

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

Фармацевтический факультет

Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
В Т.Ч. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

**Б1.О.03 УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНЫМИ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ
КОЛЛЕКТИВАМИ**

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Снабжение и закупки медицинских организаций

Формы обучения: заочная

Квалификация, присваиваемая выпускникам: Магистр

Год набора: 2023

Срок получения образования: 2 года 3 месяца(-ев)

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

Разработчики:

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

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра экономики и управления	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Орлов А. С.	Рассмотрено	26.05.2022, № 9
2	Методическая комиссия фармацевтического факультета	Председатель методической комиссии/совета	Жохова Е. В.	Согласовано	15.09.2022
3	Кафедра медицинского и фармацевтического товароведения	Ответственный за образовательную программу	Умаров С. З.	Согласовано	15.09.2022

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	23.06.2022, № 11

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОП	7
3. Объем дисциплины и виды учебной работы	8
4. Содержание дисциплины	8
4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий	8
4.2. Содержание разделов, тем дисциплин и формы текущего контроля	9
4.3. Содержание занятий семинарского типа	12
4.4. Содержание занятий лекционного типа.	13
4.5. Содержание занятий семинарского типа	14
4.6. Содержание занятий самостоятельной работы обучающихся	14
5. Порядок проведения промежуточной аттестации	16
6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины	18
6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы	18
6.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся	18
6.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	19
6.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование	19
7. Методические материалы по освоению дисциплины	20
8. Оценочные материалы	23

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

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

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

Знать:

УК-3.1/Зн3 Знать состав кадров, категории, структуру персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.1/Зн4 Знать основы маркетинга персонала и особенности рынка труда

УК-3.1/Зн5 Знать виды, направления, формы и методы обучения, развитие персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Уметь:

УК-3.1/Ум3 Уметь формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске персонала, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.1/Ум4 Уметь разрабатывать программы адаптации новых сотрудников, составлять должностные инструкции и положения о подразделении персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.1/Ум5 Уметь организовывать обучение работников, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов для персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Владеть:

УК-3.1/Нв2 Владеть основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны

УК-3.1/Нв3 Владеть основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

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

Знать:

УК-3.2/Зн3 Знать содержание основных направлений кадровой политики

УК-3.2/Зн4 Знать цели и задачи управления персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций

Уметь:

УК-3.2/Ум3 Уметь учитывать в управлении персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров

УК-3.2/Ум4 Уметь планировать и определять численность персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Владеть:

УК-3.2/Нв2 Владеть методами расчета численности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.2/Нв3 Владеть методами расчёта показателей динамики персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

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 Знать роль, качества, функции современного руководителя в управлении персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.3/Зн2 Знать виды, причины возникновения, динамику конфликтов в коллективах работников, занятых снабжением и закупками медицинских организаций

Уметь:

УК-3.3/Ум1 Уметь использовать алгоритм принятия управленческих решений в области снабжения и закупок медицинских организаций

УК-3.3/Ум2 Уметь управлять конфликтными ситуациями в сфере снабжения и закупок медицинских организаций

Владеть:

УК-3.3/Нв1 Владеть педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.3/Нв2 Владеть конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в 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 Знать современные методы управления персоналом и особенности их применения

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

УК-5.1/Зн3 Знать системы и формы оплаты труда персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Уметь:

УК-5.1/Ум1 Уметь разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективные формы стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

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

Владеть:

УК-5.1/Нв1 Владеть основными методами мотивации и стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

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

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

Знать:

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

УК-5.2/Зн2 Знать основы правового регулирования трудовых отношений

Уметь:

УК-5.2/Ум1 Уметь развивать корпоративную культуру, учитывая принципы и основы интеллектуальной собственности

УК-5.2/Ум2 Уметь осуществлять оценку трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Владеть:

УК-5.2/Нв1 Владеть основами анализа корпоративной культуры организаций

УК-5.2/Нв2 Владеть методами оценки и анализа трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций

ОПК-4.2 Осуществляет руководство коллективом с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков

Знать:

ОПК-4.2/Зн1 Знать современные практики управления, эффективные стили лидерства, основы делегирования, конструктивные методы взаимодействия в коллективе

ОПК-4.2/Зн2 Знать основы эффективной коммуникации со всеми участниками трудового процесса, способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

Уметь:

ОПК-4.2/Ум1 Уметь осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

ОПК-4.2/Ум2 Уметь применять конструктивные методы взаимодействия, проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации

Владеть:

ОПК-4.2/Нв1 Владеть конструктивными методами взаимодействия в коллективе, способами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.О.03 «Управление научными и производственными коллективами» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 1.

