

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

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**Б1.В.16 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

Направление подготовки: 19.03.01 Биотехнология

Профиль подготовки: Производство биофармацевтических препаратов

Формы обучения: очная

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Год набора: 2022

Срок получения образования: 4 года

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

Разработчики:

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

Оценочные материалы составлены в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 19.03.01 Биотехнология, утвержденного приказом Минобрнауки России от 10.08.2021 № 736, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по промышленной фармации в области исследований лекарственных средств", утвержден приказом Минтруда России от 22.05.2017 № 432н; "Специалист в области биотехнологии биологически активных веществ", утвержден приказом Минтруда России от 22.07.2020 № 441н.

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	26.05.2022, № 9
2	Кафедра биотехнологии	Ответственный за образовательную программу	Топкова О. В.	Согласовано	07.06.2022
3	Методическая комиссия факультета	Председатель методической комиссии/совета	Алексеева Г. М.	Согласовано	01.07.2022, № 7

Согласование и утверждение образовательной программы

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

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

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

Знать:

УК-3.1/Зн1 Знать современные методы управления персоналом

УК-3.1/Зн2 Знать цели и задачи системы управления персоналом и ее место в организационной структуре предприятия

УК-3.1/Зн3 Знать содержание основных направлений кадровой политики на предприятии

Уметь:

УК-3.1/Ум1 Уметь планировать и определять необходимую численность персонала

УК-3.1/Ум2 Уметь составлять должностные инструкции и положения о подразделениях

УК-3.1/Ум3 Уметь формулировать требования к кандидатам на вакантные места, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала для биотехнологического производства

УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия

Знать:

УК-3.2/Зн1 Знать основы мотивации и стимулирования, содержательные и процессуальные теории мотивации персонала

УК-3.2/Зн2 Знать формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала

Уметь:

УК-3.2/Ум1 Уметь разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда персонала, определять мотивационный тип персонала

УК-3.2/Ум2 Уметь выбирать эффективную форму стимулирования труда и распределять фонд оплаты труда между отдельными членами команды

УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строит продуктивное взаимодействие в коллективе фармацевтического предприятия

Знать:

УК-3.3/Зн1 Знать основы маркетинга персонала и изучения рынка труда

УК-3.3/Зн2 Знать особенности адаптации персонала на биотехнологического производства

УК-3.3/Зн3 Знать понятие, виды и методы управления конфликтами

Уметь:

УК-3.3/Ум1 Уметь осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала на биотехнологическое производство

УК-3.3/Ум2 Уметь определять мероприятия по адаптации персонала, составлять индивидуальные программы адаптации для новых сотрудников биотехнологического производства

УК-3.3/Ум3 Уметь грамотно применять методы управления конфликтами, алгоритм управления конфликтами

УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели

Знать:

УК-3.4/Зн1 Знать понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структуру, функции и типы

УК-3.4/Зн2 Знать направления, виды, формы, методы обучения персонала биотехнологического производства

УК-3.4/Зн3 Знать виды, этапы и варианты развития деловой карьеры персонала биотехнологического производства

Уметь:

УК-3.4/Ум1 Уметь работать в команде, взаимодействовать с членами трудового коллектива для достижения поставленных целей

УК-3.4/Ум2 Уметь формировать отдельные элементы корпоративной культуры

УК-3.4/Ум3 Уметь организовывать обучение работников биотехнологического производства, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов персонала

УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат

Знать:

УК-3.5/Зн1 Знать современные методы и критерии оценки персонала

УК-3.5/Зн2 Знать структуру и содержание программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства

УК-3.5/Зн3 Знать основы правового регулирования трудовых отношений

Уметь:

УК-3.5/Ум1 Уметь осуществлять оценку персонала современными методами по установленным критериям

УК-3.5/Ум2 Уметь составлять программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства

УК-3.5/Ум3 Уметь пользоваться источниками правового регулирования трудовых отношений

ПК-П5 Способен осуществлять руководство участком по производству БАВ

ПК-П5.2 Осуществляет расстановку и инструктаж персонала на рабочих местах биотехнологического производства

Знать:

ПК-П5.2/Зн2 Знать базовые принципы делегирования, распределение полномочий и ответственности между сотрудниками биотехнологического производства

ПК-П5.2/Зн3 Знать виды трудового поведения персонала и особенности управления поведением на биотехнологическом производстве

Уметь:

ПК-П5.2/Ум2 Уметь осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

ПК-П5.2/Ум3 Уметь управлять трудовым поведением персонала на биотехнологическом производстве

ПК-П5.3 Проводит учет рабочего времени и выработки персонала биотехнологического производства

Знать:

ПК-П5.3/Зн1 Знать методы определения производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости

ПК-П5.3/Зн2 Знать резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве

Уметь:

ПК-П5.3/Ум1 Уметь определять производительность труда с помощью показателей выработки и трудоемкости

ПК-П5.3/Ум2 Уметь определять резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве

3. Шкала оценивания

3.1. Уровни овладения

Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает современные методы управления персоналом, цели и задачи системы управления персоналом и ее место в организационной структуре предприятия, содержание основных направлений кадровой политики на предприятии. Умеет планировать и определять необходимую численность персонала, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях, формулировать требования к кандидатам на вакантные места, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала для биотехнологического производства	900-1 000
Базовый	Знает современные методы управления персоналом, цели и задачи системы управления персоналом и ее место в организационной структуре предприятия, содержание основных направлений кадровой политики на предприятии. Умеет планировать и определять необходимую численность персонала, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях, формулировать требования к кандидатам на вакантные места, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала для биотехнологического производства, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем	750-899

Пороговый	Знает современные методы управления персоналом, цели и задачи системы управления персоналом и ее место в организационной структуре предприятия, содержание основных направлений кадровой политики на предприятии. Умеет планировать и определять необходимую численность персонала, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях, формулировать требования к кандидатам на вакантные места, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала для биотехнологического производства, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя	600-749
Ниже порогового	Не знает современные методы управления персоналом, цели и задачи системы управления персоналом и ее место в организационной структуре предприятия, содержание основных направлений кадровой политики на предприятии. Не умеет планировать и определять необходимую численность персонала, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях, формулировать требования к кандидатам на вакантные места, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала для биотехнологического производства	0-599

Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает основы мотивации и стимулирования, содержательные и процессуальные теории мотивации персонала, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда персонала, определять мотивационный тип персонала, выбирать эффективную форму стимулирования труда и распределять фонд оплаты труда между отдельными членами команды.	900-1 000

Базовый	Знает основы мотивации и стимулирования, содержательные и процессуальные теории мотивации персонала, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда персонала, определять мотивационный тип персонала, выбирать эффективную форму стимулирования труда и распределять фонд оплаты труда между отдельными членами команды, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем	750-899
Пороговый	Знает основы мотивации и стимулирования, содержательные и процессуальные теории мотивации персонала, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда персонала, определять мотивационный тип персонала, выбирать эффективную форму стимулирования труда и распределять фонд оплаты труда между отдельными членами команды, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя	600-749
Ниже порогового	Не знает основы мотивации и стимулирования, содержательные и процессуальные теории мотивации персонала, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала. Не умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда персонала, определять мотивационный тип персонала, выбирать эффективную форму стимулирования труда и распределять фонд оплаты труда между отдельными членами команды.	0-599

Индикатор достижения компетенции: УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строит продуктивное взаимодействие в коллективе фармацевтического предприятия.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, особенности адаптации персонала на биотехнологического производства, понятие, виды и методы управления конфликтами. Умеет осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала на биотехнологическое производство, определять мероприятия по адаптации персонала, составлять индивидуальные программы адаптации для новых сотрудников биотехнологического производства, грамотно применять методы управления конфликтами, алгоритм управления конфликтами	900-1 000

Базовый	Знает основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, особенности адаптации персонала на биотехнологического производства, понятие, виды и методы управления конфликтами. Умеет осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала на биотехнологическое производство, определять мероприятия по адаптации персонала, составлять индивидуальные программы адаптации для новых сотрудников биотехнологического производства, грамотно применять методы управления конфликтами, алгоритм управления конфликтами, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем	750-899
Пороговый	Знает основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, особенности адаптации персонала на биотехнологического производства, понятие, виды и методы управления конфликтами. Умеет осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала на биотехнологическое производство, определять мероприятия по адаптации персонала, составлять индивидуальные программы адаптации для новых сотрудников биотехнологического производства, грамотно применять методы управления конфликтами, алгоритм управления конфликтами, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя	600-749
Ниже порогового	Не знает основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, особенности адаптации персонала на биотехнологического производства, понятие, виды и методы управления конфликтами. Не умеет осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала на биотехнологическое производство, определять мероприятия по адаптации персонала, составлять индивидуальные программы адаптации для новых сотрудников биотехнологического производства, грамотно применять методы управления конфликтами, алгоритм управления конфликтами	0-599

Индикатор достижения компетенции: УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
---------	----------------	-----------------

Повышенный	Знает понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структуру, функции и типы, направления, виды, формы, методы обучения персонала биотехнологического производства, а также виды, этапы и варианты развития деловой карьеры персонала биотехнологического производства. Умеет работать в команде, взаимодействовать с членами трудового коллектива для достижения поставленных целей, формировать отдельные элементы корпоративной культуры, организовывать обучение работников биотехнологического производства, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов персонала	900-1 000
Базовый	Знает понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структуру, функции и типы, направления, виды, формы, методы обучения персонала биотехнологического производства, а также виды, этапы и варианты развития деловой карьеры персонала биотехнологического производства. Умеет работать в команде, взаимодействовать с членами трудового коллектива для достижения поставленных целей, формировать отдельные элементы корпоративной культуры, организовывать обучение работников биотехнологического производства, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов персонала, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем	750-899
Пороговый	Знает понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структуру, функции и типы, направления, виды, формы, методы обучения персонала биотехнологического производства, а также виды, этапы и варианты развития деловой карьеры персонала биотехнологического производства. Умеет работать в команде, взаимодействовать с членами трудового коллектива для достижения поставленных целей, формировать отдельные элементы корпоративной культуры, организовывать обучение работников биотехнологического производства, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов персонала, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя	600-749

