

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.ДВ.05.02 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

Направление подготовки: 18.03.01 Химическая технология

Профиль подготовки: Производство фармацевтических препаратов

Формы обучения: очная

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Год набора: 2021

Срок получения образования: очная форма обучения – 4 года

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

Разработчики:

Кандидат фармацевтических наук, заведующий кафедрой
Орлов А. С.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 18.03.01 Химическая технология, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.08.2020 № 922

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 промышленной технологии лекарственных препаратов	Ответственный за образовательную программу	Басевич Анна Викторовна	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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды 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 современные методы управления персоналом

УК-3.4/Зн3 Знать базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала

Уметь:

УК-3.4/Ум1 Уметь формировать отдельные элементы корпоративной культуры

УК-3.4/Ум2 Уметь работать в команде, взаимодействовать с членами трудового коллектива для достижения поставленных целей

УК-3.4/Ум3 Уметь 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

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

Знать:

УК-3.5/Зн1 Знать основы правового регулирования трудовых отношений

УК-3.5/Зн2 Знать цели и задачи системы управления персоналом и ее место в организационной структуре предприятия

УК-3.5/Зн3 Знать содержание основных направлений кадровой политики на предприятии

Уметь:

УК-3.5/Ум1 Уметь составлять должностные инструкции и положения о подразделениях

УК-3.5/Ум2 Уметь осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

УК-3.5/Ум3 Уметь планировать и определять необходимую численность персонала

ПК-2 Способен осуществлять проведение технологических процессов при производстве лекарственных средств

ПК-2.4 Проводит подготовку персонала к проведению технологических работ

Знать:

ПК-2.4/Зн7 Знать основные принципы осуществления маркетинга персонала и изучения рынка труда.

ПК-2.4/Зн8 Знать современные методы оценки персонала, а также виды, направления, методы обучения персонала, этапы и варианты развития деловой карьеры работников предприятий, специализирующихся на производстве лекарственных средств.

Уметь:

ПК-2.4/Ум8 Уметь формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске персонала и составлять вакансии.

ПК-2.4/Ум9 Уметь осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала на предприятии, специализирующемся на производстве лекарственных средств.

ПК-2.4/Ум10 Уметь проводить оценку персонала методом экспертных оценок и организовывать обучение работников предприятий, специализирующихся на производстве лекарственных средств, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) Б1.В.ДВ.05.02 «Управление персоналом структурного подразделения» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 6.

Предшествующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Б1.В.09 Оборудование и основы проектирования производств фармацевтических препаратов;

Б1.В.ДВ.04.02 Основы расчета теплообменного оборудования;

Б1.В.ДВ.04.01 Практические решения в химической инженерии;

Б1.О.19 Процессы и аппараты химической технологии;

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Б1.В.ДВ.07.02 Введение в фармакологию;

Б1.В.12 Конфликтология;

Б1.В.ДВ.06.01 Лекарственные препараты с модифицированным высвобождением;

Б1.О.33 Метрологическое обеспечение фармацевтических производств;

Б1.В.09 Оборудование и основы проектирования производств фармацевтических препаратов;

Б1.О.34 Организация производства по GMP;

Б1.В.10 Основы проектной деятельности и командообразование;

Б1.В.11 Основы промышленной асептики;

Б1.О.32 Основы промышленной безопасности на фармацевтических производствах;

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

Б1.В.ДВ.07.01 Получение и применение адсорбентов на основе отходов фармацевтических производств;

Б2.В.01(П) производственная практика, научно-исследовательская работа;

Б2.О.02(П) производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика;

Б1.О.27 Технология готовых лекарственных средств;

Б1.В.ДВ.06.02 Технология лекарственных субстанций растительного происхождения;

Б1.В.ДВ.06.03 Технология лечебно-косметических средств;

Б1.О.26 Химия и технология фитопрепаратов;

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)
Шестой семестр	108	3	42	24	12	6	64	Зачет (2)
Всего	108	3	42	24	12	6	64	2

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа студента	Консультации в период теоретического обучения	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом на фармацевтическом предприятии	20	4	4	10	2	ПК-2.4 УК-3.4 УК-3.5
Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Рынок труда, занятость населения и безработица	12	2	2	6	2	
Тема 1.2. Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия	8	2	2	4		
Раздел 2. Технология управления персоналом на фармацевтическом предприятии	86	8	20	54	4	
Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика фармацевтического предприятия. Планирование численности персонала на фармацевтическом предприятии	10	2	2	6		

Тема 2.2. Привлечение, отбор, прием и адаптация персонала на фармацевтическом предприятии	12	2	2	6	2		
Тема 2.3. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении персоналом на фармацевтическом предприятии	6		2	4			
Тема 2.4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	12	2	2	6	2	ПК-2.4 УК-3.4 УК-3.5	
Тема 2.5. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии	10	2	2	6			
Тема 2.6. Оценка результативности трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии	6		2	4			
Тема 2.7. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии	6		2	4			
Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений	8		2	6			
Тема 2.9. Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии	8		2	6			
Тема 2.10. Организация обучения персонала, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом на фармацевтическом предприятии	8		2	6			
Итого	106	12	24	64	6		

4.2. Содержание разделов, тем дисциплин и формы текущего контроля

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом на фармацевтическом предприятии

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Рынок труда, занятость населения и безработица

История возникновения науки управления персоналом. Отношение к персоналу на разных этапах развития менеджмента. Школы управления о роли человека в организации. Понятие и значение менеджмента персонала в современных условиях рыночной экономики.