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Б1.О.02 Организационно-управленческая структура и бизнес-процессы медицинских организаций;

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;

Б2.О.02(П) производственная практика, практика по профилю профессиональной деятельности;

ФТД.В.01 Психология профессиональной деятельности и управления;

ФТД.В.02 Разрешение конфликтов в коллективе;

Б1.О.07 Стратегическое управление снабжением медицинской организации;

Б2.О.01(У) учебная практика, ознакомительная практика;

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

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации в период теоретического обучения (часы)	Лекции (часы)	Практические занятия (часы)	Контроль самостоятельной работы (часы)	Самостоятельная работа студента (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	10	2	2	6	1	95	Зачет (2)
Всего	108	3	10	2	2	6	1	95	2

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации в период теоретического обучения	Контроль самостоятельной работы	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа студента	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами.	17	2		2		13	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2
Тема 1.1. Управление научными и производственными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.	9	2		2		5	
Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и	8					8	

предприятия.							
Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами.	89		1		6	82	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-5.1 УК-5.2 ОПК-4.2
Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика организации.	10				2	8	
Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии	8					8	
Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников в организации.	10				2	8	
Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности. Руководитель и его роль в управлении персоналом.	8					8	
Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.	10				2	8	
Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда.	8					8	
Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности персонала. Анализ и планирование производительности труда.	9		1			8	
Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений	8					8	
Тема 2.9. Управление поведением работников в организациях. Управление развитием персонала и организация работы персонала.	8					8	
Тема 2.10. Организация обучения персонала, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом в организациях.	10					10	
Итого	106	2	1	2	6	95	

4.2. Содержание разделов, тем дисциплин и формы текущего контроля

Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами.

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

Понятие научный и производственный коллектив. Структура научного и производственного коллектива организаций. Основные принципы управления научными и производственными коллективами. История возникновения науки управления персоналом. Отношение к персоналу на разных этапах развития менеджмента. Школы управления о роли человека в организации.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

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

Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами.

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика организации.

Система управления персоналом и ее место в организационной структуре компании. Цели и задачи системы управления персоналом. 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. Особенности формирования коллективов в организации. Сущность, задачи и этапы кадрового планирования. Методы планирования численности персонала. Определение численности управленческого персонала. Нормы управляемости и их расчет. Формула Розенкранца. Нормирование труда.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	60	100
Тест	70	100
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		25

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

Методы планирования численности персонала. Определение численности управленческого персонала. Нормы управляемости и их расчет. Формула Розенкранца.

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников в организации.

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

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	60	100
Тест	70	100
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		25

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности.

Руководитель и его роль в управлении персоналом.

Распределение обязанностей и организация исполнительской деятельности в организации. Принципы рационального делегирования полномочий в организации. Разработка должностных инструкций. Основные разделы должностных инструкций. Роль современного руководителя в управлении персоналом, занятого снабжением и закупками медицинских организаций и его функции. Качества, необходимые руководителю и требования, предъявляемые к нему при руководстве персоналом, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Характеристика основных стилей управления. Алгоритм принятия управленческих решений.

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

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

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	60	100
Тест	70	100
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		25

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда.

Заработная плата и ее функции. Принципы организации заработной платы. 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. Состав фонда оплаты труда и его планирование. Порядок начисления страховых взносов во внебюджетные фонды РФ.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности персонала. Анализ и планирование производительности труда.

Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом, оценка деятельности научных и производственных коллективов. Основные методы оценки трудовой деятельности. Метод экспертных оценок. Организация проведения аттестации сотрудников. Проблемы оценки работников и пути их преодоления. Сущность и экономическое значение производительности труда. Определение производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости. Резервы роста производительности труда, управление производительностью.

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Индивидуальные задания	60	100

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

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

Тема 2.9. Управление поведением работников в организациях. Управление развитием персонала и организация работы персонала.

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

Тема 2.10. Организация обучения персонала, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом в организациях.

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

4.3. Содержание занятий семинарского типа.

Заочная форма обучения. Консультации в период теоретического обучения (2 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами. (2 ч.)