Ниже порогового	Не знает понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структуру, функции и типы, направления, виды, формы, методы обучения персонала биотехнологического производства, а также виды, этапы и варианты развития деловой карьеры персонала биотехнологического производства. Не умеет работать в команде, взаимодействовать с членами трудового коллектива для достижения поставленных целей, формировать отдельные элементы корпоративной культуры, организовывать обучение работников биотехнологического производства, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов персонала	0-599
-----------------	---	-------

Индикатор достижения компетенции: УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает современные методы и критерии оценки персонала, структуру и содержание программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства современные методы и критерии оценки персонала, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет осуществлять оценку персонала современными методами по установленным критериям, составлять программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства, пользоваться источниками правового регулирования трудовых отношений	900-1 000
Базовый	Знает современные методы и критерии оценки персонала, структуру и содержание программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства современные методы и критерии оценки персонала, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет осуществлять оценку персонала современными методами по установленным критериям, составлять программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства, пользоваться источниками правового регулирования трудовых отношений, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем	750-899

Пороговый	Знает современные методы и критерии оценки персонала, структуру и содержание программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства современные методы и критерии оценки персонала, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет осуществлять оценку персонала современными методами по установленным критериям, составлять программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства, пользоваться источниками правового регулирования трудовых отношений, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя	600-749
Ниже порогового	Не знает современные методы и критерии оценки персонала, структуру и содержание программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства современные методы и критерии оценки персонала, основы правового регулирования трудовых отношений. Не умеет осуществлять оценку персонала современными методами по установленным критериям, составлять программы повышения квалификации персонала биотехнологического производства, пользоваться источниками правового регулирования трудовых отношений	0-599

Компетенция: ПК-П5 Способен осуществлять руководство участком по производству БАВ.

Индикатор достижения компетенции: ПК-П5.2 Осуществляет расстановку и инструктаж персонала на рабочих местах биотехнологического производства.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает базовые принципы делегирования, распределение полномочий и ответственности между сотрудниками биотехнологического производства, виды трудового поведения персонала и особенности управления поведением на биотехнологическом производстве. Умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, управлять трудовым поведением персонала на биотехнологическом производстве	900-1 000

Базовый	Знает базовые принципы делегирования, распределение полномочий и ответственности между сотрудниками биотехнологического производства, виды трудового поведения персонала и особенности управления поведением на биотехнологическом производстве. Умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, управлять трудовым поведением персонала на биотехнологическом производстве, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем	750-899
Пороговый	Знает базовые принципы делегирования, распределение полномочий и ответственности между сотрудниками биотехнологического производства, виды трудового поведения персонала и особенности управления поведением на биотехнологическом производстве. Умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, управлять трудовым поведением персонала на биотехнологическом производстве, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя	600-749
Ниже порогового	Не знает базовые принципы делегирования, распределение полномочий и ответственности между сотрудниками биотехнологического производства, виды трудового поведения персонала и особенности управления поведением на биотехнологическом производстве. Не умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, управлять трудовым поведением персонала на биотехнологическом производстве	0-599

Индикатор достижения компетенции: ПК-П5.3 Проводит учет рабочего времени и выработки персонала биотехнологического производства.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает методы определения производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости, резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве. Умеет определять производительность труда с помощью показателей выработки и трудоемкости, определять резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве	900-1 000

Базовый	Знает методы определения производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости, резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве. Умеет определять производительность труда с помощью показателей выработки и трудоемкости, определять резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем	750-899
Пороговый	Знает методы определения производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости, резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве. Умеет определять производительность труда с помощью показателей выработки и трудоемкости, определять резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя	600-749
Ниже порогового	Не знает методы определения производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости, резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве. Не умеет определять производительность труда с помощью показателей выработки и трудоемкости, определять резервы роста производительности труда на биотехнологическом производстве	0-599

3.2. Формирование оценки по результатам промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Дифференцированный зачет, Восьмой семестр.

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

4. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Деловая игра Разноуровневые задачи и задания Тест Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Индивидуальные задания Ролевая игра Балльно-рейтинговая система контроля знаний студентов

Промежуточная аттестация	Дифференцированный зачет
--------------------------	--------------------------

№ п/п	Наименование раздела	Контролируемые ИДК	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
			Текущий	Промежут. аттестация
1	Теоретические основы управления персоналом на биотехнологическом предприятии	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Разноуровневые задачи и задания Тест Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Собеседование	Дифференцированный зачет
2	Технология управления персоналом на биотехнологическом предприятии	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-П5.2 ПК-П5.3	Деловая игра Разноуровневые задачи и задания Тест Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Индивидуальные задания Ролевая игра Балльно-рейтинговая система контроля знаний студентов Собеседование	Дифференцированный зачет

5. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом на биотехнологическом предприятии

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5

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

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Задача 1. В одном из федеральных округов Российской Федерации численность населения в трудоспособном возрасте на начало отчетного года была равна 13,8 млн. человек. В течение года в данном федеральном округе 394,3 тыс. молодых людей достигли трудоспособного возраста, 315,4 тыс. человек перешагнули границу начала пенсионного возраста, а количество умерших людей в трудоспособном возрасте оказалось равным 39,4 тыс. человек.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте в данном федеральном округе

на конец отчетного года.

Задача 2. В одном из российских городов в отчетном периоде численность населения в трудоспособном возрасте составляет 742 тыс. человек. Доля инвалидов I и II групп среди трудоспособного населения равна 1,5%. В этом же городе количество занятых пенсионеров составляет 52,5 тыс. человек, а численность работающих подростков младше 16 лет равна 15,2 тыс. человек.

Определить численность трудовых ресурсов города в отчетном периоде.

Задача 3. На начало отчетного года численность населения в одном из городов России составляла 326 тыс. человек. За отчетный год коэффициент общего прироста населения в этом городе составил 80 промилле. В конце отчетного года доля трудовых ресурсов в населении города оказалась равна 53%.

Определить численность городского населения и трудовых ресурсов на конец отчетного года.

Задача 4. На начало отчетного года численность населения в одном из субъектов Российской Федерации составляла 668,4 тыс. человек. Доля трудовых ресурсов среди населения этого субъекта была равна 54%. За отчетный год коэффициент естественного прироста населения в данном субъекте составил 15 промилле, а коэффициент механического прироста населения – 27 промилле. В конце отчетного года доля трудовых ресурсов во всем населении субъекта увеличилась на 1,5%.

Определить численность населения и трудовых ресурсов в рассматриваемом субъекте Российской Федерации на конец отчетного года.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение лекции – 8 баллов, посещение практического занятия – 8 баллов, посещение консультации – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 24 балла).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. История возникновения науки управления персоналом. Отношение к персоналу на разных этапах развития менеджмента. Школы управления о роли человека в организации.
2. Понятие и значение менеджмента персонала в современных условиях рыночной экономики.
3. Характеристика трудовых ресурсов страны и их классификация.
4. Показатели численности, состава и движения населения.
5. Характеристика рынка труда и его особенности в России.

Тема 1.2. Рынок труда, занятость населения и безработица

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием

вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Задача 1.

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

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

Задача 2.

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

Экономически активное население 84 889 - 1 год; 95 453 - 5 год. Из них занятые 80 796 - 1 год; 87 524 - 5 год. Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения. Рассчитать численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

Задача 3.

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

Задача 4.

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

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

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов.

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Занятость населения и безработица в системе рыночных отношений, их виды и способы измерения.

2. Причины и последствия безработицы.

3. Оценка уровня безработицы. Занятость и безработица в России.

4. Виды безработицы.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 1.3. Состав и количественная оценка трудовых ресурсов биотехнологического предприятия

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Задача 1. На биотехнологическом предприятии списочная численность работников 1 сентября составляла 260 человек. В течение сентября месяца на данном предприятии произошли определенные кадровые изменения. 9 сентября 4 человека были уволены за нарушение трудовой дисциплины. 17 сентября на работу были приняты 8 новых сотрудников. 23 сентября 7 человек уволились по собственному желанию.

Определить среднесписочную численность работников на предприятии за сентябрь месяц, списочную численность персонала на 30 сентября, а также коэффициенты текучести кадров, постоянства кадров и общего оборота кадров, на основании результатов расчета которых сделать вывод об интенсивности произошедших кадровых изменений за указанный период времени.

Задача 2. Биотехнологическое предприятие начало функционировать с 20 августа. Списочная численность работников на новом предприятии составляла: 20 августа – 440 человек, 15 сентября – 462 человека, 28 сентября – 470 человек, 8 октября – 475 человек, 14 ноября – 482 человека, с 15 ноября по 31 декабря – 490 человек.

Определить среднесписочную численность персонала за август, за сентябрь, за IV квартал и в целом за год.

Задача 3. На небольшом биотехнологическом предприятии списочная численность персонала 1 октября составляла 154 человека. В течение октября месяца на данном предприятии произошли определенные кадровые изменения. С 10 октября по 13 октября с предприятия по собственному желанию ежедневно увольнялись по 2 работника. 16 октября руководством данного предприятия были заключены трудовые договоры с четырьмя новыми сотрудниками. 21 октября на работу были приняты еще несколько человек. В результате произошедших кадровых изменений в октябре месяце коэффициент общего оборота кадров на предприятии оказался равен 11,765%.

Определить среднесписочную численность персонала на биотехнологическом предприятии в октябре месяце, количество новых сотрудников, принятых на работу 21 октября, а также коэффициенты текучести кадров и постоянства кадров за указанный период времени.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните контрольный тест № 1 «Теоретические основы управления персоналом на фармацевтическом предприятии»

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3657>

Полная спецификация тестирования, используемого в рамках контрольного теста:

- Длина теста: 10 тестовых задания

- Временные ограничения: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения одного задания: 1 минута.