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.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Собеседование		4
Разноуровневые задачи и задания		16
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		24

Тема 1.2. Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия

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
Собеседование		4
Разноуровневые задачи и задания		16
Тест	50	100
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		16

Раздел 2. Технология управления персоналом на фармацевтическом предприятии

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика фармацевтического предприятия. Планирование численности персонала на фармацевтическом предприятии

Система управления персоналом и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Состав и функции системы управления персоналом. Сущность и содержание современных методов управления персоналом. Кадровая политика фармацевтического предприятия и ее основные направления. Виды кадровой политики и их характеристика.

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
Собеседование		4
Разноуровневые задачи и задания		16
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		16

Тема 2.2. Привлечение, отбор, прием и адаптация персонала на фармацевтическом предприятии

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Собеседование		4
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		24
Ролевая игра	50	100

Тема 2.3. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении персоналом на фармацевтическом предприятии

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Собеседование		4
Разноуровневые задачи и задания		16
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		8

Тема 2.4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Мотивация и мотивационный процесс. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Применение теорий мотивации в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Собеседование		4
Разноуровневые задачи и задания		16
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		24

Тема 2.5. 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
Собеседование		4
Разноуровневые задачи и задания		16
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		16

Тема 2.6. Оценка результативности трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Собеседование		4
Разноуровневые задачи и задания		16
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		8

Тема 2.7. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

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
Собеседование		4
Разноуровневые задачи и задания		16
Тест	50	100
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		8
Индивидуальные задания	70	140

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.

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Собеседование		4

Деловая игра	50	100
Разноуровневые задачи и задания		16
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		8

Тема 2.9. Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Собеседование		4
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		8

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

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

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

Текущий контроль (очная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Собеседование		4
Тест	50	100
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		8

4.3. Содержание занятий лекционного типа.

Очная форма обучения. Лекции (12 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом на фармацевтическом предприятии (4 ч.)

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Рынок труда, занятость населения и безработица (2 ч.)

История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Рынок труда, занятость населения и безработица

Тема 1.2. Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия (2 ч.)

Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия

Раздел 2. Технология управления персоналом на фармацевтическом предприятии (8 ч.)

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика фармацевтического предприятия. Планирование численности персонала на фармацевтическом предприятии (2 ч.)
Система управления персоналом и кадровая политика фармацевтического предприятия. Планирование численности персонала на фармацевтическом предприятии

Тема 2.2. Привлечение, отбор, прием и адаптация персонала на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Привлечение, отбор, прием и адаптация персонала на фармацевтическом предприятии

Тема 2.3. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении персоналом на фармацевтическом предприятии

Тема 2.4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала (2 ч.)
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Тема 2.5. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии (2 ч.)
Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии

Тема 2.6. Оценка результативности трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии

Тема 2.7. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии

Тема 2.10. Организация обучения персонала, 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 персоналом на фармацевтическом предприятии (4 ч.)

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Рынок труда, занятость населения и безработица (2 ч.)

История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Рынок труда, занятость населения и безработица

Тема 1.2. Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия (2 ч.)

Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия

Раздел 2. Технология управления персоналом на фармацевтическом предприятии (20 ч.)

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика фармацевтического предприятия. Планирование численности персонала на фармацевтическом предприятии (2 ч.)
Система управления персоналом и кадровая политика фармацевтического предприятия. Планирование численности персонала на фармацевтическом предприятии

Тема 2.2. Привлечение, отбор, прием и адаптация персонала на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Привлечение, отбор, прием и адаптация персонала на фармацевтическом предприятии

Тема 2.3. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении персоналом на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении персоналом на фармацевтическом предприятии

Тема 2.4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала (2 ч.)

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Тема 2.5. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии

Тема 2.6. Оценка результативности трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Оценка результативности трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии

Тема 2.7. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

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

Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии

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

Организация обучения персонала, 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 (6 ч.)

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

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Рынок труда, занятость населения и безработица (2 ч.)

Консультация по организации учебного процесса по дисциплине.

Тема 1.2. Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия

Раздел 2. Технология управления персоналом на фармацевтическом предприятии (4 ч.)

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика фармацевтического предприятия. Планирование численности персонала на фармацевтическом предприятии

Тема 2.2. Привлечение, отбор, прием и адаптация персонала на фармацевтическом предприятии (2 ч.)

Консультация по теме "Отбор персонала на вакантные рабочие места".

