительно – 30 баллов) – 30 мин. / 50 макс.

Экзамен (отлично – 50 баллов, хорошо – 40, удовлетворительно – 30 баллов) – 30 мин. / 50 макс.

### 3. Представьте портфолио.

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. Контрольные тесты

Студенту необходимо успешно пройти (дать не менее 70% правильных ответов) следующие тесты:

тест №1 "Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала"

тест № 2 "Современные теории мотивации. Поиск, подбор и адаптация новых работников, обучение и повышение квалификации"

тест №3 "Управление конфликтами как фактор мотивации. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала"

#### 2. Доклад и презентация по теме курсовой работы

Студенту необходимо выступить с докладом по теме курсовой работы и представить в ЭИОС оформленную в соответствии с требованиями и оцененную на положительную оценку презентацию.

Представить положительные результаты работы на семинарских занятиях:

- Кейс "Теория потребностей"
- Кейс "Ведущие мотивы"
- Кейс "Распределение премии"
- Кейс. "Удовлетворенность трудом и мотивация персонала"
- Кейс "Программа адаптации"
- Кейс "Программа обучения для руководителей"
- Кейс. "Совет директоров"
- Деловая игра "Переговоры"
- Деловая игра "Инструменты мотивации производственного персонала"
- Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.

Письменный рефлексивный ответ на вопрос по курсу на выбор 1 ответ:

1. Эволюция методов мотивации и стимулирования.
2. Особенности системы мотивации и методов стимулирования персонала на современном предприятии, занимающимся производством лекарственных средств.

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, умение рассуждать, оперируя понятиями дисциплины, демонстрирует творческий подход к решению актуальных вопросов управления мотивацией и стимулирования труда персонала.