- Способ формирования тестовой последовательности - случайный выбор заданий из тем: «История развития и современное состояние науки об управлении персоналом», «Рынок

труда, занятость населения и безработица», «Состав и количественная оценка трудовых ресурсов биотехнологического предприятия».

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа – 30 (номера в БТЗ – И1-И10, Б1-Б5, СК1-СК15)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов – 20 (номера в БТЗ – И11-И15, Б6-Б9, РТ1-РТ6, СК-16-20)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором «верно/не верно» – 12 (номера в И16, Б10-12, РТ-7, СК24-30)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия – 2 (номера в Б15-Б16)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий (70 %-50 баллов, 80%-60 баллов, 90%-70 баллов и 100%-100 баллов)

Максимальный балл за выполнение теста – 100, минимальный балл – 50.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение лекции – 8 баллов, посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 16 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Состав трудовых ресурсов фармацевтического предприятия, категории промышленно-производственного персонала предприятий фармацевтической отрасли.

2. Показатели динамики (коэффициенты текучести, постоянства и общего оборота кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) персонала.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Раздел 2. Технология управления персоналом на биотехнологическом предприятии

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-П5.2 ПК-П5.3

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика биотехнологического предприятия

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение лекции – 8 баллов, посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 16 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные

вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Система управления персоналом и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Состав и функции системы управления персоналом.
2. Сущность и содержание современных методов управления персоналом.
3. Кадровая политика фармацевтического предприятия и ее основные направления. Виды кадровой политики и их характеристика.
4. Сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии.
5. Методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии.
6. Определение численности управленческого персонала. Нормы управляемости и их расчет. Формула Розенкранца.
7. Нормирование труда на фармацевтическом предприятии.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.2. Планирование численности персонала

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Задача 1. В цехе фармацевтического предприятия, работающем в двухсменном режиме, установлено 20 аппаратов. В соответствии с особенностями организации производства в первую смену работают все аппараты, а во вторую смену задействованы только 16 из них. Установленная для наладчиков норма обслуживания составляет 4 аппарата на одного человека. Планируемые для наладчиков невыходы на работу составляют 7%.

Определить явочную и списочную численность наладчиков.

Задача 2. В плановом году технологическая трудоемкость производственной программы цеха по производству инъекционных растворов фармацевтического предприятия составит 28500 нормо-часов. Условия труда в данном цехе вредные. Планируемые невыходы на работу производственных рабочих равны 6%, а предполагаемое выполнение ими норм должно составить 108%.

Определить требуемую в плановом году списочную численность производственных рабочих цеха по производству инъекционных растворов фармацевтического предприятия.

Задача 3. В отчетном году в цехе по производству фитопрепаратов фармацевтической фабрики технологическая трудоемкость производственной программы, на основе которой устанавливается списочная численность основных производственных рабочих, составляла 105400 нормо-часов. В этом цехе условия труда являются нормальными, планируемые невыходы основных рабочих на работу равны 3,6%, а нормы времени в среднем выполняются на 108,3%. В соответствии с утвержденными в цехе по производству фитопрепаратов трудовыми нормативами установлено, что оптимальное соотношение между списочной численностью основных, вспомогательных и прочих рабочих составляет соответственно 78% : 16% : 6%, а общее количество рабочих (основных, вспомогательных и прочих) должно быть равным 75% от списочной численности всего промышленно-производственного персонала данного цеха. В плановом году в результате совершенствования технологии производства, замены физически изношенных и морально устаревших видов оборудования на новую и

высокопроизводительную технику и более полной загрузки имеющихся производственных мощностей в цехе по производству фитопрепаратов технологическая трудоемкость производственной программы должна уменьшиться на 6,8%.

Определить списочную численность промышленно-производственного персонала цеха по производству фитопрепаратов фармацевтической фабрики в отчетном и плановом годах, а также ее абсолютное и относительное изменение за рассматриваемый период времени.

Задача 4. В отчетном году списочная численность аппаратчиков в ампульном цехе фармацевтического предприятия составляла 20 человек. В результате совершенствования технологии производства, замены физически изношенных и морально устаревших видов оборудования на новую и высокопроизводительную технику и более полной загрузки имеющихся производственных мощностей в плановом году в данном цехе ожидается, что трудоемкость изготовления единицы продукции будет снижена на 8%, объем производства возрастет на 7,5%, выполнение норм времени рабочими повысится на 4,2%, а полезный фонд их рабочего времени увеличится на 3,8%.

Определить требуемую списочную численность аппаратчиков в ампульном цехе фармацевтического предприятия в плановом году.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов)

Тема 2.3. Привлечение, отбор, прием и найм персонала на биотехнологическом предприятии

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение лекции – 8 баллов, посещение практического занятия – 8 баллов, посещение консультации – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 24 балла).

Форма контроля/оценочное средство: Ролевая игра

Вопросы/Задания:

1. Выполните все задания в рамках ролевой игры

Цель ролевой игры: ролевая игра предназначена для закрепления теоретических знаний в области рекрутинга персонала, формирования практических навыков организации и проведения процедуры отбора кандидатов на вакантные рабочие места, а также развития способностей и умений, необходимых для успешного устройства на работу в различные структурные подразделения фармацевтических компаний.

Подготовка к ролевой игре.

Ролевая игра основана на моделировании проблемной ситуации, часто возникающей в реальной практике управления персоналом любого предприятия, которая связана с необходимостью заполнения какой-либо вакантной должности. В данной ролевой игре рассматривается конкретная ситуация, когда на биотехнологическом предприятии освободилась должность технолога по производству лекарств и требуется подобрать подходящего специалиста на ставшее вакантным рабочее место. Выбор конкретного биотехнологического предприятия, для которого проводится отбор персонала, осуществляется участниками ролевой игры самостоятельно на основании места их работы или прохождения практики либо составления модели вымышленной организации. Смысл ролевой игры состоит в том, что в результате объявленного предприятием конкурсного набора был составлен список претендентов на вакантную должность технолога по производству лекарств, и перед оценочной комиссией, состоящей из нескольких человек, поставлена задача по отбору

наиболее достойного кандидата. Исходя из этого, в ходе ролевой игры все студенты должны поочередно выполнить две роли – кандидата на вакантную должность технолога и представителя оценочной комиссии.

Для подготовки к роли соискателя вакантной должности технолога по производству лекарств каждый студент должен составить свое личное подробное резюме и написать небольшой доклад для выступления перед оценочной комиссией. В этом докладе необходимо акцентировать внимание на том, что нового и полезного соискатель может принести предприятию, охарактеризовать мотивы, побудившие его принять участие в конкурсе, объяснить причины выбора конкретной организации и продемонстрировать профессиональную компетентность в вопросах биотехнологического производства.

Для подготовки к работе в оценочной комиссии всем студентам предварительно необходимо разделиться на две подгруппы. Каждая подгруппа по отдельности во время ролевой игры будет выступать в качестве оценочной комиссии. В состав оценочной комиссии по подбору персонала в реальной практике обычно входит несколько специалистов с разным профилем деятельности (руководитель структурного подразделения, для которого производится отбор на вакантную должность, начальник отдела кадров, сотрудники отдела управления персоналом, консультант по вопросам оценки и отбора персонала, психолог, ответственный секретарь), поэтому студентам каждой подгруппы в первую очередь необходимо выполнить распределение должностей работников, в роли которых им предстоит выступить в ходе проведения ролевой игры. Распределение ролей внутри подгрупп осуществляется студентами самостоятельно с учетом пожеланий, возможностей и способностей друг друга. Кроме того, для подготовки к работе в оценочной комиссии студентам каждой подгруппы также требуется:

- разработать форму анкеты кандидата на вакантную должность технолога по производству лекарств с указанием тех реквизитов и информации, которые позволяют получить наиболее полное представление о претенденте еще до личной встречи с ним;
- составить модель «идеального» работника и определить основные требования, предъявляемые к кандидатам на вакантную должность, которые должны включать профессиональные (образование, уровень квалификации, опыт работы) и личностные (возраст, социальный статус, личные черты характера, состояние здоровья, круг основных интересов) характеристики, а также набор требуемых управленческих навыков (организаторские способности, умение работать с людьми, умение принимать решения и пр.);
- перечислить основные критерии отбора кандидатов на вакантную должность и определить порядок их значимости при принятии окончательного решения о выборе работника;
- составить перечень вопросов, которые должны быть заданы претендентам в ходе собеседования.

Вопросы должны быть тщательно продуманы и составлены таким образом, чтобы в ходе собеседования была возможность оценить профессиональный уровень и способности кандидатов к выполнению работы на вакантном рабочем месте, выяснить мотивацию претендентов к труду на конкретном предприятии, а также определить личные качества соискателей (характер, темперамент, контактность и коммуникабельность, манера поведения, умение вести беседу, работоспособность).

В том случае, когда численный состав учебной группы превышает 15 человек, студентам при подготовке ролевой игре следует разделиться на 4 подгруппы, две из которых впоследствии будут параллельно выполнять роль членов оценочной комиссии, а представители двух других подгрупп будут выступать в качестве кандидатов на вакантные должности технолога по производству лекарств и менеджера по продажам.

Описание ролевой игры: ролевая игра состоит из двух частей. В первой части одна подгруппа студентов выступает в роли кандидатов, а другая – в роли представителей оценочной комиссии. Непосредственно ролевая игра начинается с того, что соискатели отдают свои заранее подготовленные резюме для рассмотрения оценочной комиссии, от которой они получают анкету, необходимую для заполнения. После завершения изучения всех резюме членами оценочной комиссии и заполнения анкет соискателями наступает этап собеседования. Все студенты, выполняющие роль соискателей, поочередно выступают перед оценочной комиссией с кратким докладом, после окончания которого они отвечают на задаваемые членами комиссии вопросы. В то время, когда кто-нибудь из соискателей проходит

собеседование, все остальные участники игры внимательно наблюдают за ходом этого процесса, выслушивают вопросы и ответы двух сторон. На основании результатов собеседования, анализа резюме и анкет, сложившегося впечатления по итогам выступления соискателей и в соответствии с ранее сформулированными критериями отбора оценочная комиссия осуществляет обоснованный выбор на должность технолога по производству лекарств одного самого достойного кандидата, который по своим характеристикам в наибольшей степени отвечает модели «идеального» работника.