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

1. Консультация по вопросам изучения курса, балльно-рейтинговой системе оценки.
2. Правила выполнения индивидуального расчетного задания и прохождения текущих аттестаций.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами.

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика организации.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников в организации.

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности. Руководитель и его роль в управлении персоналом.

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности персонала. Анализ и планирование производительности труда.

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Управление поведением работников в организациях. Управление развитием персонала и организация работы персонала.

Тема 2.10. Организация обучения персонала, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом в организациях.

4.4. Содержание занятий лекционного типа.

Заочная форма обучения. Лекции (2 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами. (2 ч.)

Тема 1.1. Управление научными и производственными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (2 ч.)
История развития и современное состояние науки об управлении. Система управления персоналом в организации.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами.

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика организации.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников в организации.

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности. Руководитель и его роль в управлении персоналом.

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности персонала. Анализ и планирование производительности труда.

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Управление поведением работников в организациях. Управление развитием персонала и организация работы персонала.

Тема 2.10. Организация обучения персонала, планирование деловой карьеры и работы с

кадровым резервом в организациях.

4.5. Содержание занятий семинарского типа.

Заочная форма обучения. Практические занятия (6 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами.

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

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия.

Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами. (6 ч.)

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика организации. (2 ч.) Система управления научными и производственными коллективами и кадровая политика организации. Планирование численности сотрудников научных и производственных коллективов в организации.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников в организации. (2 ч.)

Система адаптации новых сотрудников снабжения и закупок медицинских организаций

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности. Руководитель и его роль в управлении персоналом.

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. (2 ч.) Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности персонала. Анализ и планирование производительности труда.

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений

Тема 2.9. Управление поведением работников в организациях. Управление развитием персонала и организация работы персонала.

Тема 2.10. Организация обучения персонала, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом в организациях.

4.6. Содержание самостоятельной работы обучающихся

Заочная форма обучения. Самостоятельная работа студента (95 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами. (13 ч.)

Тема 1.1. Управление научными и производственными коллективами. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (5 ч.)

1. Изучение управления персоналом в различные исторические периоды на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Тема 1.2. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия. (8 ч.)

1. Изучение методик расчета показателей численности трудовых ресурсов страны и предприятия на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами. (82 ч.)

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика организации. (8 ч.)

1. Изучение теоретического материала по системе управления персоналом, освоение элементов кадровой политики на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии (8 ч.)

1. Изучение методов планирования численности научных и производственных коллективов на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников в организации. (8 ч.)

1. Изучение теоретического материала по отбору, приему и адаптации новых сотрудников на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Тема 2.4. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности. Руководитель и его роль в управлении персоналом. (8 ч.)

1. Изучение принципов делегирования полномочий на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. (8 ч.)

1. Изучение современных направлений мотивации и стимулирования персонала на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Тема 2.6. Системы и формы оплаты труда. (8 ч.)

1. Самостоятельное изучение принципов организации заработной платы, видов доплат и надбавок к заработной плате работников, фонда оплаты труда персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций.

2. Выполнение ИРЗ, подготовка к текущему контролю знаний.

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности персонала. Анализ и планирование производительности труда. (8 ч.)

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

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

3. Выполнение ИРЗ.

Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений (8 ч.)

1. Изучение ТК РФ, содержания локальных документов, профессиональных стандартов

отрасли на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

3. Выполнение ИРЗ.

Тема 2.9. Управление поведением работников в организациях. Управление развитием персонала и организация работы персонала. (8 ч.)

1. Самостоятельное изучение теоретического материала по управлению поведением персонала, управлению конфликтами.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

Тема 2.10. Организация обучения персонала, планирование деловой карьеры и работы с кадровым резервом в организациях. (10 ч.)

1. Изучение теоретического материала по обучению, развитию персонала и управлению карьерой на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

5. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: очная форма обучения, Зачет, Второй семестр.

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

Порядок проведения зачета:

1. Зачет проводится в период теоретического обучения. Не допускается проведение зачета на последних аудиторных занятиях.

2. Преподаватель принимает зачет только при наличии ведомости и надлежащим образом оформленной зачетной книжки.

3. Результат зачета объявляется студенту непосредственно после его сдачи, затем выставляется в ведомость и зачетную книжку студента. Положительная оценка заносится в ведомость и зачетную книжку, неудовлетворительная оценка проставляется только в ведомости. В случае неявки студента для сдачи зачета в ведомости вместо оценки делается запись «не явился».

