

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

Кафедра экономики и управления

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«Б1.В.02 УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНЫМИ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ  
КОЛЛЕКТИВАМИ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 06.04.01 Биология

Направленность (профиль) подготовки: Организация и проведение доклинических исследований лекарственных средств

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2024

Срок получения образования: 2 года

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

**Разработчики:**

Доцент, кафедра экономики и управления, кандидат педагогических наук Сафронова Ж. С.

Фонд оценочных материалов по дисциплине составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки Направление подготовки: 06.04.01 Биология, утвержденного приказом Минобрнауки России от 11.08.2020 №934, 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 по научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам", утвержден приказом Минтруда России от 04.03.2014 № 121н; "Специалист по организации и управлению научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами", утвержден приказом Минтруда России от 11.02.2014 № 86н.

**Согласование и утверждение**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Методическая комиссия УГСН 06.00.00	Председатель методической комиссии/совета	Гончаров М. Ю.	Согласовано	21.05.2024, № 3
2		Ответственный за образовательную программу	Ивкин Д. Ю.	Согласовано	15.05.2024

**Согласование и утверждение образовательной программы**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	фармацевтический факультет	Декан, Руководитель подразделения	Ладутько Ю. М.	Согласовано	28.05.2024, № 5

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

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 снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

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

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

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

*Уметь:*

УК-3.1/Ум1 Умеет 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 Умеет разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов

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

*Владеть:*

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

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

УК-3.2 Планирует и организывает работу команды в области снабжения и закупок медицинской организации с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов

*Знать:*

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

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

*Уметь:*

УК-3.2/Ум1 Умеет 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 Умеет планировать и определять численность научных коллективов

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

*Владеть:*

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

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

УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды в области снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

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

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

УК-3.3/Нв2 Владеет 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 снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

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

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

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

УК-5.1/Нв2 Владеет 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 снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

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

УК-5.2/Зн2 Знает основы правового регулирования трудовых отношений

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

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

## 2. Шкала оценивания

### 2.1. Уровни овладения

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

*Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области снабжения и закупок медицинской организации.*

Уровень	Характеристика
Повышенный	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет самостоятельно 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, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов. Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников.
Базовый	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет 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, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов под руководством преподавателя. Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников, допускает незначительные ошибки.

Пороговый	Знает в общем состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, некоторые основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет 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, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них. Не в полной мере владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.
Ниже порогового	Не знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Не умеет 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, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов. Не владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников.

*Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Планирует и организывает работу команды в области снабжения и закупок медицинской организации с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.*

Уровень	Характеристика
Повышенный	Знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации.

Базовый	Знает в общем виде содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования под руководством преподавателя. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить.
Пороговый	Знает в общем виде содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них. Не в полной мере владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.
Ниже порогового	Не знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Не умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования. Не владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации.

*Индикатор достижения компетенции: УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды в области снабжения и закупок медицинской организации.*

Уровень	Характеристика
---------	----------------

Повышенный	Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятиях. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.
Базовый	Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятия, допускает несущественные ошибки. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает несущественные ошибки.
Пороговый	Знает в общем виде роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятия, допускает ошибки под руководством преподавателя. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.
Ниже порогового	Не знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Не умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятиях. Не владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.

**Компетенция: УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.**

*Индикатор достижения компетенции: 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 снабжения и закупок медицинской организации.*

Уровень	Характеристика
Повышенный	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.
Базовый	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить самостоятельно.
Пороговый	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. В общем владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает ошибки, которые исправляет под руководством преподавателя.
Ниже порогового	Не знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Не умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Не владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.

*Индикатор достижения компетенции: УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области снабжения и закупок медицинской организации.*

Уровень	Характеристика
Повышенный	Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.
Базовый	Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия под руководством преподавателя. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии, допускает незначительные ошибки.
Пороговый	Знает некоторые исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия под руководством преподавателя при указании на них. Не в полной мере владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии, допускает ошибки, но исправляет их под руководством преподавателя.
Ниже порогового	Не знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Не умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Не владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.

### **3. Контрольные мероприятия по дисциплине**

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Доклад, сообщение Контроль самостоятельной работы Тест

Промежуточная аттестация	Зачет
--------------------------	-------

№ п/п	Наименование раздела	Контролируемые ИДК	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
			Текущий	Промежут. аттестация
1	Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2	Доклад, сообщение Контроль самостоятельной работы	Зачет
2	Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-5.1 УК-5.2	Доклад, сообщение Контроль самостоятельной работы Тест	Зачет

#### 4. Оценочные материалы текущего контроля

**Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.**

*Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2*

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

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Каждый студент оформляет реферат по одной из выбранных тем и делает на занятии доклад с презентацией по теме реферата. Срок представления доклада – в соответствии с темой занятия, но не позднее последнего занятия. По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Темы докладов:

1. История возникновения науки управления персоналом. Школы управления о роли человека в организации.
2. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.

*Тема 1.2. Трудовые ресурсы страны и предприятия.*

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

Для оценки знаний по теме используется комплект заданий и вопросов, полнотекстовые версии которых размещены в ЭИОС: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

1. Самостоятельная работа по теме занятия. Проработка нормативной документации и материалов к занятию

Оценка знаний, которые студент приобрел после самостоятельного изучения материала

***Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.***

*Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-5.1 УК-3.2 УК-5.2 УК-3.3*

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

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Система управления персоналом и ее место в организационной структуре предприятия.
2. Сущность и содержание современных методов управления персоналом.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов.

Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

*Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных и производственных коллективов на биотехнологическом предприятии* Планирование численности сотрудников научных и производственных коллективов на биотехнологическом предприятии.

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

Для оценки знаний по теме используется комплект заданий и вопросов, полнотекстовые версии которых размещены в ЭИОС: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

*Тема 2.3. Маркетинг, привлечение, отбор, наем и адаптация новых сотрудников предприятия.*

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Кадровая политика ее основные направления.
2. Маркетинг трудовых ресурсов. Процедура отбора и найма персонала в организации, занимающиеся доклиническими исследованиями.
3. Перечень необходимых документов при трудоустройстве.
4. Источники и пути покрытия потребности в персонале. Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы.
5. Принципы рационального делегирования полномочий.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

*Тема 2.4. Система адаптации новых сотрудников в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

Для оценки знаний по теме используется комплект заданий и вопросов, полнотекстовые версии которых размещены в ЭИОС: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

*Тема 2.5. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности.*

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

Для оценки знаний по теме используется комплект заданий и вопросов, полнотекстовые версии которых размещены в ЭИОС: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

*Тема 2.6. Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Мотивация и мотивационный процесс. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
2. Содержательные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом.
3. Процессуальные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом.
4. Формы стимулирования трудовой деятельности персонала в организации, занимающейся доклиническими исследованиями.

5. Мотивационные типы персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы.

Контрольные вопросы:

1. Особенности мотивации и стимулирования персонала в организации, занимающейся доклиническими исследованиями.
2. Суть системности и последовательности мотивации персонала.
3. Функции мотивации и стимулирования для различных групп персонала.
4. Творческий подход к системе мотивации и стимулирования (нешаблонный характер мероприятий).

Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

*Тема 2.7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных и производственных коллективов коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями*

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

Для оценки знаний по теме используется комплект заданий и вопросов, полнотекстовые версии которых размещены в ЭИОС: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

*Тема 2.8. Системы и формы оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы.
2. Структура и функции корпоративной культуры.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов.

Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

Для оценки знаний по теме используется комплект заданий и вопросов, полнотекстовые версии которых размещены в ЭИОС: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

*Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями*

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Роль обучения в системе управления персоналом биотехнологического предприятия.  
2. Этапы профессионального обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.  
По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

*Тема 2.10. Управление конфликтами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Тема докладов:

1. Понятие и виды деловой карьеры.

2. Этапы и варианты развития деловой карьеры.

Следует выбрать одно из направлений, рассмотреть преимущества и недостатки.

✓ Вертикальная и горизонтальная

✓ Центростремительная и монетарная

✓ Профессиональная и должностная

✓ Квалификационная и статусная

3. Формирование кадрового резерва организации, занимающейся доклиническими исследованиями.

4. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.

5. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

6. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

*Тема 2.11 Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов*

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

Для оценки знаний по теме используется комплект заданий и вопросов, полнотекстовые версии которых размещены в ЭИОС: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802>.

*Тема 2.12. Развитие деловой карьеры и работа с кадровым резервом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями*

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

Для оценки знаний по теме используется комплект заданий и вопросов, полнотекстовые версии которых размещены в ЭИОС: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

*Тема 2.13. Оценка результативности трудовой деятельности персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Анализ и планирование производительности труда.*

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

Для оценки знаний по теме используется комплект заданий и вопросов, полнотекстовые версии которых размещены в ЭИОС: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

*Тема 2.14. Правовое регулирование трудовых отношений в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России.

2. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы.

Вопросы по теме практического задания:

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
  5. Локальные нормативные правовые акты трудового права (перечислить виды и назначение).
  6. Основные виды кадровых документов (учетные, распорядительные, организационные).
- Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Тестирование проводится в электронной информационно-образовательной среде СПХФУ: <https://edu-spcpu.ru/course/view.php?id=3802> или в очном формате посредством письменной работы.

Тестирование проводится с ограничением по времени не более 1 минуты на одно тестовое задание закрытого типа и не более 3 минут на тестовое задание открытого типа. Студенту для получения положительного результата предоставляется 1 попытка для прохождения тестирования.

Оценивание осуществляется следующим образом:

60% и более правильных ответов - "зачтено"

менее 60% правильных ответов - "не зачтено"

Вопросы/Задания:

1. Как называют группу сотрудников предприятия, не имеющих учёные звания и степени, объединенную конкретным видом научно-исследовательской деятельности, экономическими интересами, нормами профессионального и иного поведения?

Ответ: Группа сотрудников предприятия, не имеющих учёные звания и степени, объединенная конкретным видом научно-исследовательской деятельности, экономическими интересами, нормами профессионального и иного поведения, называется научным коллективом

2. Кто определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для предприятия?

Ответ: Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для предприятия, определяет работодатель

3. Как называется целенаправленная деятельность субъекта управления, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления? Ответ:

Целенаправленной деятельностью субъекта управления, включающей разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления, называют управлением персоналом

4. Кто должен создавать работникам, проходящим подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами?

Ответ: Работодатель должен создавать работникам, проходящим подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами

5. Кто определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на фармацевтическом предприятии?

Ответ: Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на фармацевтическом предприятии

6. Как называется профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессии рабочих или должности служащих, в целях последующего совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии или должности?