Во второй части ролевой игры студенты меняются ролями. Это означает, что участники, которые выступали в качестве членов оценочной комиссии, становятся кандидатами на вакантное место технолога по производству лекарств, и, наоборот, те, кто уже побывал в роли соискателя, оказываются в составе экспертной группы по оценке и отбору персонала.

По ходу обеих частей ролевой игры дает свои комментарии и в случае необходимости делает замечания преподаватель, который выступает в роли консультанта всех участников по вопросам отбора персонала.

Подведение итогов ролевой игры

Победителями ролевой игры признаются студенты, успешно прошедшие процедуру отбора и получившие приглашение занять вакантную должность технолога по производству лекарств на фармацевтическом предприятии. Помимо них рейтинговыми баллами также премируются студенты, проявившие высокую активность в ходе ролевой игры и предложившие нестандартные идеи и оригинальные решения при проведении процедуры отбора персонала.

После завершения ролевой игры все ее участники под руководством преподавателя сначала активно обсуждают разработанные друг другом документы с точки зрения их полноты, правильности, достоверности составления и заполнения, информативности. После этого участники ролевой игры обсуждают результаты проведенного собеседования и оценивают его эффективность, соблюдение правил и рекомендаций, корректность задаваемых вопросов, логичность построения беседы и достижение поставленных задач.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 25, максимальное количество баллов за задание – 50.

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Сущность и содержание маркетинга персонала. Формулирование требований к кандидатам на вакантные рабочие места.
2. Изучение рынка труда. Анализ современных тенденций на фармацевтическом рынке труда в России.
3. Источники и пути покрытия потребности в персонале на биотехнологическом предприятии. Анализ внутренних и внешних источников персонала. Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы.
4. Сущность самомаркетинга. Современные способы трудоустройства работников. Порядок составления резюме.
5. Процедура отбора и найма персонала на фармацевтическом предприятии. Перечень необходимых документов при трудоустройстве.
6. Особенности приема на работу по совместительству.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.4. Адаптация персонала на биотехнологическом предприятии

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов, (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Организация управления адаптацией персонала на фармацевтическом предприятии.
2. Классификация видов адаптации.
3. Введение в курс дела новых сотрудников.
4. Наставничество.
5. Управление высвобождением персонала.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.5. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

За неделю, предшествующую проведению практического занятия, посвященного рассмотрению особенностей деятельности современных менеджеров, студентам необходимо разделиться на несколько подгрупп по 3-4 человека. Каждой подгруппе студентов для изучения и анализа предлагается представленный ниже одинаковый набор деловых ситуаций и возможных вариантов действий руководителя. В рамках самостоятельной работы студенты каждой подгруппы совместно знакомятся с предлагаемым набором деловых ситуаций, анализируют имеющиеся варианты действий руководителя, оценивают возможные последствия и выбирают наиболее предпочтительный с их точки зрения вариант, обосновывая при этом свое решение.

Непосредственно на практическом занятии студенты всех подгрупп поочередно высказывают мнение относительно каждой из рассматриваемых деловых ситуаций, предлагая вариант управленческого решения, которое должен принять руководитель, аргументируя свой выбор. Очередность выступления подгрупп определяется преподавателем, причем студенты, выступающие позднее остальных, имеют право согласиться с одной из уже высказанных точек зрения или могут предложить альтернативный вариант поведения руководителя в той или иной деловой ситуации, если он не совпадает с ранее изложенным.

В процессе коллективного обсуждения под руководством преподавателя выбирается оптимальный вариант действий руководителя в каждой конкретной ситуации. В результате изучения, анализа и разбора различных деловых ситуаций происходит закрепление теоретических вопросов, касающихся стилей работы руководителя и осуществляется формирование практических навыков принятия управленческих решений по работе с персоналом в различных обстоятельствах.

Описание деловой ситуации № 1

Между двумя сотрудниками, подчиненными одному и тому же руководителю, возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к

своему непосредственному начальнику с просьбой разобраться в сложившейся ситуации и поддержать его позицию.

Постановка задачи:

Выберите и обоснуйте вариант поведения руководителя в данной ситуации:

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

Описание деловой ситуации № 2

На завершающей стадии выполнения производственного задания в бригаде рабочих-ремонтников, состоящей из 6 человек, была нарушена трудовая дисциплина, в результате чего существенно поврежденным оказались несколько единиц ремонтируемого технологического оборудования. Какой именно рабочий оказался виновным в случившемся бригадире неизвестно, но его необходимо обязательно выявить и примерно наказать.

Постановка задачи:

Каким образом в данной ситуации следует поступить бригадиру?

- а) выявление нарушителя трудовой дисциплины и его наказание необходимо отложить до окончания выполнения производственного задания;
- б) с каждым из подозреваемых в совершенном проступке следует провести жесткую индивидуальную беседу и потребовать назвать виновного;
- в) предложить выявить виновного в порче ремонтируемого оборудования тем рабочим бригады, которые являются наиболее дисциплинированными, пользуются высоким доверием и однозначно не могут быть причастными к случившемуся;
- г) требуется незамедлительно провести собрание бригады, на котором публично объявить о наказании и потребовать назвать виновного в произошедшем инциденте.

Описание деловой ситуации № 3

Один из работников фармацевтического предприятия во второй раз не смог выполнить производственное задание в срок, хотя ранее давал обещание, что подобного больше не повторится.

Постановка задачи:

Как следует поступить с этим работником его непосредственному руководителю?

- а) необходимо дождаться окончания выполнения производственного задания, а затем сурово поговорить с этим работником наедине, сделав ему последнее предупреждение и сказав о том, что в случае еще одного срыва срока завершения работы к нему будут применены жесткие организационные выводы и штрафные санкции;
- б) не дожидаясь завершения работы над производственным заданием, с работником требуется провести жесткую индивидуальную беседу, в ходе которой сообщить ему о том, что в качестве наказания он будет лишен премии;
- в) наиболее опытного и авторитетного сотрудника следует попросить провести профилактическую беседу с нарушившим производственную дисциплину работником, а вопрос о его наказании нужно предложить для обсуждения на собрании трудового коллектива;
- г) составить акт о невыполнении производственного задания в установленный срок и передать его вышестоящему начальству для принятия решения о наказании провинившегося работника.

Описание деловой ситуации № 4

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

Постановка задачи:

Каким образом следует поступить руководителю с этим подчиненным?

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

Описание деловой ситуации № 5

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

Постановка задачи:

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

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

Описание деловой ситуации № 6

В самый напряженный период завершения работы по выполнению производственной программы один из сотрудников трудового коллектива тяжело заболел. Все остальные работники заняты выполнением порученных им персональных производственных заданий. При этом работа отсутствующего сотрудника также обязательно должна быть выполнена в установленный срок.

Постановка задачи:

Каким образом следует выйти из сложившейся ситуации руководителю производственной программы?

- а) поручить выполнение работы заболевшего сотрудника наименее загруженному работнику трудового коллектива;
- б) равномерно разделить работу находящегося на больничном сотрудника между всеми остальными представителями трудового коллектива;
- в) провести собрание членов трудового коллектива, на котором выслушать пожелания работников относительно того как выйти из создавшегося положения и затем с учетом высказанных предложений принять окончательное решение;
- г) попросить выручить трудовой коллектив и выполнить работу отсутствующего наиболее ответственного и надежного работника.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

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

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.6. Руководитель и его роль в управлении персоналом на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите кейс.

Цель: развитие умения делегировать полномочия и определять степень участия руководителя в процессах управления

Работа над кейсом предполагает деление студентов на подгруппы по 4–5 человек. После прочтения кейса студентам предлагается самостоятельно дополнить фактами сведения, необходимые для решения.

На биотехнологическом предприятии руководитель производственного отдела имеет в подчинении несколько линейных руководителей. В каждой группе – от 5 до 10 сотрудников. Ситуация на сегодняшний день такова: руководитель отдела проводит в офисе 10–11 часов ежедневно, к концу года работал из последних сил и крайне не удовлетворен ни своей результативностью, ни своим эмоционально-физическим состоянием. Руководитель устал и ищет варианты выхода из ситуации цейтнота. Руководители групп также проводят в офисе 10–11 часов ежедневно и много работают. Однако показатели их работы сильно различаются: частью руководителей групп план года выполнен и перевыполнен, другая часть руководителей плановых результатов достичь не смогла.

Еженедельно руководителю производственного отдела приходится решать следующие задачи:

- 1 планировать работу отдела;
- 2 организовывать процесс работы;
- 3 контролировать процесс выполнения поставленных задач;
- 4 выдвигать новые идеи по работе отдела;
- 5 встречаться с сотрудниками (старшими и/или младшими) в неформальной обстановке, выступая в качестве наставника и помогая развиваться им самим и развивать их практику;
- 6 общаться с клиентами по телефону;
- 7 лично выезжать на встречи с клиентами;
- 8 распределять задачи среди руководителей групп;
- 9 проводить совещания с руководителями групп;
- 10 участвовать в совещаниях групп;
- 11 участвовать в совещаниях отделов;
- 12 участвовать в иных совещаниях;
- 13 проводить обучение линейных сотрудников;
- 14 общаться с линейными сотрудниками, помогая им решать их вопросы;
- 15 интервьюировать потенциальных кандидатов на должности в своем отделе;
- 16 готовить отчеты для вышестоящих руководителей и защищать свои интересы, отраженные в отчетах, на совещаниях и т. п. (перечень задач неполный).

Вопрос: как оптимизировать работу руководителя производственного отдела и линейных руководителей? Каким образом распределить между ними стоящие задачи так, чтобы работа

отдела была максимально эффективна?