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

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

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

"зачтено" - 600 и более баллов

"не зачтено" - менее 600 баллов.

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована на уровне требований к дисциплине в соответствии с образовательной программой (результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции), обучающемуся выставляется оценка "не зачтено".
Промежуточная аттестация: заочная форма обучения, Зачет, Первый семестр.

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

Порядок проведения зачета:

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

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

Итоговый тест включает 20 тестовых заданий, охватывающих весь изученный материал. На решения тестовых заданий отводится 30 минут. Задания, предполагающие множественный выбор ответов, считаются решенными правильно, если выбраны все правильные ответы.

Результаты выполнения теста оцениваются следующим образом: 70% и выше – «зачтено», менее 70% правильно выполненных заданий – «не зачтено».

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

"зачтено" - 600 и более баллов

"не зачтено" - менее 600 баллов.

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

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «менеджмент организации» и «управление персоналом» / П. Э. Шлендер., В. В. Лукашевич., В. Д. Мостова., А. Н. Артемьев., Я. Г. Соскин.; под редакцией П. Э. Шлендер. - Управление персоналом - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00909-7. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

2. Моисеева., Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии: учебное пособие / Е. Г. Моисеева,. - Управление персоналом. Современные методы и технологии - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 139 с. - 978-5-4487-0039-2. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Пономарева., Т. Н. Маркетинг персонала: учебное пособие / Т. Н. Пономарева., Н. В. Дубино., М. С. Старикова,. - Маркетинг персонала - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. - 153 с. - 2227-8397. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/80420.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

2. Маслова., В. М. Управление персоналом: толковый словарь / В. М. Маслова,. - Управление персоналом - Москва: Дашков и К, 2014. - 118 с. - 978-5-394-00729-3. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/14628.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

3. Чиликина., И. А. Управление персоналом: учебное пособие для спо / И. А. Чиликина,. - Управление персоналом - Липецк, Саратов: Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2019. - 76 с. - 978-5-88247-939-7, 978-5-4488-0292-8. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/85992.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

4. Борисова., А. А. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / А. А. Борисова,. - Управление человеческими ресурсами - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. - 112 с. - 978-5-7782-3380-5. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

5. Люшина., Э. Ю. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Э. Ю. Люшина., Е. Г. Моисеева., Е. О. Тихонова,. - Управление человеческими ресурсами - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 235 с. - 978-5-4487-0158-0. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

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

Профессиональные базы данных

1. <https://www.gost.ru/> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации

2. eLibrary.ru - Портал научных публикаций

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

Ресурсы «Интернет»

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

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

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

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

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

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

6.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

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

Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий), лабораторных занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе, для организации практической подготовки обучающихся, подтверждающая наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования:

проектор, персональные компьютеры с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата, учебная мебель для педагогического работника и обучающихся (столы и стулья), экран для проектора, мобильная маркерная доска

Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования: персональные компьютеры с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата, учебная мебель для педагогического работника и обучающихся (столы и стулья), маркерная доска

Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования: персональные компьютеры с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата, учебная мебель для педагогического работника и обучающихся (столы и стулья), маркерная доска

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.

7. Методические указания по освоению дисциплины

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=3847>

Консультирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3847>

Контроль: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3847>

Размещение учебных материалов: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3847>

Учебно-методическое обеспечение:

Орлов А.С. Управление научными коллективами : электронный учебно-методический комплекс / А.С. Орлов, Ж.С. Сафронова; ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России. – Санкт-Петербург, 2021. – Текст электронный // ЭИОС СПХФУ : [сайт]. – URL: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3847>. — Режим доступа: для авторизованных пользователей.

Методические указания по формам работы

Консультации в период теоретического обучения

Консультации в период теоретического обучения предназначены для разъяснения порядка выполнения самостоятельной работы и ответа на сложные вопросы в изучении дисциплины.