Ответ: Профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессии рабочих или должности служащих, в целях последующего совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии или должности, называется повышением квалификации

7. Как называется метод обучения, представляющий собой помощь новичку в усвоении определенных компетенций в ходе ежедневной работы со стороны опытного сотрудника? Ответ: Метод обучения, представляющий собой помощь новичку в усвоении определенных компетенций в ходе ежедневной работы со стороны опытного сотрудника, называется наставничеством

8. Как называется метод обучения, состоящий в передаче руководителем части полномочий с возможностью принятия решений по обозначенному кругу вопросов, с возможностью обучения в ходе выполнения работ?

Ответ: Метод обучения, состоящий в передаче руководителем части полномочий с возможностью принятия решений по обозначенному кругу вопросов, с возможностью обучения в ходе выполнения работ, называется методом делегирования [делеги́рование]

9. Как называется метод обучения, заключающийся в переводе сотрудника на новую работу или должность для овладения новой квалификацией или компетенцией, для расширения опыта?

Ответ: Метод обучения, заключающийся в переводе сотрудника на новую работу или должность для овладения новой квалификацией или компетенцией, для расширения опыта, называется ротацией

10. Чем является профессиональный рост личности, включающий в себя повышение статуса, накопление трудового опыта, увеличение объёмов профессиональных знаний в определённой сфере деятельности?

Ответ: Профессиональный рост личности, включающий в себя повышение статуса, накопление трудового опыта, увеличение объёмов профессиональных знаний в определённой сфере деятельности, является карьерой

11. Как называется традиционный метод обучения, позволяющий выдать концентрированный, тщательно подобранный, качественный материал в короткий срок, позволяющий экономить время обучающихся на поиск и отбор информации?

Ответ: Традиционный метод обучения, позволяющий выдать концентрированный, тщательно подобранный, качественный материал в короткий срок, позволяющий экономить время обучающихся на поиск и отбор информации, называется лекцией

12. Как называется метод обучения, позволяющий воспроизведение реальных условий профессиональной деятельности вне ее, создание возможных моделей деятельности, который создает возможность ускоренного формирования компетенций?

Ответ: Метод обучения, позволяющий воспроизведение реальных условий профессиональной деятельности вне ее, создание возможных моделей деятельности, который создает возможность ускоренного формирования компетенций, называется моделирование

13. Какова нижняя граница физиологического развития человека, определяющая его возможность участия в трудовой деятельности в России?

Ответ: Нижняя граница физиологического развития человека, определяющая его возможность участия в трудовой деятельности в России – 16 лет

14. Как называется минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения производственных заданий в установленный срок?

Ответ: Минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения производственных заданий в установленный срок, называется явочной численностью

15. Как называется численность персонала, учитывающая все категории работников, числящихся в фармацевтической компании, находящихся в отпусках, командировках, включающая сезонных работников, временщиков?

Ответ: Численность персонала, учитывающая все категории работников, числящихся в фармацевтической компании, находящихся в отпусках, командировках, включающая сезонных работников, временщиков, называется списочной численностью

16. Обязан ли работодатель в условиях рынка самостоятельно определять, каких работников и сколько ему необходимо принять на работу, какая у них будет заработная плата, не ориентируясь на трудовые нормы, установленные государством?

Ответ: В условиях рынка работодатель, обязан ориентироваться на трудовые нормы, установленные государством, при определении всей совокупности работы с кадрами

17. Как называется вид безработицы, связанный с колебаниями объемов производства в отдельных отраслях (сельского хозяйства, строительства, промыслов), которые обусловлены ритмом производства?

Ответ: Вид безработицы, связанный с колебаниями объемов производства в отдельных отраслях (сельского хозяйства, строительства, промыслов), которые обусловлены ритмом производства, называется сезонной безработицей

18. Работники патентных служб, подразделений финансово-коммерческой информации, лаборанты, наладчики и ремонтники научного оборудования и приборов, относятся к персоналу:

Выберите правильный ответ:

1. административно-хозяйственному
2. научно-вспомогательному (правильный ответ)
3. производственному
4. научному

19. Периодические перемещения работника с одной должности на другую с изменением выполняемых им функций:

Выберите правильный ответ:

1. ротация (правильный ответ)
2. адаптация
3. профориентация
4. смещение

20. В группу общей подготовки кадрового резерва отбираются молодые сотрудники, которые обязательно имеют:

Выберите правильный ответ:

1. профессиональные компетенции (правильный ответ)
2. связи с руководством
3. максимальный стаж работы
4. личные договорённости

21. Группа высококвалифицированных перспективных специалистов, проходящих подготовку для занятия должностей более высокого уровня, является:

Выберите правильный ответ

1. кадровым резервом (правильный ответ)
2. социальным капиталом
3. руководящим составом
4. кадровым потенциалом

22. Установите соответствие между содержанием функций управления персоналом и их названием:

А Побуждение работников к добросовестному и инициативному труду, выполнению организационных целей

Б Объединение, координация, взаимосвязь и интеграция всех прочих функций в единое целое

В Обеспечение спроса на рабочие места на данном предприятии конкурентоспособных работников,

Г Обеспечение горизонтального и вертикального профессионально-должностного роста работника

1. Мотивация и стимулирование
2. Руководство
3. Маркетинг персонала

#### 4. Планирование карьеры

Ответ: А-1, Б-2, В-3, Г-4

#### 5. Обучение

23. Установите соответствие между содержанием этапов адаптации и их названием:

А Постепенное преодоление организационных и межличностных противоречий и переход к более-менее стабильной работе

Б Информирование и практическое знакомство с обязанностями и требованиями, которые предъявляются со стороны организации

В Включение в межличностные отношения с коллегами, при одновременном сохранении большинства собственных установок

Г Отождествление целей сотрудника с целями организации, принятие всех ценностей компании

1. Ассимиляция

2. Ориентация

3. Приспособление

4. Идентификация

5. Оценка

Ответ: А-1, Б-2, В-3, Г-4

24. Установите соответствие между содержанием функций управления персоналом и их названием:

А Сбор, хранение и учет анкетных данных, стажа, информации о повышении квалификации и пр.