После обсуждения имеющихся возможностей подгруппам предлагается наглядно представить свои варианты решения задачи в виде блок-схемы или графика. В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 30, максимальное количество баллов за задание – 50.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.
2. Качества, необходимые руководителю, и требования, предъявляемые к нему.
3. Характеристика основных стилей управления персоналом.
4. Диагностика стиля руководства на основе управленческой решетки Р. Блейка и Дж. Моутон.
5. Алгоритм принятия управленческих решений.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

На практическом занятии студенты работают в небольших подгруппах по 3-4 человека. Каждой подгруппе выдается описание двух конкретных ситуаций по теме занятия и несколько вопросов для проработки, которые представлены ниже. На подготовку студентам выделяется 10-15 минут, по истечении которых представители всех подгрупп поочередно выступают с подробным анализом рассматриваемых ситуаций, предлагая различные варианты решения поставленных задач.

После выступления участников каждой подгруппы остальные студенты могут публично поддержать высказанное мнение относительно анализируемых ситуаций и выразить согласие с предложенными ответами на поставленные вопросы, но также имеют право им оппонировать, доказывая неправоту изложенных суждений. В результате коллективного обсуждения под руководством преподавателя группа студентов приходит к формулированию верных ответов на все поставленные вопросы.

Анализ и оценка предлагаемых реальных ситуаций способствует закреплению теоретического материала по вопросам мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

Описание деловой ситуации № 1

Сергей Тимофеев в течение 3 лет работал мастером участка мягких лекарственных форм фармацевтической фабрики. Он всегда демонстрировал высокий уровень компетентности и заинтересованности в выполнении обязанностей. Он владеет всеми техническими вопросами, может оказать поддержку своим подчиненным и коллегам, там, где это необходимо, дружелюбен, дисциплинирован, полон энергии. Недавно начальник цеха по производству

готовых лекарственных форм поощрил его как одного из самых заинтересованных и дисциплинированных сотрудников. Сергей также получил благоприятную характеристику во время пересмотра зарплаты, но надбавка к его жалованию оказалась символической. Это было связано с тем, что в условиях экономического кризиса предприятие лишилось части гарантированных заказов и находится в непростом финансовом положении. В то же время, по словам начальника цеха, вполне вероятно в ближайшее время Тимофеева ждет повышение в должности.

Сергей Тимофеев женат. Его жена ждет второго ребенка. В настоящее время Тимофеевы снимают однокомнатную квартиру. Личная цель Тимофеева – получение ипотечного кредита и внесение первого взноса за новую 3-х комнатную квартиру, которую он уже присмотрел.

На днях Сергей получил предложение о работе медицинским представителем в крупной зарубежной фармацевтической компании, продвигающей лекарственные препараты на российском рынке. На новом месте работы ему предложены более выгодные финансовые условия и ряд социальных льгот. Однако новый поворот в карьере не совсем привлекает Тимофеева, поскольку ему нравится его настоящая работа, приносящая моральное удовлетворение. В то же время на новой работе его ждет гораздо более высокая заработная плата. До рождения ребенка осталось всего 4 месяца, следовательно, малыша придется поместить в одной комнате со всеми членами семьи.

Вопросы для обсуждения

1. Как же поступить Сергею Тимофееву в данной ситуации? Предложите ваши варианты.
2. Какие потребности на пирамиде А.Маслоу не удовлетворены у главного героя?

Описание деловой ситуации № 2

Ведущий специалист отдела маркетинга фармацевтического предприятия Иван Петрович Иванов случайно встретился в кафе со своей близкой знакомой Марией Ильиничной Болтуновой, работающей в финансовом отделе. В ходе разговора выяснилось, что двум ведущим специалистам финансового отдела по итогам квартала выплатили премию за достижение высокой эффективности работы отдела. Вместе с тем первым отчет о работе за квартал с положительными результатами был сделан работниками отдела маркетинга, но никто из них премию не получил. На следующий день Иван Петрович пошел на прием к генеральному директору для того, чтобы выяснить причины отсутствия премий и добиться их выплаты работникам своего отдела. Генеральный директор оказался в непростой ситуации, поскольку квартальный премиальный фонд уже израсходован, а давать обещания о выплате премий в следующем квартале было бы слишком рискованно из-за того, что финансовые показатели предприятия в последнее время отличались нестабильностью, в результате чего прибыль в плановом периоде может оказаться существенно меньше ожидаемой.

Вопросы для обсуждения

1. Каким образом, по вашему мнению, следует поступить генеральному директору в сложившихся обстоятельствах для того, чтобы поощрить работников отдела маркетинга?
2. Какие формы нематериального стимулирования при этом могут быть использованы?

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение лекции – 8 баллов, посещение практического занятия – 8 баллов, посещение консультации – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 24 балла).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные

вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Мотивация и мотивационный процесс.
2. Теория иерархии потребностей А.Маслоу. Применение теорий мотивации в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.
3. Мотивационные типы персонала. Методика определения мотивационного типа персонала.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.8. Стимулирование трудовой деятельности персонала на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Определите рейтинг

На практическом занятии студенты работают в небольших подгруппах по 3-4 человека. Каждой подгруппе выдается описание двух конкретных ситуаций по теме занятия и несколько вопросов для проработки, которые представлены ниже. На подготовку студентам выделяется 10-15 минут, по истечении которых представители всех подгрупп поочередно выступают с подробным анализом рассматриваемых ситуаций, предлагая различные варианты решения поставленных задач.

Группам следует самостоятельно составить собственный рейтинг нематериального стимулирования на биотехнологическом предприятии, разработать наиболее актуальные стимулы для персонала биотехнологического производства, определить ресурсы и обосновать их необходимость. Представить свой рейтинг на обсуждения группам.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Форма контроля/оценочное средство: Балльно-рейтинговая система контроля знаний студентов

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Формы стимулирования трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.
2. Материальные и нематериальные формы стимулирования.
3. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.9. Системы и формы оплаты труда на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Задача 1. Заработная плата наладчика оборудования устанавливается на основе использования повременно-премиальной системы оплаты труда. Часовая тарифная ставка, установленная для наладчика, составляет 125,5 руб. Премия в размере 30% от основной заработной платы выплачивается при условии выполнения нормативного задания.

Определить размер месячной заработной платы наладчика оборудования, если в течение месяца им было отработано 22 рабочих дня по 8 часов и полностью выполнено производственное задание по наладке оборудования.

Задача 2. На предприятии, специализирующемся на изготовлении изделий медицинского назначения, заработная плата рабочих определяется на основе использования сдельно-прогрессивной системы оплаты труда. Установленная на предприятии сдельная расценка за одно изделие составляет 150 руб. В соответствии с положением о премировании за выполнение месячного плана по производству продукции рабочим выплачивается премия в размере 25% от основной заработной платы, а за каждый процент перевыполнения плана премия составляет 3%.

Определить заработную плату рабочего за месяц при условии, что им было произведено 180 изделий медицинского назначения при месячной норме, составляющей 160 изделий.

Задача 3. Должностной оклад начальника планового отдела фармацевтического предприятия составляет 59300 руб. в месяц. В соответствии с действующим положением о премировании из фонда материального стимулирования предусматривается, что за выполнение плана по реализации продукции всем служащим выплачивается премия в размере 25% от оклада, а за каждый процент перевыполнения плана по прибыли начисляется премия в размере 10% от оклада. В марте месяце план по реализации продукции был выполнен на 112%, а по прибыли – на 105%.

Рассчитать заработную плату начальника планового отдела за март месяц.

Задача 4. На фармацевтическом предприятии с непрерывным циклом производства установлен трехсменный режим работы. Для аппаратчиков цеха по производству активных фармацевтических субстанций часовая тарифная ставка составляет 150 руб. В соответствии с коллективным договором, действующим на предприятии, установлено, что за работу в вечернюю смену осуществляются доплата в размере 20% от базовой тарифной ставки, а за работу в ночную смену производятся дополнительные выплаты в размере 45% от оплаты по тарифу. В течение апреля месяца аппаратчик цеха по производству активных фармацевтических субстанций отработал 12 ночных смен по 7 часов, 5 вечерних смен по 8 часов и 6 дневных смен по 8 часов.

Определить размер заработной платы аппаратчика цеха по производству активных фармацевтических субстанций за апрель месяц.

Задача 5. В списочный состав персонала цеха по производству фармацевтической субстанции фенобарбитала входят 18 аппаратчиков, среди которых пять человек являются рабочими 3-го разряда, четыре человека имеют 4-й разряд, шесть рабочих получили 5-й разряд, а оставшимся трем аппаратчикам присвоен 6-й тарифный разряд. Условия труда в цехе являются вредными. Тарифная ставка первого разряда равна 85 руб./час.

Определить годовой фонд оплаты труда аппаратчиков цеха по производству фенобарбитала с учетом того, что им выплачиваются премии в размере 25% от оплаты по тарифу, доплаты за вредность равны 16% и другие виды доплат составляют 12%.

Задача 6. В сентябре месяце бригадой, состоящей из бригадира и трех рабочих, было изготовлено 2140 изделий медицинского назначения. Часовая тарифная ставка равна 390 руб./час. Установленная часовая норма выработки составляет 6 изделий в час.

Определить фонд оплаты труда бригады в сентябре месяце, а также заработок каждого работника в отдельности, если известно, что размер индивидуальной заработной платы устанавливается на основе использования коэффициентов трудового участия (КТУ), которые равны у бригадира – 4, а у трех рабочих – 3, 2,2 и 1,2.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

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

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.10. Оценка результативности трудовой деятельности персонала на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Задача. В процессе аттестации заместителя генерального директора по персоналу фармацевтического предприятия группой экспертов была проведена оценка его личных и деловых качеств. Процедура оценки состояла из двух этапов. На первом этапе определялась степень значимости каждого из 7 выбранных качеств. Для этого каждый эксперт располагал все качества в порядке убывания их важности, присваивая им числа натурального ряда от 1 до 7 (при этом 1 получало качество с наибольшей значимостью, 2 – второе по значимости и т.д.).