В рамках консультаций проводится контроль выполнения обучающимся самостоятельной работы. Контроль осуществляется в следующей форме:

Собеседование

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

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

Доклада, сообщения

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

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

Лекции

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

Практические занятия

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

Деловой игры

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой совместную деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

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

Задач и заданий репродуктивного уровня

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

Представление оценочного средства в оценочных материалах: комплект задач и заданий

Кейс-задачи

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

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

Тест

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

Представление оценочного средства в оценочных материалах: спецификация банка тестовых заданий
Доклада, сообщения

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

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

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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/Зн3 Знать состав кадров, категории, структуру персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.1/Зн4 Знать основы маркетинга персонала и особенности рынка труда

УК-3.1/Зн5 Знать виды, направления, формы и методы обучения, развитие персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Уметь:

УК-3.1/Ум3 Уметь формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске персонала, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.1/Ум4 Уметь разрабатывать программы адаптации новых сотрудников, составлять должностные инструкции и положения о подразделении персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.1/Ум5 Уметь организовывать обучение работников, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов для персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Владеть:

УК-3.1/Нв2 Владеть основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны

УК-3.1/Нв3 Владеть основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

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

Знать:

УК-3.2/Зн3 Знать содержание основных направлений кадровой политики

УК-3.2/Зн4 Знать цели и задачи управления персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций

Уметь:

УК-3.2/Ум3 Уметь учитывать в управлении персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров

УК-3.2/Ум4 Уметь планировать и определять численность персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Владеть:

УК-3.2/Нв2 Владеть методами расчета численности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.2/Нв3 Владеть методами расчёта показателей динамики персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

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 Знать роль, качества, функции современного руководителя в управлении персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.3/Зн2 Знать виды, причины возникновения, динамику конфликтов в коллективах работников, занятых снабжением и закупками медицинских организаций

Уметь:

УК-3.3/Ум1 Уметь использовать алгоритм принятия управленческих решений в области снабжения и закупок медицинских организаций

УК-3.3/Ум2 Уметь управлять конфликтными ситуациями в сфере снабжения и закупок медицинских организаций

Владеть:

УК-3.3/Нв1 Владеть педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

УК-3.3/Нв2 Владеть конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в 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 Знать современные методы управления персоналом и особенности их применения

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

УК-5.1/Зн3 Знать системы и формы оплаты труда персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Уметь:

УК-5.1/Ум1 Уметь разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективные формы стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

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

Владеть:

УК-5.1/Нв1 Владеть основными методами мотивации и стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

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

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

Знать:

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

УК-5.2/Зн2 Знать основы правового регулирования трудовых отношений

Уметь:

УК-5.2/Ум1 Уметь развивать корпоративную культуру, учитывая принципы и основы интеллектуальной собственности

УК-5.2/Ум2 Уметь осуществлять оценку трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

Владеть:

УК-5.2/Нв1 Владеть основами анализа корпоративной культуры организаций

УК-5.2/Нв2 Владеть методами оценки и анализа трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций

ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций

ОПК-4.2 Осуществляет руководство коллективом с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков

Знать:

ОПК-4.2/Зн1 Знать современные практики управления, эффективные стили лидерства, основы делегирования, конструктивные методы взаимодействия в коллективе

ОПК-4.2/Зн2 Знать основы эффективной коммуникации со всеми участниками трудового процесса, способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

Уметь:

ОПК-4.2/Ум1 Уметь осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

ОПК-4.2/Ум2 Уметь применять конструктивные методы взаимодействия, проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации

Владеть:

ОПК-4.2/Нв1 Владеть конструктивными методами взаимодействия в коллективе, способами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

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	Оценка в баллах
Повышенный	Знает состав кадров, категории, структуру персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, основы маркетинга персонала и особенности рынка труда, виды,	900-1 000

	направления, формы и методы обучения, развитие персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске персонала, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников, составлять должностные инструкции и положения о подразделении персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, организовывать обучение работников, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов для персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Владет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны, основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций.	
Базовый	Знает состав кадров, категории, структуру персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, основы маркетинга персонала и особенности рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения, развитие персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске персонала, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников, составлять должностные инструкции и положения о подразделении персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, организовывать обучение работников, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов для персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Владет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны, основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.	750-899

Пороговый	Знает состав кадров, категории, структуру персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, основы маркетинга персонала и особенности рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения, развитие персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске персонала, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников, составлять должностные инструкции и положения о подразделении персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, организовывать обучение работников, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов для персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Владет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны, основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя.	600-749
Ниже порогового	Не знает состав кадров, категории, структуру персонала, основы маркетинга персонала и особенности рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения, развитие персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Не умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске персонала, составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций; не умеет разрабатывать программы адаптации новых сотрудников, составлять должностные инструкции и положения о подразделении персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, организовывать обучение работников, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов для персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Не владет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны, основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития персонала, занятого снабжением и закупками медицинских	0-599