Б Страхование по возрасту, болезни, инвалидности или несчастным случаям, налаживание на предприятии медицинского обслуживания

В Создание в организации климата, исключающего возникновение деструктивных конфликтов, а также конструктивное разрешение конфликтов

Г Соблюдение этических норм, целей и ценностей предприятия, уважение его традиций, развитие между работниками отношений взаимного уважения

1. Кадровое делопроизводство (А)

2. Социальное обеспечение (Б)

3. Управление конфликтами (В)

4. Развитие корпоративной культуры (Г)

5. Охрана труда и здоровья

Ответ: А-1, Б-2, В-3, Г-4

25. Какие подгруппы включены в структуру рабочих промышленно-производственного персонала фармацевтического предприятия?

Ответ: В структуру рабочих промышленно-производственного персонала включены основные, вспомогательные и прочие рабочие

26. Какие подгруппы включены в структуру служащих фармацевтического предприятия?

Ответ: В структуру служащих фармацевтического предприятия включены руководители, специалисты, прочие служащие [собственно служащие]

27. К какой группе промышленно-производственного персонала относятся работники предприятия, которые создают материальные ценности?

Ответ: Работники предприятия, которые создают материальные ценности относятся к группе рабочих промышленно-производственного персонала

28. В состав какой категории персонала фармацевтического предприятия включаются упаковщики?

Ответ: Упаковщики включаются в состав промышленно-производственного персонала фармацевтического предприятия

29. Как называется деятельность руководителя, выполняемая на предприятиях, способствующая наиболее эффективному использованию людей (работников) для достижения организационных и личных целей?

Ответ: Деятельностью руководителя, выполняемой на предприятиях, способствующей наиболее эффективному использованию людей (работников) для достижения организационных и личных целей, называют управление персоналом

30. Какие виды методов управления персоналом включают финансирование, ценообразование, стимулирование, страхование, премирование?

Ответ: Финансирование, ценообразование, стимулирование, страхование, премирование включают экономические методы управления персоналом

31. Какие виды методов управления персоналом включают приказы, распоряжения, указания, инструкции?

Ответ: Приказы, распоряжения, указания, инструкции включают административные методы управления персоналом

32. Какие виды методов управления персоналом включают убеждения, разъяснения, рассказы?

Ответ: Убеждения, разъяснения, рассказы включают педагогические методы управления персоналом

33. Какую политику предприятия определяют его цели и качество отношения к персоналу?

Ответ: Цели и качество отношения к персоналу определяют кадровую политику предприятия

34. Руководители какого звена на предприятии осуществляют планирование основных рабочих промышленно-производственного персонала?

Ответ: Планирование основных рабочих промышленно-производственного персонала на предприятии осуществляют руководители низшего звена

35. Руководители какого звена, как правило, осуществляют планирование руководителей различных отделов на предприятии?

Ответ: Как правило, планирование руководителей различных отделов на предприятии осуществляют руководители высшего звена [топ-менеджмент]

36. Основной функцией какого вида деятельности управления персоналом является всестороннее исследование внешнего и внутреннего рынков труда, прогнозирование, определение текущей и перспективной потребности в кадрах, источников ее удовлетворения?

Ответ: Всестороннее исследование внешнего и внутреннего рынков труда, прогнозирование, определение текущей и перспективной потребности в кадрах, источников ее удовлетворения является основной функцией маркетинга персонала

37. На какие источники привлечения персонала в компанию ориентируются стабильные фармацевтические организации, со сложившейся внутренней культурой?

Ответ: Стабильные фармацевтические организации, со сложившейся внутренней культурой ориентируются на внутренние источники привлечения персонала в компанию

38. К какому виду источников привлечения персонала в фармацевтическую компанию относятся социальные сети в Интернет, конкуренты, учебные заведения?

Ответ: Социальные сети в Интернет, конкуренты, учебные заведения относятся к виду внешних источников привлечения персонала в фармацевтическую компанию

39. Как называется процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающиеся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда?

Ответ: Процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающиеся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда называется адаптацией персонала [адаптация]

40. В чьи задачи и функции входит обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей новичков, обучение на рабочем месте?

Ответ: Обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей новичков, обучение на рабочем месте входит в задачи и функции наставников [наставничества]

41. Какие сотрудники проходят первичную адаптацию?

Ответ: Первичную адаптацию проходят сотрудники без опыта работы или с минимальным опытом

42. Заключительным этапом оформления трудовых отношений между работником и работодателем является подписание:

Выберите правильный ответ.