Результаты ранжирования экспертами качеств по значимости представлены ниже в таблице. На втором этапе экспертами оценивалась степень проявления выбранных качеств у аттестуемого работника. Экспертная оценка степени проявления личных и деловых качеств у заместителя генерального директора по персоналу, имеющего высшее образование и стаж работы по специальности, составляющий 18 лет, приведена в баллах в этой же таблице, но в скобках (максимальный балл равен 5).

Используя стандартную процедуру метода экспертных оценок, требуется установить порядок значимости выбранных качеств и рассчитать их удельный вес, оценить степень проявления качеств у аттестуемого работника, определить уровень его квалификации и на основании комплексного оценочного показателя сформулировать рекомендации высшему руководству фармацевтического предприятия, касающиеся соответствия работника занимаемой им должности, вопросов его дальнейшего профессионального развития и возможностей должностного продвижения.

Ранжирование личных и деловых качеств по значимости и оценка степени их проявления у заместителя генерального директора по персоналу фармацевтического предприятия

Наименование качества	Номер эксперта					
	1	2	3	4	5	6
	Экспертные оценки в баллах					
1. Коммуникабельность	5 (4)	7 (3)	6 (4)	7 (3)	5 (4)	7 (4)
2. Профессиональная компетентность	6 (5)	4 (4)	3 (5)	5 (4)	7 (5)	3 (5)
3. Знание современных управленческих подходов	1 (5)	1 (5)	1 (5)	2 (4)	1 (4)	2 (5)
4. Способность самостоятельно принимать решения	3 (4)	3 (4)	4 (5)	3 (4)	4 (4)	1 (4)
5. Изобретательность	7 (3)	6 (3)	7 (4)	6 (3)	6 (4)	6 (3)
6. Организаторские способности	2 (4)	2 (4)	2 (5)	1 (4)	2 (4)	4 (4)
7. Умение работать с людьми	4 (5)	5 (5)	5 (5)	4 (5)	3 (4)	5 (5)

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом фармацевтического предприятия.
2. Основные методы оценки трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.
3. Метод экспертных оценок.
4. Организация проведения аттестации персонала.
5. Проблемы оценки персонала и пути их преодоления.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.11. Анализ и планирование производительности труда на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Задача 1. В отчетном году объем товарной продукции в таблеточном цехе фармацевтического предприятия составил 14200 тыс.руб., а среднесписочная численность персонала – 25 человек. В планируемом году выпуск продукции составит 16800 тыс.руб., а производительность труда должна увеличиться на 5%.

Определить плановую среднесписочную численность персонала в таблеточном цехе фармацевтического предприятия, производительность труда в отчетном и планируемом году, а также ее абсолютное и относительное изменение за рассматриваемый период времени.

Задача 2. В первом полугодии среднесписочная численность работников в цехе по производству активных фармацевтических субстанций составляла 48 человек. В результате комплекса запланированных организационно-технических мероприятий во втором полугодии в цехе по производству активных фармацевтических субстанций ожидается рост производительности труда на 10,4% и увеличение объема выпускаемой продукции на 14%, который должен оказаться равен 8350 тыс.руб.

Определить производительность труда в цехе по производству активных фармацевтических субстанций до и после проведения организационно-технических мероприятий, а также рассчитать требуемое количество работников для выполнения плана производства продукции во втором полугодии.

Задача 3. В плановом году объем производства продукции в ампульном цехе фармацевтического предприятия по сравнению с отчетным годом предполагается увеличить с 28,2 млн.руб. до 32,6 млн.руб. (в сопоставимых ценах). При сохранении производительности труда на уровне отчетного года для производства запланированного объема продукции потребовалось бы 68 человек. Однако увеличение численности персонала в ампульном цехе не входит в планы руководства предприятия, которое даже планирует ее сократить на 4% по сравнению с отчетной.

Определить плановую производительность труда в ампульном цехе фармацевтического предприятия, а также ее абсолютный прирост и индекс изменения по сравнению с отчетным годом.

Задача 4. В отчетном году объем товарной продукции в фасовочном цехе фармацевтического предприятия составил 35600 тыс.руб., а среднесписочная численность персонала была равна 38 человек. В плановом году в результате замены физически изношенных и морально устаревших видов оборудования на новую и высокопроизводительную технику, а также более полной загрузки имеющихся производственных мощностей в данном цехе фондоотдача должна увеличиться на 5%, а фондовооруженность труда возрастет на 4%.

Определить производительность труда в отчетном и плановом годах, а также ее абсолютное и относительное изменение за рассматриваемый период времени.

Задача 5. Объем товарной продукции фармацевтического предприятия в отчетном году составил 36 млн.руб., а среднесписочная численность работников оказалась равна 178 человек. В плановом году предусматривается увеличение объема товарной продукции на 6% при одновременном росте производительности труда на 4,5%.

Определить производительность труда в отчетном и плановом годах, а также прирост товарной продукции за счет влияния каждого из двух факторов в отдельности, один из которых связан с изменением численности персонала, а другой – с ростом выработки.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните контрольный тест № 2 «Технология управления персоналом на фармацевтическом предприятии»

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3657>

Полная спецификация тестирования, используемого в рамках контрольного теста:

- Длина теста: 20 тестовых заданий

- Временные ограничения: ограничен во времени - 20 минут, среднее время выполнения одного задания: 1 минута.

- Способ формирования тестовой последовательности - случайный выбор заданий из тем: «Система управления персоналом и кадровая политика биотехнологического предприятия», «Планирование численности персонала», «Привлечение, отбор, прием и найм персонала на биотехнологическом предприятии», «Адаптация персонала на биотехнологическом предприятии», «Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на биотехнологическом предприятии», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала», «Стимулирование трудовой деятельности персонала на биотехнологическом предприятии», «Системы и формы оплаты труда на биотехнологическом предприятии», «Оценка результативности трудовой деятельности персонала на биотехнологическом предприятии», «Анализ и планирование производительности труда на биотехнологическом предприятии»

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа – 110 (номера в БТЗ – СУП1-СУП10, ПЧ1-ПЧ10, ПО1-ПО10, АП1-АП10, ДП1-ДП10, МС1-МС20, СД1-СД10, ОТ1-ОТ10, ПП1-ПП10)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов – 55 (номера в БТЗ – СУП11-СУП15, ПЧ11-ПЧ15, ПО11-ПО15, АП11-АП15, ДП11-ДП15, МС21-МС25, СД11-СД15, ОТ11-ОТ15, ПП11-ПП15)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором «верно/не верно» – 33 (номера в БТЗ – СУП16-СУП18, ПЧ16-ПЧ18, ПО16-ПО18, АП16-АП18, ДП16-ДП18, МС26-МС28, СД16-СД18, ОТ16-ОТ18, ПП16-ПП18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия – 12 (номера в БТЗ – СУП19-СУП21, АП19-АП21, МС29-МС32, ОТ19-ОТ20)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий (70 %-50 баллов, 80%-60 баллов, 90%-70 баллов и 100%-100 баллов).

Максимальный балл за выполнение теста – 100, минимальный балл – 50.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Индивидуальные задания

Вопросы/Задания:

1. В рамках индивидуального расчетного задания решите задачи

Для оценки используется комплект задач.

Полнотекстовые версии задач размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3116>

Полная спецификация задач в рамках индивидуального расчетного задания:

- Количество задач : 4 задачи

- Способ определения варианта задачи: случайный выбор 1 задачи из темы «История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Рынок труда, занятость населения и безработица», 1 задачи из темы «Система управления персоналом и кадровая политика фармацевтического предприятия. Планирование численности персонала на фармацевтическом предприятии», 1 задачи из темы «Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии», 1 задачи из темы «Анализ и планирование производительности труда на

фармацевтическом предприятии».

Примеры задач:

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

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

Расчеты показывают, что в плановом году технологическая трудоемкость производственной программы цеха составит 400000 нормо-часов. Режим работы цеха двухсменный. Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Планируемые невыходы на работу – 5%, предполагаемое выполнение норм – 130%. Определите требуемую численность рабочих и ФОТ на плановый год, рассчитываемый по этому показателю, если все рабочие цеха имеют 3,4 или 5 разряды. Ставка 1 разряда – 13890 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 3 разряда – 1,59, 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82.

Списочная численность рабочих в фасовочном цехе фармацевтического предприятия в базисном периоде составляла 42 человека, из которых 28 человек были заняты механизированным трудом. В плановом периоде на механизированный труд будут переведены 40% рабочих, ранее занятых ручным трудом, причем производительность каждого из них при этом возрастет на 50%.

Определить планируемый рост производительности труда рабочих в фасовочном цехе.

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Сущность и экономическое значение производительности труда.
2. Определение производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости.
3. Резервы роста производительности труда на предприятиях фармацевтической промышленности.
4. Управление производительностью.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.12. Формирование корпоративной культуры на биотехнологическом предприятии

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение лекции – 8 баллов, посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 16 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

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

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.13. Виды конфликтов на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу.

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Ситуация 1

Один из сотрудников организации подчеркнуто показывает то, что он не лоялен к своему руководителю, считает его недостаточно компетентным в вопросах управления. Он постоянно обсуждает поведение и принятые решения руководителя в кулуарах с другими сотрудниками, о чем последние докладывают руководителю. Руководитель предпринимал попытки поговорить с подчиненным, о том, что не ему решать кому руководить, у каждого свои функции, попытки напугать увольнением, на что получил еще более жесткий отпор и угрозы совершить то, о чем руководитель пожалеет. Все было тщетно.

Ситуация 2

Крупный фармацевтический завод закупил новое оборудование для цехов.

Руководство решило отправить одного из троих инженеров в зарубежную командировку на стажировку по эксплуатации данного оборудования. Все три инженера отличные специалисты и претендуют на поездку за рубеж. Несмотря на то, что они все пришли на работу в разное время, все зарекомендовали себя отличными специалистами и хорошими членами коллектива.