	организаций.	
--	--------------	--

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

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает содержание основных направлений кадровой политики, цели и задачи управления персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет учитывать в управлении персоналом показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность персонала. Владеет методами расчёта численности персонала, методами расчёта показателей динамики персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций.	900-1 000
Базовый	Знает содержание основных направлений кадровой политики, цели и задачи управления персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет учитывать в управлении персоналом показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность персонала. Владеет методами расчёта численности персонала, методами расчёта показателей динамики персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.	750-899
Пороговый	Знает содержание основных направлений кадровой политики, цели и задачи управления персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет учитывать в управлении персоналом показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность персонала. Владеет методами расчёта численности персонала, методами расчёта показателей динамики персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя.	600-749
Ниже порогового	Не знает содержание основных направлений	0-599

	кадровой политики, цели и задачи управления персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций. Не умеет учитывать в управлении персоналом показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность персонала. Не владеет методами расчёта численности персонала, методами расчёта показателей динамики персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций.	
--	---	--

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	Оценка в баллах
Повышенный	Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций, виды, причины возникновения, динамику конфликтов в коллективах работников, занятых снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в области снабжения и закупок медицинских организаций, управлять конфликтными ситуациями. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.	900-1 000
Базовый	Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций, виды, причины возникновения, динамику конфликтов в коллективах работников, занятых снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в области снабжения и закупок медицинских организаций, управлять конфликтными ситуациями. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в	750-899

	коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.	
Пороговый	Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций, виды, причины возникновения, динамику конфликтов в коллективах работников, занятых снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в области снабжения и закупок медицинских организаций, управлять конфликтными ситуациями. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя.	600-749
Ниже порогового	Не знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций, виды, причины возникновения, динамику конфликтов в коллективах работников, занятых снабжением и закупками медицинских организаций. Не умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в области снабжения и закупок медицинских организаций, управлять конфликтными ситуациями. Не владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.	0-599

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	Оценка в баллах
---------	----------------	-----------------

Повышенный	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективные формы стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, умеет формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.	900-1 000
Базовый	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективные формы стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, умеет формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.	750-899
Пороговый	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективные формы стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, умеет формировать фонд оплаты	600-749

	труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя.	
Ниже порогового	Не знает современные методы управления персоналом и особенности их применения, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Не умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективные формы стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, не умеет формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Не владеет основными методами мотивации и стимулирования персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.	0-599

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	Оценка в баллах
Повышенный	Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру, учитывая принципы и основы интеллектуальной собственности. Умеет осуществлять оценку трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Владеет основами анализа корпоративной культуры организаций, методами оценки и анализа трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций.	900-1 000
Базовый	Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру,	750-899

	учитывая принципы и основы интеллектуальной собственности. Умеет осуществлять оценку трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Владеет основами анализа корпоративной культуры организаций, методами оценки и анализа трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.	
Пороговый	Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру, учитывая принципы и основы интеллектуальной собственности. Умеет осуществлять оценку трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Владеет основами анализа корпоративной культуры организаций, методами оценки и анализа трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя.	600-749
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, учитывая принципы и основы интеллектуальной собственности. Умеет осуществлять оценку трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций. Не владеет основами анализа корпоративной культуры организаций, методами оценки и анализа трудовой деятельности персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций.	0-599

Компетенция: ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

Индикатор достижения компетенции: ОПК-4.2 Осуществляет руководство коллективом с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков.

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

Повышенный	Знает современные практики управления, эффективные стили лидерства, основы делегирования, конструктивные методы взаимодействия в коллективе, основы эффективной коммуникации со всеми участниками трудового процесса, способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций. Умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, применять конструктивные методы взаимодействия, проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации. Владеет конструктивными методами взаимодействия в коллективе, способами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	900-1 000
Базовый	Знает современные практики управления, эффективные стили лидерства, основы делегирования, конструктивные методы взаимодействия в коллективе, основы эффективной коммуникации со всеми участниками трудового процесса, способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций. Умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, применять конструктивные методы взаимодействия, проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации. Владеет конструктивными методами взаимодействия в коллективе, способами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций, допускает незначительные ошибки, которые способен самостоятельно исправить при указании на них преподавателем.	750-899
Пороговый	Знает современные практики управления, эффективные стили лидерства, основы делегирования, конструктивные методы взаимодействия в коллективе, основы эффективной коммуникации со всеми участниками трудового процесса, способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций. Умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, применять конструктивные методы взаимодействия, проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации. Владеет	600-749

