

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

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.04 Управление научными коллективами**

Направление подготовки:	18.04.01 Химическая технология
Профиль подготовки:	Уполномоченное лицо по качеству
Форма обучения:	очно-заочная

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

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

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

УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области исследований лекарственных средств

Знать:

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

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

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

Уметь:

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

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

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

Владеть:

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

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

УК-3.2 Планирует и организует работу команды в области исследований лекарственных средств с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов

Знать:

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

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

Уметь:

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

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

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

Владеть:

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

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

УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды в области исследований лекарственных средств

Знать:

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

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

Уметь:

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

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

Владеть:

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

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

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

УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии в области исследований лекарственных средств

Знать:

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

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

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

Уметь:

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

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

Владеть:

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

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

УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области исследований лекарственных средств

Знать:

УК-5.2/Зн1 Знать исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях

УК-5.2/Зн2 Знать основы правового регулирования трудовых отношений

Уметь:

УК-5.2/Ум1 Уметь развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности

УК-5.2/Ум2 Уметь осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия

Владеть:

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

УК-5.2/Нв2 Владеть методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии

Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) Б1.В.04 «Управление научными коллективами» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 2.

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

Содержание разделов, тем дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия.

Понятие научный коллектив. Основные принципы управления научными коллективами. История возникновения науки управления персоналом. Отношение к персоналу на разных этапах развития менеджмента. Школы управления о роли человека в организации. Характеристика трудовых ресурсов страны и их классификация. Показатели численности, состава и движения населения. Характеристика рынка труда и его особенности в России. Занятость населения и безработица в системе рыночных отношений, их виды и способы измерения. Причины и последствия безработицы. Оценка уровня безработицы. Занятость и безработица в России.

Тема 1.2. Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия.

Состав трудовых ресурсов фармацевтического предприятия, категории промышленно-производственного персонала предприятий фармацевтической отрасли. Научно-технические кадры фармацевтического предприятия. Показатели динамики (коэффициенты текучести, постоянства и общего оборота кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) персонала.

Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии

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

Система управления персоналом и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Управление научными коллективами их место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Состав и функции системы управления персоналом. Сущность и содержание современных методов управления научными коллективами. Кадровая политика фармацевтического предприятия и ее основные направления. Виды кадровой политики и их характеристика. Особенности формирования научного коллектива на фармацевтическом предприятии.

Сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии. Методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии. Определение численности управленческого персонала. Нормы управляемости и их расчет. Формула Розенкранца. Нормирование труда на фармацевтическом предприятии.

Сущность и содержание маркетинга персонала. Формулирование требований к кандидатам на вакантные рабочие места. Изучение рынка труда. Анализ современных тенденций на фармацевтическом рынке труда в России. Источники и пути покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии. Анализ внутренних и внешних источников персонала. Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы. Сущность самомаркетинга. Современные способы трудоустройства работников. Порядок составления резюме. Процедура отбора и найма персонала на фармацевтическом предприятии. Перечень необходимых документов при трудоустройстве. Особенности приема на работу по совместительству. Организация управления адаптацией персонала на фармацевтическом предприятии. Классификация видов адаптации. Введение в курс дела новых сотрудников. Наставничество. Управление высвобождением персонала.

Распределение обязанностей и организации исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Принципы рационального делегирования полномочий в организации. Разработка должностных инструкций в организации. Основные разделы.

Роль современного руководителя в управлении научными коллективами и его функции. Качества, необходимые руководителю, и требования, предъявляемые к нему. Характеристика основных стилей управления научным коллективом. Диагностика стиля руководства на основе управленческой решетки Р. Блейка и Дж. Моутон. Алгоритм принятия управленческих решений.

Тема 2.2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов.

Мотивация и мотивационный процесс. Содержательные теории мотивации (теория иерархии потребностей А.Маслоу, теория существования, связи и роста К.Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда). Процессуальные теории мотивации (теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, теория Л. Портера-Э.Лоулера). Применение теорий мотивации в практике управления научным коллективом фармацевтического предприятия.

Формы стимулирования трудовой деятельности научного коллектива на фармацевтическом предприятии. Материальные и нематериальные формы стимулирования. Мотивационные типы персонала. Методика определения мотивационного типа персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала.

Заработная плата и ее функции. Принципы организации заработной платы на предприятии. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в России и порядок его расчета. Сравнительный анализ МРОТ в России и ряде зарубежных стран. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы. Повременная и сдельная формы оплаты труда. Бестарифные и смешанные системы оплаты труда. Виды доплат и надбавок к заработной плате работников фармацевтического предприятия. Состав фонда оплаты труда фармацевтического предприятия и его планирование. Порядок начисления страховых взносов во внебюджетные фонды РФ.

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

Тема 2.3. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

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

Тема 2.4. Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии

Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции. История возникновения и развития корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Подходы к укреплению корпоративной культуры в современных организациях. Специфика формирования корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии.

Понятие конфликта и его структура. Типология конфликтов. Характеристика различных типов конфликтов. Причины возникновения конфликтов. Особенности конфликтов в научных коллективах. Фазы развития конфликтов. Основные стратегии поведения в конфликте. Методы предупреждения и разрешения конфликтов. Конфликты в различных сферах человеческой деятельности.

Роль обучения в системе управления персоналом фармацевтического предприятия. Виды, направления и методы обучения персонала. Этапы профессионального обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.

Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Контроль СРС (часы)	Практические занятия (часы)	Лекции (часы)	Консультации в период теоретического обучения (часы)	Самостоятельная работа студента (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Второй семестр	108	3	19	1	8	4	6	87	Зачет (2)
Всего	108	3	19	1	8	4	6	87	2

Разработчик(и)

Кафедра экономики и управления, кандидат педагогических наук, доцент Сафронова Ж. С.