Ситуация 3

На работе одна из сотрудниц постоянно разговаривает по телефону, на замечания коллег не реагирует, при руководителе даже не достает телефон из сумки. Сотрудники информировали руководителя о ситуации, но он им не поверил, не стал разбираться. Тогда недовольные сотрудницы стали атаковать социальные сети, выкладывая видео с разговорами болтливой сотрудницы, создавая посты с выражением своих страданий, что еще больше накалило ситуацию.

Ситуация 4

Руководитель фармацевтической организации временно перевел на должность начальника структурного подразделения сотрудника, имеющего большой опыт работы в организации. После некоторых нововведений в коллективе возникли недовольства и жалобы на обращения с сотрудниками нового начальника, который стал призывать всех задерживаться на работе, докладывать о каждом своем действии, установил жесткий

контроль.

Ситуация 5

Руководителю организации стали регулярно поступать звонки от одной из сотрудниц, которая подала жалобу на своего непосредственного начальника и рекомендацию его уволить. Сотрудница в красках описывала неэтичное поведение начальника, неумение найти подход к сотрудникам, жажду власти как основной мотив деятельности и пр. Жалоба была написана на 3 страницах в мельчайших подробностях. Руководитель попросил объяснений у начальника, который в сердцах поставил ультиматум – «либо он, либо она».

Ситуация 6

Руководитель умеет найти индивидуальный подход к каждому сотруднику. Он вызывает работников на личные переговоры, выясняет различные обстоятельства тех или иных событий, поощряет разговоры о личностных переживаниях и оценках. В результате у руководителя имеется компрометирующая информация на каждого члена коллектива, позволяющая принудить подчиненных осуществлять профессиональную деятельность как нужно руководителю. По просьбе руководителя сотрудники иногда исполняют его личные поручения, а у некоторых появился страх потери рабочего места, растет недовольство друг другом.

Ситуация 7

В отдел маркетинга приняли на работу молодого сотрудника, который сразу включился в работу и показал хорошие результаты деятельности. В коллективе сложились дружеские отношения. С приходом летнего сезона новый сотрудник стал выключать кондиционер, закрывать окна в кабинете, всячески препятствовать проветриванию, ссылаясь на чувствительность к сквознякам, чем вызвал недовольство коллег. Некоторые коллеги предприняли тщетные попытки поговорить с данным сотрудником, пытались не подпускать его к окнам и кондиционеру, затем попросили заведующего вмешаться в ситуацию. Разгорелся скандал, обвинения в притеснении и зависти к молодому сотруднику со стороны коллег, которые в свою очередь упрекали его в эгоизме и нежелании идти навстречу большинству

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Понятие конфликта и его структура. Типология конфликтов.
2. Характеристика различных типов конфликтов. Причины возникновения конфликтов.
3. Фазы развития конфликтов. Основные стратегии поведения в конфликте.
4. Методы предупреждения и разрешения конфликтов. Конфликты в различных сферах человеческой деятельности.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.14. Управление конфликтами на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Выполните задания в рамках деловой игры

Деловая игра "Переговоры в конфликтной ситуации"

Цель деловой игры: принять оптимальное решение для всех сторон.

На фармацевтическом предприятии происходит смена нескольких руководителей, и постепенно новый коммерческий директор заменяет состав сотрудников знакомыми и лояльными к политике нового руководства людьми, устраняя старых работников.

После увольнения очередного сотрудника коммерческий директор принимает на работу в отдел продаж сотрудницу, знакомую по предшествующему месту работы. Новый менеджер не знает специфики работы данной компании и не владеет всеми необходимыми навыками. При этом её оклад, установленный коммерческим директором, превышает оклад менеджеров уже проработавших на предприятии много лет.

Начальник отдела продаж, опытный сотрудник (45 лет), который прекрасно владеет всеми нюансами. Перед ним поставлена задача - обучить нового менеджера деталям работы. Делиться накопленным за время работы опытом он не считает нужным, считает несправедливым установленный новому менеджеру оклад. Опасается, что в скором времени его могут уволить.

Интересы сторон:

Начальник отдела продаж - не включаться в обучение нового менеджера. Обозначить свою роль в отделе и компании. Отстоять своё право самостоятельно набирать себе сотрудников и руководить отделом по своему усмотрению.

Новый менеджер - стремится получить необходимые для работы навыки и информацию для активной деятельности, т.к. в перспективе - карьерный рост и сопутствующий ему рост зарплаты.

Коммерческий директор - заинтересован в быстром вовлечении в работу нового сотрудника, поскольку это проверенный человек. А нынешний начальник, человек хоть и компетентный, но совсем немолодой и отдел в одночасье может остаться без руководителя.

Генеральный директор - заинтересован в новом коммерческом директоре, которого сам пригласил, однако считает, что разрушить прежний коллектив легко, а построить новый – сложно. Хочет разобраться в ситуации, предостеречь от ошибок и направить активность коммерческого директора в первую очередь на увеличение объёмов продаж.

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?

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 25, максимальное количество баллов за задание – 50.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение лекции – 8 баллов, посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 16 баллов).

Тема 2.15. Планирование деловой карьеры на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачи.

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои

обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Ситуация 1.

Вы уже несколько лет работаете в биотехнологической компании в отделе качества. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия:

- получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения;
- составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений;
- вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю.

Вы дошли до стадии, когда стало скучно. Вы не хотите увольняться, так как есть возможность отпрашиваться, а в коллективе хороший психологический климат. В последнее время чувствуете, что неудовлетворенность усиливается, вы хотите выполнять сложную работу, которая не зависит от других. Вы уверены, что руководитель мог бы предложить место повыше. В ответ на просьбу о повышении он сказал, что ответит через пару дней.

Через два дня руководитель предложил следующие условия:

1. по результатам работы он не видит оснований для повышения, но предлагает в течение следующих месяцев выполнять функции ведущего специалиста;
2. распоряжение о повышении сделают, если справитесь с работой;
3. оплата не изменится, но если работа выполняется качественно и в срок, вы получите премию.

Вопросы и задания

1. Оцените предложение руководителя по каждому пункту.
2. Какие условия хотели бы изменить?
3. Предложите свой вариант решения.

Ситуация 2.

Два сотрудника, занимающих в организации одинаковые рабочие места, претендуют на одну и ту же должность более высокого уровня. Отношения между ними дружеские. Руководство, сравнив возможности каждого из претендентов, решает одного из них повысить. После этого тот сотрудник, который не занял ожидаемой позиции, начинает обижаться, завидовать и отдаляться от своего, продвинувшегося по карьерной лестнице, товарища. Его производительность труда падает и, в конце концов, он увольняется из этой организации.

Вопросы и задания

1. Какие ошибки допустило руководство, осуществляя данное карьерное перемещение?
2. Что можно было бы предпринять в описанной выше ситуации, чтобы предотвратить ухудшение отношений, снижение производительности, а затем и увольнение того сотрудника, который не получил повышения?

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

1. Понятие и виды деловой карьеры.
 2. Этапы и варианты развития деловой карьеры.
 3. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.
- В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.16. Управление кадровым резервом на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Выполните задания в рамках деловой игры

Цель: сформировать кадровый резерв ключевых сотрудников и управленческого состава.

Ход игры: Группа делится на 3 команды. 1. Кандидаты на включение в кадровый резерв, 2. рабочая группа, принимающая решения, 3. эксперты.

1 группе следует ответить на поставленные вопросы, 2. принять обоснованное решение о распределении кандидатов в кадровый резерв, 3. подтвердить или опровергнуть обоснованность решений.

Блоки вопросов для 1 группы

I Поведение в конфликте:

1. Заказчик сказал, что собирается подать на компанию в суд. Как вы будете с ним общаться? Какие предпримите действия?
2. Вы получили одновременно два задания – от руководителя компании и собственника бизнеса. Оба настаивают на срочности. Как будете действовать?

II Навыки управления:

1. Сотрудники сопротивляются изменениям, необходимым для повышения эффективности работы организации. Саботируют решения руководства. Что будете делать?
2. Между двумя вашими подчиненными конфликт. Каждый ждет вашей поддержки. Как вы себя поведете?
3. Вам не нравятся черты характера вашего подчиненного и его отношения с коллегами. Что будете делать?

III Работа в команде:

1. Ваш коллега постоянно допускает ошибки в работе. Это отражается на доходе бизнеса. Ваши советы и мнение он не слушает. Что планируете делать дальше?
2. Коллеги отрицательно приняли ваши предложения по оптимизации бизнес-процессов. Вы уверены, что правы, и реформа улучшит дела компании. Как вы поступите в данной ситуации? Какие предпримете меры?
3. Вы новый руководитель отдела маркетинга. Руководство и ведущие специалисты компании видят причины убытков бизнеса в плохой работе вашего отдела. Каковы ваши действия?

IV Гибкость, готовность к обучению:

1. Вам необходимо продвинуть на рынке новый продукт - гомеопатическое средство. Ранее вы этим никогда не занимались. С чего начнете?
2. В новой компании, куда вы только что устроились, используют программное обеспечение, которое вы не знаете. Вы уверены, что в знакомой вам программе работать удобнее. Ваши действия?

V Гибкость мышления:

1. Каким будет слоган вашей компании, если она выпускает экспериментальную гомеопатию? (Важно количество идей и скорость их предложения.)
2. Вы приехали в командировку в незнакомый город. У вас украли телефон, деньги и документы. Вас не встретили. Гостиницу вам не бронировали. Данные компании, куда вы приехали, – тоже потеряны. Ваши действия?

VI Стрессоустойчивость:

1. Предположим, не вы пришли ко мне на собеседование, а я. Оцените меня и сделайте вывод, насколько я подхожу на эту должность? (Обмен ролями, стресс плюс проверка навыка оценки подчиненных.)

Собственник бизнеса раскритиковал вашу презентацию нового проекта. Ваши действия?

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Тема 2.17. Правовое регулирование трудовых отношений

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

Разноуровневые задачи студентам предлагаются для решения на практическом занятии. На решение каждой задачи отводится по 5-10 минут. По истечении установленного времени подготовки студенты представляют свои решения задач с обязательным обоснованием вариантов ответов. Остальные студенты слушают, задают вопросы, предлагают свои обоснованные варианты ответов. Решение задач оценивается в рейтинговых баллах.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 16.