	конструктивными методами взаимодействия в коллективе, способами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций, допускает ошибки, которые способен исправить при помощи преподавателя.	
Ниже порогового	Не знает современные практики управления, эффективные стили лидерства, основы делегирования, конструктивные методы взаимодействия в коллективе, основы эффективной коммуникации со всеми участниками трудового процесса, способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций. Не умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, применять конструктивные методы взаимодействия, проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации. Не владеет конструктивными методами взаимодействия в коллективе, способами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций	0-599

2.2. Формирование оценки по результатам промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Зачет, Первый семестр.

Оценка	зачтено	не зачтено
Итоговый рейтинг	600-1 000	0-599

3. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Деловая игра Тест Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Индивидуальные задания
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.	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2		Зачет
2	Технология управления научными и производственными	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-5.1	Деловая игра Тест	Зачет

	коллективами.	УК-5.2 ОПК-4.2	Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Индивидуальные задания	
--	---------------	----------------	---	--

4. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами.

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-5.1 УК-3.2 УК-5.2 УК-3.3 ОПК-4.2

Тема 2.1. Система управления персоналом и кадровая политика организации.

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре «Служба управления персоналом»

Деловая игра «Служба управления персоналом»

Цель дидактическая: формирование знаний о целях и задачах системы управления персоналом организации.

Цель игры: создать функциональную структуру для конкретной организации.

Пояснение: следует обозначить направление деятельности организации, ее структуру и особенности деятельности; определить кадровый состав, численность и др. особенности (возможно ориентироваться на конкретное биотехнологическое предприятие).

Ход игры: Группа магистров делится на несколько команд, перед которыми стоит задача организации службы персонала. Определяется группа экспертов из 3 -5 человек (зависит от численности группы). Время: на подготовку 15 минут, на защиту своего проекта 5-7 минут; обсуждение результатов 15 минут; ответное слово экспертов 5 минут.

Представьте, что вам предстоит организовать службу управления персоналом. Для этого важно определить основные функции и распределить их по отделам. Ниже предложены некоторые функции, которые можно расширить.

Ориентировочные вопросы:

1. Создайте модель службы управления персоналом крупной организации.
2. Расставьте перечисленные функции управления персоналом в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.
3. Определите отделы, например, отдел фонда оплаты труда; отдел по обучению и развитию персонала; отдел по мотивации и стимулированию; отдел по социальной политике, отдел кадров и пр.

Перечень функций управления персоналом (примерный):

1. обеспечение потребности в персонале;
2. использование персонала;
3. разработка системы целей управления персоналом;
4. определение содержания труда на каждом рабочем месте;
5. выбор путей покрытия потребности в персонале;
6. адаптация персонала;
7. определение функций и организационной структуры службы
8. управления персоналом;
9. формирование системы управления персоналом;
10. планирование качественной и количественной потребности в персонале;
11. отбор персонала;
12. определение потребности в персонале;
13. социализация персонала;
14. мотивация трудовой деятельности;
15. управление карьерой персонала;

16. определение содержания и процесса мотивации;
17. деловая оценка персонала;
18. использование материальных и нематериальных стимулов;
19. развитие персонала;
20. организация обучения персонала.

Приветствуется расширение функций и направлений деятельности. Оценка за участие и результат игры 60 баллов. Пороговое значение 100 баллов.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните тест №1

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;
- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;
- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3847>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 34 (номера в БТЗ - УП 1,2, 7, 9, 10-15, 16,19, 21-23, 30; ТР 1,2,4,5, 11, 14, 15,16; ТРФ 2-4,8,10,12-17,18,20)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 22 (номера в БТЗ - УП 3,4,6,8,17,20, 24- 26, 31; ТР 3,6, 9,13,17-19; ТРФ 5-7,9,11,19)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 8 (номера в БТЗ - УП 5, 27, 28; ТР 7,8,10,12; ТРФ 1)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 6 (номера в БТЗ - УП 13, 18,29; ТР 20,21,22)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 70 баллов минимум, 100 баллов максимум.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 25 баллов за единицу (максимальное количество - 25 баллов)

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников в организации.