Тема 2.3. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении персоналом на фармацевтическом предприятии

Тема 2.4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала (2 ч.)
Консультация по теме "Формирование системы мотивации и стимулирования труда персонала на фармацевтическом предприятии".

Тема 2.5. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии

Тема 2.6. Оценка результативности трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии

Тема 2.7. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии

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

4.6. Содержание самостоятельной работы обучающихся

Очная форма обучения. Самостоятельная работа студента (64 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом на фармацевтическом предприятии (10 ч.)

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Рынок труда, занятость населения и безработица (6 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (2 часа), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (1 час), выполнение индивидуального расчетного задания (2 часа), оформление части портфолио (1 час)

Тема 1.2. Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия (4 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (1 час), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (1 час), выполнение индивидуального расчетного задания (1 час), оформление части портфолио (1 час)

Раздел 2. Технология управления персоналом на фармацевтическом предприятии (54 ч.)

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика фармацевтического предприятия. Планирование численности персонала на фармацевтическом предприятии (6 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (2 часа), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (1 час), выполнение индивидуального расчетного задания (2 часа), оформление части портфолио (1 час)

Тема 2.2. Привлечение, отбор, прием и адаптация персонала на фармацевтическом предприятии (6 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (2 часа), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (2 часа), оформление части портфолио (2 часа)

Тема 2.3. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности на фармацевтическом предприятии. Руководитель и его роль в управлении персоналом на фармацевтическом предприятии (4 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (2 часа), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (1 час), оформление части портфолио (1 час)

Тема 2.4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала (6 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (2 часа), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (2 часа), оформление части портфолио (2 часа)

Тема 2.5. Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии (6 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (2 часа), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (1 час), выполнение индивидуального расчетного задания (2 часа), оформление части портфолио (1 час)

Тема 2.6. Оценка результативности трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии (4 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (1 час), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (1 час), выполнение индивидуального расчетного задания (1 час), оформление части портфолио (1 час)

Тема 2.7. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии (4 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (1 час), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (1 час), выполнение индивидуального расчетного задания (1 час), оформление части портфолио (1 час)

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

Подготовка к текущему контролю знаний (2 часа), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (1 час), выполнение индивидуального расчетного задания (2 часа), оформление части портфолио (1 час)

Тема 2.9. Формирование корпоративной культуры и управление конфликтами на фармацевтическом предприятии (6 ч.)

Подготовка к текущему контролю знаний (2 часа), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (2 часа), оформление части портфолио (2 часа)

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

Подготовка к текущему контролю знаний (2 часа), подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (2 часа), оформление части портфолио (2 часа)

5. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Зачет, Шестой семестр.

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета. Промежуточная аттестация проходит в форме обсуждения портфолио.

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». По результатам обсуждения портфолио выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется при положительных результатах устных опросов, положительных результатах выполнения контрольных тестов, положительных результатах

решения задач, положительных результатах выполнения ИРЗ, которые должны быть оценены на «зачтено». Кроме того, для получения оценки «зачтено» в соответствии с балльно-рейтинговой системой студентам необходимо набрать не менее 600 баллов. В случае отсутствия оценки «зачтено» хотя бы по одному элементу портфолио или в случае наличия менее 600 баллов в соответствии с балльно-рейтинговой системой, а также при отсутствии портфолио выставляется оценка «не зачтено». При наличии меньшего количества баллов студенты должны решить несколько дополнительных задач (каждая задача оценивается в 8 баллов, а их количество, которое магистранту необходимо решить, зависит от суммы рейтинговых баллов, которая должна быть не менее 600).

В случае если по итогам проведенной промежуточной аттестации и применения всех отдельных элементов оценочных средств результаты, демонстрируемые обучающимся, отвечают критерию сформированности компетенции, обучающемуся выставляется оценка «зачтено». Если по итогам промежуточной аттестации оказывается, что компетенция 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>

3. Елкин С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием [Электронный ресурс]: - Саратов: Профобразование, 2021. - 242 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/100164.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. eLibrary.ru - Портал научных публикаций
2. <https://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики РФ: [официальный сайт].

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

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.remedium.ru/> - Официальный сайт журнала Ремедиум
2. <http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал
3. <http://www.hr-journal.ru/> - HR-JOURNAL
4. <http://www.top-personal.ru/> - Управление персоналом
5. <https://pharmvestnik.ru/> - Официальный сайт журнала Фармацевтический вестник

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=3131>

Консультирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3131>

Контроль: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3131>

Размещение учебных материалов: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3131>

Учебно-методическое обеспечение:

Орлов А.С. Управление персоналом структурного подразделения : электронный учебно-методический комплекс / А. С. Орлов; ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России. – Санкт-Петербург, 2021. – Текст электронный // ЭИОС СПХФУ : [сайт]. – URL: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3131>. — 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.

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 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

Собеседование

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

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

Тест

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

Представление оценочного средства в оценочных материалах: спецификация банка тестовых заданий