Задача 1. В соответствии с коллективным договором, заключенным между руководством и работниками фармацевтического предприятия, доплата за работу в ночное время установлена в размере 60% от основной заработной платы. Технолог фармацевтического предприятия, должностной оклад которого составляет 78 тыс. руб., в апреле месяце полностью выполнил весь норматив рабочего времени, равный 160 часам, отработав при этом 8 часов, приходящихся на ночное время.

Определить заработную плату технолога фармацевтического предприятия за апрель месяц.

Задача 2. Должностной оклад мастера участка твердых лекарственных форм фармацевтического предприятия установлен в размере 52 тыс. руб. В мае месяце в связи с производственной необходимостью мастер данного участка отработал в течение трех дней сверхурочно по 4 часа каждый день. В соответствии с действующим на предприятии положением об оплате труда доплата за выполнение сверхурочной работы за первые два часа установлена в размере 50%, а за последующие часы она составляет 100% от величины должностного оклада. В конечном итоге в мае общее количество отработанных мастером участка твердых лекарственных форм часов оказалось равным 168 при норме рабочего времени, составляющей 156 часов.

Определить заработную плату мастера участка твердых лекарственных форм в мае месяце.

Задача 3. Микробиолог, работающий в центральной заводской лаборатории фармацевтического предприятия, с 1 мая уходит в отпуск на 28 календарных дней. Месячный оклад микробиолога в предшествующие три месяца был равен 48 тыс. руб. В марте месяце микробиологу была выплачена премия в размере 25 тыс. руб., а в апреле премия составила 20 тыс. руб.

Определить размер отпускных, выплаченных микробиологу.

Задача 4. Аппаратчик таблеточного цеха фармацевтического предприятия находился на больничном с 19 по 31 января. Годовой доход аппаратчика в предыдущие 2 года составил 350 тыс.руб. и 400 тыс.руб. Страховой стаж аппаратчика составляет 6 лет.

Определить размер пособия по временной нетрудоспособности, полученного аппаратчиком после выхода на работу.

Задача 5. Уборщица, закрепленная за упаковочным цехом, была нетрудоспособна в связи с заболеванием с 15 по 25 января. Страховой стаж уборщицы составляет менее 3 лет, а в последние 2 года она не работала.

Определить размер пособия по временной нетрудоспособности, полученного уборщицей после выхода с больничного на работу.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

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

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

Тема 2.18. Организация обучения персонала на биотехнологическом предприятии

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните контрольный тест № 3 «Управление персоналом структурного подразделения»

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3657>

Полная спецификация тестирования, используемого в рамках контрольного теста:

- Длина теста: 20 тестовых заданий

- Временные ограничения: ограничен во времени - 20 минут, среднее время выполнения одного задания: 1 минута.

- Способ формирования тестовой последовательности - случайный выбор заданий из тем: «Формирование корпоративной культуры на биотехнологическом предприятии», «Виды конфликтов на биотехнологическом предприятии», «Управление конфликтами на биотехнологическом предприятии», «Планирование деловой карьеры на биотехнологическом предприятии», «Управление кадровым резервом на биотехнологическом предприятии», «Правовое регулирование трудовых отношений», «Организация обучения персонала на биотехнологическом предприятии»

Структура банка тестовых заданий по темам:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа – 100 (номера в БТЗ – КК1-КК-15, ВК1-ВК-20, УК1-УК20, ДК1-ДК10, КР1-КР10, ПР1-ПР10, ОО1-ОО15)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов – 28 (номера в БТЗ – КК16-КК-20, ВК21-ВК-25, УК21-УК25, ДК11-ДК15, КР11-КР15, ОО16-ОО20)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором «верно/не верно» – 26 (номера в БТЗ – КК21-КК-23, ВК26-ВК-30, УК26-УК30, ДК16-ДК18, КР16-КР18, ОО21-ОО23, ПП11-15)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия – 15 (номера в БТЗ – КК24-КК26, ВК31-33, УК31-33, ДК19-21, ОО24-ОО26)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий (70 %-50 баллов, 80%-60 баллов, 90%-70 баллов и 100%-100 баллов).

Максимальный балл за выполнение теста – 100, минимальный балл – 50.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студента

Посещение практического занятия – 8 баллов (минимальная оценка за тему - 0 баллов, максимальная оценка за тему – 8 баллов).

Форма контроля/оценочное средство: Собеседование

Вопросы/Задания:

1. Ответьте на один из вопросов

На практическом занятии осуществляется устный опрос студентов по всем вопросам рассматриваемой темы. Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы.

Список вопросов по теме дисциплины:

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

В соответствии с балльно-рейтинговой системой учета достижений студента минимальное количество баллов за задание – 0, максимальное количество баллов за задание – 4.

6. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Восьмой семестр, Дифференцированный зачет

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-П5.2 ПК-П5.3

Вопросы/Задания:

1. Представьте портфолио в электронном виде в формате pdf

Для проведения промежуточной аттестации студент предоставляет преподавателю для проверки портфолио, оформленное в электронном виде. В рамках промежуточной аттестации для получения оценки «зачтено» требуется, чтобы все элементы портфолио соответствовали требованиям к структуре, содержанию и оформлению. Портфолио формируется в ходе изучения дисциплины. Портфолио, представляемое на промежуточную аттестацию, должно включать:

1. Оценка результатов текущего контроля знаний.

Студенту необходимо:

- успешно пройти собеседование по одной из тем дисциплины
- успешно решить задачи по одной из тем дисциплины
- успешно принять участие в ролевой игре (набрать не менее 50% рейтинговых баллов):
- успешно принять участие в деловых играх (набрать не менее 50% рейтинговых баллов):
- успешно выполнить индивидуальное расчетное задание (набрать не менее 50% рейтинговых баллов):
- успешно пройти тестирование (набрать не менее 50% рейтинговых баллов):

Контрольный тест № 1 «Теоретические основы управления персоналом на фармацевтическом предприятии»

Контрольный тест № 2 «Технология управления персоналом на фармацевтическом предприятии»

Контрольный тест № 3 «Управление персоналом структурного подразделения»

2. Итоговая рефлексивная работа.

Студенту необходимо выразить свое мнение в форме эссе (до 500 слов) относительно одного из предложенных вопросов:

1. Какие основные требования в настоящее время предъявляются к большинству кандидатов на вакантные рабочие места на биотехнологических предприятиях? Какие требования запрещается указывать в объявлениях о вакантных рабочих местах в соответствии с действующим российским законодательством? Какие последствия ожидают работодателей, указывающих среди требований к персоналу такие, которые имеют дискриминационный характер?

2. Какова роль современного руководителя в управлении персоналом организации? Качества современного руководителя биотехнологического производства.

3. Назовите основные направления управления развитием персонала.

Портфолио также должно содержать титульный лист, может оформляться в электронной или печатной форме.

2. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов

Текущий контроль по дисциплине «Управление персоналом структурного подразделения» осуществляется на практических занятиях и проводится в форме устных опросов по темам практических занятий, решении тестовых заданий, решении задач, а также в форме выполнения индивидуального расчетного задания. По результатам выполнения всех вышеперечисленных действий и работ выставляются рейтинговые баллы. Согласно балльно-рейтинговой системе, к оценкам учебных достижений обучающихся дополнительно прибавляются баллы за посещение лекций, практических занятий и консультаций.

Максимальное количество баллов в процессе обучения – 1000 баллов.

Балльно-рейтинговая система оценки учебных достижений обучающихся по дисциплине «Управление персоналом структурного подразделения»

1. Посещаемость лекций – 56 баллов (7 лекций по 8 баллов за каждую)

2. Посещаемость консультаций в период теоретического обучения – 24 балла (3 консультации по 8 баллов за каждую)

3. Контрольный тест № 1 «Теоретические основы управления персоналом на фармацевтическом предприятии» – 100 баллов

4. Контрольный тест № 2 «Технология управления персоналом на фармацевтическом предприятии» – 100 баллов

5. Контрольный тест № 3 «Управление персоналом структурного подразделения» – 100 баллов

6. Посещаемость практических занятий – 168 баллов (21 практическое занятие по 8 баллов за каждое)

7. Устные опросы на практических занятиях – 72 баллов (18 опросов по 4 балла за каждое)

8. Решение задач на практических занятиях – 70 баллов (14 решений по 5 баллов за каждое)

9. Ролевая игра «Отбор персонала на вакантные рабочие места» – 50 баллов

Деловая игра «Управление конфликтами на биотехнологическом предприятии» – 50 баллов

«Управление кадровым резервом на биотехнологическом предприятии» - 50 баллов

Индивидуальное расчетное задание – 160 баллов

ИТОГО – 1000 баллов

Примечания:

1. Студенты, по любой причине отсутствовавшие на одном или нескольких подряд практических занятиях, до начала того занятия, которое они после этого собираются посетить, обязаны предоставить преподавателю допуск из деканата ФПТЛ, в котором должно быть указано по уважительной или неуважительной причине были пропущены все предшествующие практические занятия.

В случае отсутствия на практическом занятии по уважительной причине студентам предоставляется возможность восполнить потерянные при этом рейтинговые баллы путем устного ответа по всем теоретическим вопросам, включенным в программу занятия, а также решения одной или нескольких задач по пропущенной теме.

2. Студенты, присутствовавшие на практическом занятии, но при этом оказавшиеся к нему неподготовленными, получают 8 штрафных баллов. Отказ от решения задачи также штрафуются 8 баллами.

3. В случае сдачи ИРЗ и написания контрольных тестов, а также заключительного теста позже

установленного срока максимальные оценки за их выполнение снижаются на 8 баллов за каждую неделю, прошедшую с предельной даты их исполнения.

Если ИРЗ, контрольные тесты или заключительный тест выполнены на оценку «не зачтено» (менее 50% набранных баллов), то студенты должны их переписать, причем в случае успешного повторного выполнения работ окончательная оценка образуется путем деления пополам суммы полученных в результате переписывания баллов.