

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

Факультет промышленной технологии лекарств

Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### **Б1.В.06 УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ**

Направление подготовки: 18.04.01 Химическая технология

Профиль подготовки: Химическая технология лекарственных субстанций

Формы обучения: очная

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Год набора: 2021

Срок получения образования: очная форма обучения – 2 года

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

**Разработчики:**

Кандидат педагогических наук, доцент Сафронова Ж. С.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 18.04.01 Химическая технология, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.08.2020 № 910

**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 Александр Сергеевич	Рассмотрено	14.06.2021, № 10
2	Методическая комиссия факультета	Председатель методической комиссии	Алексеева Галина Михайловна	Согласовано	29.06.2021, № 9
3	Кафедра химической технологии лекарственных веществ	Ответственный за образовательную программу	Лалаев Борис Юрьевич	Согласовано	30.06.2021

**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	Марченко Алексей Леонидович	Согласовано	30.06.2021, № 11

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

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

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

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

*Знать:*

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

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

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

*Уметь:*

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

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

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

*Владеть:*

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

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

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

*Знать:*

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

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

*Уметь:*

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

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

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

*Владеть:*

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

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

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

*Знать:*

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

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

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

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

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

*Знать:*

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

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

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

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

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

*Знать:*

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

УК-5.2/Зн2 Знать основы правового регулирования трудовых отношений

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

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

## 2. Место дисциплины в структуре ОП

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

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Б3.О.01(Д) Выполнение и подготовка к защите выпускной квалификационной работы;

Б3.О.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы;

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

## 3. Объем дисциплины и виды учебной работы

*Очная форма обучения*

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Практические занятия (часы)	Лекции (часы)	Консультации в период теоретического обучения (часы)	Самостоятельная работа студента (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Второй семестр	108	3	40	24	8	8	66	Зачет (2)
Всего	108	3	40	24	8	8	66	2

## 4. Содержание дисциплины

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

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа студента	Консультации в период теоретического обучения	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с результатами освоения программы
<b>Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2
Тема 1.1. Управление научными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.	8	2	2	2	2	
Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.	6		2	4		
<b>Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>60</b>	<b>6</b>	
Тема 2.1. Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия.	10	2	2	6		
Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии	8		2	6		
Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов.	12	2	2	6	2	

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении научными коллективами на фармацевтическом предприятии.	8		2	6		УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-5.1 УК-5.2
Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.	8		2	6		
Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии.	8		2	6		
Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии	8		2	6		
Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений	10		2	6	2	
Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии.	10	2	2	6		
Тема 2.10. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии	10		2	6	2	
<b>Итого</b>	<b>106</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>66</b>	<b>8</b>	

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

### ***Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии***

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

*Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.*

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

## **Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии**

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

*Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии*

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

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

Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом фармацевтического предприятия, оценка деятельности научных коллективов. Основные методы оценки трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Метод экспертных оценок. Организация проведения аттестации сотрудников научных коллективов. Проблемы оценки научных работников и пути их преодоления.

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

*Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений*

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

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

Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции. Типы корпоративной культуры в современных организациях. Специфика формирования корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии. Основные принципы научной деятельности, определяющие корпоративную культуру фармацевтического предприятия. Основы интеллектуальной собственности. Понятие конфликта и его структура. Типология конфликтов. Виды, причины возникновения, динамика конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Особенности конфликтов в научных коллективах. Фазы развития конфликтов. Основные стратегии поведения в конфликте. Методы предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах. Конфликты в различных сферах человеческой деятельности. Роль обучения в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Разноуровневые задачи и задания	30	50

Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
Контроль самостоятельной работы	6	10

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

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

#### 4.3. Содержание занятий лекционного типа.

##### **Очная форма обучения. Лекции (8 ч.)**

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

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

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

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

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

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

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

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

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

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

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

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

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

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

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии. (2 ч.)

Управление поведением персонала на фармацевтическом предприятии.

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

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

##### **Очная форма обучения. Практические занятия (24 ч.)**

##### **Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (4 ч.)**

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

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

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия. (2 ч.)

Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия

##### **Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (20 ч.)**

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

Система управления научными коллективами и кадровая политика фармацевтического предприятия.

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

Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

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

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

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении научными коллективами на фармацевтическом предприятии. (2 ч.)

Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии.

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

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

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

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

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

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений (2 ч.)  
Правовое регулирование трудовых отношений.

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии. (2 ч.)

Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии.

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

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

#### **4.5. Содержание занятий семинарского типа.**

##### **Очная форма обучения. Консультации в период теоретического обучения (8 ч.)**

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

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

1. Консультация по разъяснению порядка выполнения докладов по теме реферата, правил выполнения ИРЗ, балльно-рейтинговой системы дисциплины
2. Консультация по разделу "Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии", обоснование выбора информационных источников.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

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

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

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

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

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

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

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

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

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

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений (2 ч.)

Консультация по основным проблемам в усвоении студентами учебного материала. Помощь в подготовке рефератов, ИРЗ, консультация по текущей аттестации.

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

Тема 2.10. Организация обучения сотрудников научных коллективов, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии (2 ч.)  
Консультация по выполнению ИРЗ и подготовке к промежуточной аттестации.

#### **4.6. Содержание самостоятельной работы обучающихся**

##### **Очная форма обучения. Самостоятельная работа студента (66 ч.)**

##### **Раздел 1. Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (6 ч.)**

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

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

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия. (4 ч.)