1. трудового договора (правильный ответ)

2. программы адаптации

3. коллективного договора

4. правил трудового распорядка

43. Планирование численности рабочих осуществляют руководители:

Выберите правильный ответ

1. низшего звена (правильный ответ)

2. среднего звена

3. любого уровня

4. финансового отдела

44. На фармацевтическом предприятии регулирование правовых вопросов трудовых отношений относят к:

Выберите правильный ответ

1. маркетингу персонала

2. стратегическому планированию

3. оперативной работе с кадрами (правильный ответ)

4. управлению развитием персонала

45. Какой стиль управления является наиболее конфликтным? Ответ: Авторитарный стиль является наиболее конфликтным стилем управления

46. При каких условиях критика руководителем деятельности подчиненного воспринимается эффективнее?

Ответ: Критика руководителем деятельности подчиненного воспринимается эффективнее если начинается с похвалы

47. Какой стиль управления является наиболее приемлемым в управлении женским коллективом?

Ответ: Наиболее приемлемым стилем управления женским коллективом является демократический стиль

48. В социально-психологическом плане, к чему может привести использование разных критериев оценки результатов одной и той же деятельности?

Ответ: В социально-психологическом плане, использование разных критериев оценки результатов одной и той же деятельности может привести к конфликтам

49. Как называют психологические притеснения сотрудника, преимущественно коллективные, включающие в себя постоянные негативные высказывания, необоснованную критику, социальную изоляцию?

Ответ: Психологическими притеснениями сотрудника, преимущественно коллективными, включающими в себя постоянные негативные высказывания, необоснованную критику, социальную изоляцию, называют моббингом

50. Кому можно делегировать полномочия?

Ответ: Делегировать полномочия можно только работникам, находящимся в прямом подчинении

51. Кто несет полную ответственность за делегирование полномочий и за выполнение работы в целом?

Ответ: Руководитель несет полную ответственность за делегирование полномочий и выполнение работы в целом

52. Как называется способность руководителя вести за собой людей и коллектив, быть уважаемым и авторитетным, обеспечивающая достижение цели?

Ответ: Способность руководителя вести за собой людей и коллектив, быть уважаемым и авторитетным, обеспечивающая достижение цели, называется лидерством

53. Как называется компетентность руководителя, заключающаяся в понимании природы конфликтов между людьми, конструктивном отношении к конфликтам в организации, обладании навыками неконфликтного общения в трудных ситуациях?

Ответ: Компетентность руководителя, заключающаяся в понимании природы конфликтов между людьми, конструктивном отношении к конфликтам в организации, обладании навыками неконфликтного общения в трудных ситуациях, называется конфликтологической компетентностью

54. Принятие каких решений является наиболее сложным и ключевым видом деятельности руководителя?

Ответ: Принятие управленческих решений является наиболее сложным и ключевым видом деятельности руководителя

55. Каким по счету этапом в управлении конфликтами является этап изучения причин возникновения конфликта, наблюдение, анализ результатов деятельности, изучение документов и использование биографического метода?

Ответ: В управлении конфликтами этап изучения причин возникновения конфликта, наблюдение, анализ результатов деятельности, изучение документов и использование биографического метода является первым этапом

56. Как называют форму завершения конфликта, заключающуюся в навязывании более слабому оппоненту своего решения в конфликтной ситуации?

Ответ: Форму завершения конфликта, заключающуюся в навязывании более слабому оппоненту своего решения в конфликтной ситуации, называют «насилие» [«подавление»]

57. Какой технологией решения конфликта является обеспечение эффективного общения между субъектами конфликтного взаимодействия и их сторонниками?

Ответ: Обеспечение эффективного общения между субъектами конфликтного взаимодействия и их сторонниками является коммуникативной технологией решения конфликта

58. Какой технологией решения конфликта является снижение социальной напряженности и укрепление социально-психологического климата в коллективе?

Ответ: Снижение социальной напряженности и укрепление социально-психологического климата в коллективе является социально-психологической технологией решения конфликта

59. Как называют выбор руководителем-управленцем из множества вариантов наиболее предпочтительного варианта действий (альтернативы)?

Ответ: Выбор руководителем-управленцем из множества вариантов наиболее предпочтительного варианта действий (альтернативы) называют управленческим решением

60. Каким методом возможно качественно улучшить мотивацию персонала, сформировать у сотрудников чувство сопричастности к общему делу и ответственность за порученное дело?

Ответ: Качественно улучшить мотивацию персонала, сформировать у сотрудников чувство сопричастности к общему делу и ответственность за порученное дело, возможно методом делегирования полномочий

61. Использование разных критериев оценки результатов одной и той же деятельности может привести к:

Выберите правильный ответ

1. Производительности
2. Толерантности
3. Конфликтам (правильный ответ)
4. Информированности

62. Грамотное предупреждение конфликтов на предприятии подразумевает:

Выберите правильный ответ

1. Согласование интересов
2. Публичное разоблачение
3. Критику личности
4. Угрозу наказаний

63. Оценка руководителем деятельности подчиненного по промежуточным и второстепенным, а не по конечным и главным результатам приводит к повышению:

Выберите правильный ответ

1. Ответственности
2. Удовлетворенности
3. Мотивации
4. Конфликтности (правильный ответ)

64. Профилактика конфликтов путем всесторонней, объективной и качественной оценки результатов деятельности возможна при дополнительной оценке:

Выберите правильный ответ

1. Экспертов (правильный ответ)
2. Исполнителей

3. Оппонентов

4. Руководителя

65. Для смягчения конфликтного взаимодействия с подчиненным, предъявление настойчивых требований рекомендуется подкрепить:

Выберите правильный ответ

1. Наказаниями и санкциями

2. Мнением оппонентов

3. Правовыми нормами (правильный ответ)

4. Личным авторитетом

66. Как называют систему формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников, стиля руководства, показателей удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификация работников с компанией?

Ответ: Систему формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников, стиля руководства, показателей удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификация работников с компанией, называют корпоративной культурой

67. Что называют внутренним побуждением человека к действию, направленным на достижение необходимой цели (результата)?

Ответ: Внутренним побуждением человека к действию, направленным на достижение необходимой цели (результата), называют мотив

68. Чем являются внешние рычаги воздействия на человека, побуждающие его к продуктивной деятельности?

Ответ: Внешние рычаги воздействия на человека, побуждающие его к продуктивной деятельности, являются стимулами

69. Легитимно (законно) ли в объявлениях о вакансиях указывать требования к полу и национальности соискателя?

Ответ: В объявлениях о вакансиях запрещено указывать требования к полу и национальности соискателя

70. Как называется теория мотивации, основывающаяся на том, что существуют внутренние побуждения (потребности), которые заставляют человека действовать?

Ответ: Содержательная теория мотивации, основывается на том, что существуют внутренние побуждения (потребности), которые заставляют человека действовать

71. Как называется потребность, связанная со стремлением людей находиться в стабильном состоянии, защищающем от страха, боли, болезней и других страданий, которые может принести жизнь человеку?

Ответ: Потребность, связанная со стремлением людей находиться в стабильном состоянии, защищающем от страха, боли, болезней и других страданий, которые может принести жизнь человеку, называют потребностью в безопасности

72. Что называют процессом взаимодействия внутренних побуждений, мотивов личности и внешних воздействий из вне?

Ответ: Процессом взаимодействия внутренних побуждений, мотивов личности и внешних воздействий из вне, называют мотивацию

73. Что называют вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы?

Ответ: Вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы называют заработную плату

74. Что называют фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат?

Ответ: Фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат называют должностной оклад

75. Как называется система, представляющая собой совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию заработной платы работников в зависимости от сложности выполняемых ими работ, условий труда, его интенсивности и характера?

Ответ: Система, представляющая собой совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию заработной платы работников в зависимости от сложности выполняемых ими работ, условий труда, его интенсивности и характера, называется тарифной системой

76. Как называются справочники-сборники, в которых содержатся сгруппированные по производствам и видам деятельности подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации работников?

Ответ: Справочники-сборники, в которых содержатся сгруппированные по производствам и видам деятельности подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации работников, называются тарифно-квалификационными справочниками.

77. Что устанавливается для рабочих в зависимости от уровня квалификации рабочего и требований, которые предъявляются к выполняемым работам?

Ответ: В зависимости от уровня квалификации рабочего и требований, которые предъявляются к выполняемым работам, устанавливается тарифный разряд

78. Как называется величина, которая отражает сложность труда и квалификацию работника?

Ответ: Величина, которая отражает сложность труда и квалификацию работника называется тарифным разрядом

79. Форма заработной платы, устанавливаемая как вознаграждение за труд в зависимости от отработанного времени и квалификации работника?

Ответ: Повременная оплата труда - форма заработной платы, устанавливаемая как вознаграждение за труд в зависимости от отработанного времени и квалификации работника

80. Каково название формы заработной платы, представляющей собой вознаграждение за труд в зависимости от количества и качества изготовленных изделий?

Ответ: Форма заработной платы, представляющая собой вознаграждение за труд в зависимости от количества и качества изготовленных изделий, называется сдельной оплатой труда

81. Как называют совокупность всех расходов предприятия или организации на персонал, оплату его труда, кроме тех, что связаны непосредственно с рабочими процессами?

Ответ: Совокупностью всех расходов предприятия или организации на персонал, оплату его труда, кроме тех, что связаны непосредственно с рабочими процессами, называют фондом оплаты труда

82. С помощью каких двух показателей происходит определение производительности труда для производственного фармацевтического предприятия?

Ответ: Для производственного фармацевтического предприятия характерно определение производительности труда с помощью двух показателей - выработки и трудоемкости (трудовой метод)

83. К каким факторам, по теории Герцберга, относят ответственность, личный успех и признание?

Ответ: По теории Герцберга, ответственность, личный успех и признание относят к мотивационным факторам

84. Как называется система оплаты труда, основанная на сочетании простой повременной оплаты труда с премированием за достижение определенных количественных и качественных показателей?

Ответ: Система оплаты труда, основанная на сочетании простой повременной оплаты труда с премированием за достижение определенных количественных и качественных показателей, называется повременно-премиальной

85. Как называется система оплаты труда, когда размер заработной платы работников оговаривается в трудовом договоре (контракте)?

Ответ: Когда размер заработной платы работников оговаривается в трудовом договоре (контракте), то система оплаты труда называется контрактной

86. Для формирования заработной платы руководителей и служащих обычно используются системы оплаты:

Выберите несколько правильных ответов

1. Окладная (правильный ответ)

2. Сдельная
3. Аккордная
4. Контрактная (правильный ответ)

87. На фармацевтическом биотехнологическом предприятии сдельная форма оплаты труда может быть установлена для:

Выберите несколько правильных

1. Упаковщиков (правильный ответ)
2. Мойщиков посуды (правильный ответ)
3. Бухгалтеров
4. Младших научных сотрудников

88. Установите последовательность от низших потребностей к высшим потребностям, выделяемых А. Маслоу:

1. Физиологические
2. Защищенности
3. Принадлежности
4. Уважении
5. Самовыражении

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Ответ: 1 2 3 4 5

89. Установите последовательность процесса мотивации, который охватывает последовательность взаимозависимых категорий:

1. Потребности
2. Интересы
3. Мотив деятельности
4. Действия

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Ответ: 1 2 3 4

90. Физиологическое или психологическое состояние человека, ощущаемое как недостаток в чем-либо объективно необходимом, которое создает побуждение к трудовой деятельности и нацеливает на получение вознаграждения:

Выберите правильный ответ

1. Потребность (правильный ответ)
2. Мотив
3. Стимул
4. Интерес

91. Внешними рычагами воздействия на человека, побуждающие его к продуктивной деятельности являются:

Выберите правильный ответ

1. Потребности
2. Действия
3. Стимулы (правильный ответ)
4. Интересы

92. Целенаправленная активность, процесс по достижению результата, который знаменует собой мотивированное поведение:

Выберите правильный ответ

1. Мотивация
2. Потребность
3. Действия (правильный ответ)
4. Интерес

93. Кем были предложены теории «Х» и «Y», в соответствии с которыми все работники подразделяются на две противоположные категории?

Ответ: Теории «Х» и «Y», в соответствии с которыми все работники подразделяются на две противоположные категории, были предложены [Дугласом] Мак-Грегором

94. В какой школе управления впервые обосновывалось внимание к психологическим механизмам деятельности, партнерским отношениям между управляющими и рабочими, делегированию полномочий и участию в управлении рабочих?

Ответ: Впервые внимание к психологическим механизмам деятельности, партнерским отношениям между управляющими и рабочими, делегированию полномочий и участию в управлении рабочих обосновывалось в неоклассической школе управления [школе человеческих отношений]

95. Кто из ученых выделил две категории факторов оценки степени удовлетворенности от выполняемой деятельности: факторы, удерживающие на работе и факторы, мотивирующие к работе?

Ответ: [Фредерик] Герцберг выделил две категории факторов оценки степени удовлетворенности от выполняемой деятельности: факторы, удерживающие на работе и факторы, мотивирующие к работе

96. В результате чего управление выделилось как самостоятельный вид деятельности?

Ответ: Управление выделилось как самостоятельный вид деятельности в результате разделения труда

97. Как называют систему социально-экономических отношений между работодателями, наемными работниками (или их законными представителями), а также государством, обеспечивающих воспроизводство системы труда?

Ответ: Систему социально-экономических отношений между работодателями, наемными работниками (или их законными представителями), а также государством, обеспечивающих воспроизводство системы труда, называют рынком труда

98. Каких коллективов, исходя из половой принадлежности, будет преобладание в большинстве фармацевтических организациях? Ответ: Исходя из половой принадлежности, в большинстве фармацевтических организациях будет преобладание женских коллективов

99. В каком документе (кроме трудового договора) прописаны конкретизированные обязанности сотрудника, его права, ответственность и расширенные требования к квалификации?

Ответ: Конкретизированные обязанности сотрудника, его права, ответственность и расширенные требования к квалификации (кроме трудового договора) прописаны в должностной инструкции

100. К каким факторам, по теории Герцберга, относят условия труда и заработную плату?

Ответ: По теории Герцберга, условия труда и заработную плату относят к гигиеническим факторам

101. Как называется часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности?

Ответ: Частью населения страны, обладающей необходимым физическим развитием, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности, называют трудовые ресурсы

102. Кто из представителей классической школы управления считается основоположником проектного управления?

Ответ: Основоположником проектного управления считается [Генри Лоуренс] Гант – представитель классической школы управления

103. Какие три подхода следует учитывать в современном управлении персоналом?

Ответ: В современном управлении персоналом следует учитывать системный, процессный и ситуативный [ситуационный] подходы.

104. Кто из ученых впервые определил систему как множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом?

Ответ: [Людвиг фон] Берталанфи - ученый, впервые определивший систему как множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом

105. К какой школе управления относят труды Джорджа Элтона Мэйо и Мэри Паркер Фоллет?

Ответ: Труды Джорджа Элтона Мэйо и Мэри Паркер Фоллет относят к неоклассической школе управления персоналом [или школе человеческих отношений]

106. Могут ли решения руководителей, относительно заключения трудового договора с работником, быть независимыми от норм, установленных государством и закрепленных в ТК РФ?

Ответ: Решения руководителей, относительно заключения трудового договора с работником, не могут быть независимыми от норм, установленных государством и закрепленных в ТК РФ 107. Процедурой оценки персонала, которая регулируется ТК РФ, федеральными нормативными актами и локальными нормативными актами, называется:

Выберите правильный ответ

1. Аттестация (правильный ответ)
2. Ротация
3. Нормирование
4. Мотивация

108. Разработка стандартов и норм оценок персонала предполагает предварительный анализ:

Выберите правильный ответ

1. Продукции предприятия
2. Квалификации персонала
3. Рабочих мест (правильный ответ)
4. Мотивации персонала

109. Улучшение результатов работы как отдельных исполнителей, так и отделов, подразделений, организации в целом, является основной задачей:

Выберите правильный ответ

1. Совмещения должностей
2. Оценки персонала (правильный ответ)
3. Депремирования
4. Централизации власти

110. Конкретные цели, характеризующиеся наличием временных рамок и конкретного критерия, по отношению к которому можно оценить степень выполнения работы, называют:

Выберите правильный ответ

1. Способностью
2. Результатом
3. Стандартом (правильный ответ)
4. Работоспособностью

111. Обязательную силу для персонала локальные акты приобретают после надлежаще проведенной процедуры:

Выберите правильный ответ

1. Ознакомления с их содержанием (правильный ответ)
2. Согласования с профсоюзом
3. Устройства на работу
4. Подписания руководством

112. В каком организационно правовом документе, определяются основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности.