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

##### **Раздел 2. Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии (60 ч.)**

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

1. Изучение структуры управления научными коллективами на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.

3. Подготовка к докладу по теме реферата.

4. Подготовка к деловой игре "Служба управления персоналом".

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

1. Подготовка к текущему контролю знаний.

2. Подготовка к докладу по теме реферата.

3. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

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

1. Самостоятельное изучение вопросов маркетинга персонала фармацевтического предприятия на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к деловой игре.

3. Подготовка к текущему контролю знаний.

4. Подготовка к докладу по теме реферата.

5. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

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

1. Изучение роли руководителя в управлении научными коллективами на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к ролевой игре.

3. Подготовка к текущему контролю знаний.

4. Подготовка к докладу по теме реферата.

5. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

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

1. Изучение теоретического материала по вопросам мотивации и стимулирования на основе предлагаемых источников информации.

2. Изучение диагностических методов мотивации персонала.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

3. Подготовка к докладу по теме реферата.

4. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

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

1. Самостоятельное изучение форм и методов материального стимулирования на фармацевтическом предприятии.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

3. Подготовка к докладу по теме реферата.

4. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии (6 ч.)

1. Самостоятельное изучение методов оценки результативности деятельности на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

3. Подготовка к докладу по теме реферата.

4. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

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

1. Самостоятельный обзор статей Конституции и ТК РФ по вопросам трудовых отношений.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Управление развитием персонала и организация работы научных коллективов на фармацевтическом предприятии. (6 ч.)

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

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

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

## 5. Порядок проведения промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация: Зачет, Второй семестр.*

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

Порядок проведения зачета:

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

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

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

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

"зачтено" - 600 и более баллов

"не зачтено" - менее 600 баллов.

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована на уровне требований к дисциплине в соответствии с образовательной программой (результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции), обучающемуся выставляется оценка "не зачтено".

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

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

#### *Основная литература*

1. Орлов А. С. Методическое пособие для выполнения самостоятельной работы по дисциплине "Экономика и менеджмент на фармацевтических предприятиях" [Электронный ресурс]: - Санкт-Петербург: Изд-во СПХФА, 2013. - 384 с.
2. Шлендер П. Э., Лукашевич В. В., Мостова В. Д., Артемьев А. Н., Соскин Я. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

#### *Дополнительная литература*

1. Пономарева Т. Н., Дубино Н. В., Старикова М. С. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. - 153 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/80420.html>
2. Чиликина И. А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: - Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. - 76 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>
3. Моисеева Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 139 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>
4. Люшина Э. Ю., Моисеева Е. Г., Тихонова Е. О. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 235 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>

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

#### *Профессиональные базы данных*

1. <https://www.rosminzdrav.ru/> - Официальный сайт Министерства здравоохранения Российской Федерации
2. <https://www.gost.ru/> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации
3. eLibrary.ru - Портал научных публикаций

#### *Ресурсы «Интернет»*

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

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

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

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

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

*Перечень программного обеспечения*

*(обновление производится по мере появления новых версий программы)*

Не используется.

*Перечень информационно-справочных систем*

*(обновление выполняется еженедельно)*

Не используется.

#### **6.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование**

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

Оборудование общего назначения:

Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления) - для проведения лекционных и семинарских занятий.

Компьютерный класс (с выходом в Internet) - для организации самостоятельной работы обучающихся.

Оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (место размещения - учебно-методический отдел, устанавливается по месту проведения занятий (при необходимости)):

Устройство портативное для увеличения DION OPTIC VISION - предназначено для обучающихся с нарушением зрения с целью увеличения текста и подбора контрастных схем изображения;

Электронный ручной видеоувеличитель Bigger D2.5-43 TV - предназначено для обучающихся с нарушением зрения для увеличения и чтения плоскочечатного текста;

Радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-PCM» РМ-6-1 (заушный индиктор) - портативная звуковая FM-система для обучающихся с нарушением слуха, улучшающая восприятие голосовой информации.

Проектор мультимедийный - 1 шт.

Экран демонстрационный передвижной - 1 шт.

Проектор мультимедийный - 1 шт.

Экран демонстрационный передвижной - 1 шт.

## 7. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

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

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

Информирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3383>

Консультирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3383>

Контроль: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3383>

Размещение учебных материалов: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3383>

Учебно-методическое обеспечение:

Орлов А.С. Управление научными коллективами : электронный учебно-методический комплекс / А.С. Орлов, Ж.С. Сафронова; ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России. – Санкт-Петербург, 2021. – Текст электронный // ЭИОС СПХФУ : [сайт]. – URL: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3383>. — Режим доступа: для авторизованных пользователей.

### *Методические указания по формам работы*

#### *Консультации в период теоретического обучения*

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

##### *Собеседование*

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

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

##### *Доклада, сообщения*

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

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

#### *Лекции*

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

#### *Практические занятия*

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

##### *Деловой игры*

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой совместную деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения

учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

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

Задач и заданий репродуктивного уровня

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

Представление оценочного средства в оценочных материалах: комплект задач и заданий

Задач и заданий реконструктивного уровня

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: комплект задач и заданий

Кейс-задачи

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

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

Тест

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

Представление оценочного средства в оценочных материалах: спецификация банка тестовых заданий

Доклада, сообщения

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

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

Реферата

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: темы рефератов