Выберите правильный ответ

1. Штатное расписание
2. Табель учета рабочего времени
3. Инструкция по охране труда
4. Должностная инструкция (правильный ответ)

113. С определения чего следует начинать формирование структуры корпоративной культуры компании?

Выберите правильный ответ

1. Миссии и ценностей (правильный ответ)
2. Мотивации сотрудников
3. Дизайна помещений
4. Формулирования легенд

114. Что называют совокупностью поведения, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим организации, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта?

Ответ: Совокупностью поведения, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим организации, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта, зазывают корпоративную культуру

115. Как называется функция научного коллектива, связанная с обработкой и внедрением данных исследований, технологий, мониторингом результатов внедрений, написанием отчетов и рекомендаций с целью коррекции результатов исследований?

Ответ: Функция научного коллектива, связанная с обработкой и внедрением данных исследований, технологий, мониторингом результатов внедрений, написанием отчетов и рекомендаций с целью коррекции результатов исследований, называется производственной.

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

*Первый семестр, Зачет*

*Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-5.1 УК-3.2 УК-5.2 УК-3.3*

Вопросы/Задания:

Представить портфолио в бумажном или электронном виде на страницы дисциплины в ЭИОС.

Ссылка: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Портфолио формируется в ходе изучения дисциплины на бумажном носителе или в виде сводной ведомости в электронно-информационной образовательной среде. В рамках промежуточной аттестации оценка «зачтено» выставляется, если все элементы портфолио соответствуют требованиям к структуре, содержанию и оформлению. Портфолио формируется в ходе изучения дисциплины. Портфолио, представляемое на промежуточную аттестацию, должно включать:

1. Результаты ответов на контрольные вопросы по темам:

"История развития управления персоналом. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия"; "Работа с кадрами на биотехнологическом предприятии"; "Мотивация труда на биотехнологическом предприятии"; "Корпоративная культура и управление конфликтами".

2. Устные опросы на практических занятиях. Студенту необходимо успешно пройти устный опрос по вопросам для самостоятельной подготовки минимум на одном из практических занятий.

3. Доклад по теме реферата. Студенту необходимо представить оформленную в соответствии с требованиями и оцененную на положительную оценку презентацию к докладу по выбранной теме реферата.

4. Решение разноуровневых задач и заданий на практических занятиях. Студенту необходимо получить положительную оценку за решение заданий на практических занятиях по следующим темам:

"Состав и количественная оценка трудовых ресурсов биотехнологического предприятия";

"Планирование численности сотрудников научных коллективов на биотехнологическом предприятии"; "Системы и формы оплаты труда на биотехнологическом предприятии"

"Принятие решений".

5. Участие в деловых и ролевых играх. Студенту необходимо получить положительную оценку за участие в следующих мероприятиях на практических занятиях:

Деловая игра «Служба управления персоналом»; Деловая игра «Адаптация персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями»; Ролевая игра «Слалом»; Деловая игра «Мотивация».

6. Индивидуальное расчетное задание. Студенту необходимо предоставить оцененный на положительную оценку отчет о выполненном индивидуальном расчетном задании.

7. Реферат. Студенту необходимо представить выполненный в соответствии с требованиями и оцененный на положительную оценку реферат по выбранной теме.

8. Посещаемость практических занятий, лекций и консультаций по дисциплине.

9. Итоговая рефлексивная работа. Студенту необходимо выразить свое мнение в форме развернутого ответа на вопрос (до 200 слов) относительно одного из предложенных вопросов:

1. «Особенности управления научными коллективами на современном этапе развития

фармацевтической отрасли». 2. «Роль руководителя в управлении научными коллективами на современном фармацевтическом предприятии / организациях, занимающихся доклиническими исследованиями».

Ответ должен быть представлен не менее чем на 1 и не более чем на 2-х страницах машинописного текста на одной стороне стандартного листа белой бумаги формата А4 (210×297 мм) с соблюдением следующих размеров полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Абзацный отступ должен составлять 1,25 мм. Текст должен быть набран на компьютере. При компьютерном наборе текста рекомендуется использовать редактор Microsoft Word версии 6.0 и выше, в котором необходимо установить следующие параметры печати: междустрочный интервал – одинарный, тип шрифта для основного текста – Times New Roman, стиль Normal, размер шрифта – 12, цвет шрифта – черный. Ответ на вопрос оценивается в формате «зачтено», «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется если студент предоставил аргументированный ответ, который демонстрирует знание курса, умеет рассуждать, оперируя понятиями дисциплины, демонстрирует творческий подход к решению актуальных вопросов управления персоналом фармацевтического предприятия.

Оценка за портфолио выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой.

Максимально за портфолио студент может набрать 900 баллов. Портфолио считается зачтенным, если набрано 600 и более баллов.

Портфолио выкладывается на соответствующую страницу для загрузки: <https://edu-spsru.ru/course/view.php?id=3802>

Портфолио оценивается в категориях "зачтено-не зачтено". Оценка "зачтено" выставляется, если для всех элементов компетенций превышен (достигнут) пороговый уровень освоения компетенции на данном этапе (см. раздел 2.1) Оценка "не зачтено", если уровень освоения компетенций ниже порогового (см. раздел 2.1)