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре «Адаптация персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций».

Деловая игра «Адаптация персонала, занятого снабжением и закупками медицинских организаций».

Цель дидактическая: формирование умений разрабатывать индивидуальные программы адаптации новых сотрудников на предприятии.

Цель игры: создать программу адаптации новых сотрудников для конкретной организации.

Пояснение: следует обозначить направление деятельности организации, ее структуру и особенности; определить кадровый состав и квалификацию новых сотрудников (возможно выпускников вузов, можно ориентироваться на существующую организацию)

Ход игры: Группа магистров делится на несколько команд, перед которыми стоит задача создания полноценной программы адаптации новых сотрудников предприятия. Определяется группа экспертов из 3 - 5 человек (зависит от численности группы). Время: на подготовку 15

минут, на защиту своего проекта 5-7 минут; обсуждение результатов 15 минут (зависит от количества команд; ответное слово экспертов 5 минут (замечания, оценка эффективности программы, полнота мероприятий и их практическая ценность).

Следует учесть возможности организации (ресурсы человеческие, управленческие, материально-технические и пр.)

Максимальное количество баллов за игру 100, пороговое - 60

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните тест №2

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3847>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 21 (номера в БТЗ - СФ 1, 10,12, 15,18; КПП 1,2,5-8; ПЧ 1-10)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 14 (номера в БТЗ - СФ 2,5,6-9; КПП 10,16; ПЧ 11-16)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 9 (номера в БТЗ - СФ 16, 17,19; КПП 3,12,13; КПП 17,19,20)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 5 (номера в БТЗ - СФ 3,4,11; КПП 4,9)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов -1 ((номера в БТЗ - КПП 14)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 70 баллов минимум, 100 баллов максимум.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 25 баллов за единицу (максимальное количество - 25 баллов)

Тема 2.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре «Мотивация».

Деловая игра «Мотивация»

Цель дидактическая: формирование умений разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда персонала, определять мотивационный тип персонала и выбирать эффективную форму стимулирования труда

Цель игры: создать систему мотивации и стимулирования для организации.

Пояснение: следует обозначить направление деятельности организации, ее структуру и особенности; определить кадровый состав и квалификацию сотрудников и др. (возможно ориентироваться на конкретное предприятие).

Ход игры: Группа магистров делится на несколько команд, перед которыми стоит задача создания системы мотивации и стимулирования сотрудников предприятия. Определяется группа экспертов из 3 - 5 человек (зависит от численности группы). Время: на подготовку 15

минут, на защиту своего проекта 5-7 минут; обсуждение результатов 15 минут (зависит от количества команд; ответное слово экспертов 5 минут (замечания, оценка эффективности программы, полнота мероприятий и их практическая ценность).

Контрольные вопросы:

1. Были ли учтены условия деятельности биотехнологического предприятия, его размер и численность персонала?
2. Использовались ли инновационные подходы в системе мотивации персонала?
3. Какие стимулы можно предложить для различных категорий персонала?

Максимальное количество баллов за игру 100, пороговое - 60.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните тест №3

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3847>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 37 (номера в БТЗ - ОПА 1-8; МС 10,12,13,15,16,17,20,26-28; ОТ 1-8; ДПР 1-9)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 34 (номера в БТЗ - ОПА 9-19; ДПР 10-15; МС 8,21,29; ОТ 9-15; ТД 9-16)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 14 (номера в БТЗ - ОПА 20,21; ДПР 16-20; МС 22,23,30; ОТ 16-17; ТД 17,18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 8 (номера в БТЗ - ДПР 21,22; МС 14,18,24; ОТ 18-20)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов - 1 (номера в БТЗ- МС 3)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 70 баллов минимум, 100 баллов максимум.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 25 баллов за единицу (максимальное количество - 25 баллов)

Тема 2.7. Оценка результативности трудовой деятельности персонала. Анализ и планирование производительности труда.

Форма контроля/оценочное средство: Индивидуальные задания

Вопросы/Задания:

1. Выполните индивидуальное расчетное задание.

Индивидуальное расчетное задание (ИРЗ) состоит из 3 задач по различным темам дисциплины, которые целенаправленно максимально приближены к реальным рыночным условиям деятельности современных российских биотехнологических предприятий. Решение разнообразных задач, из которых состоят индивидуальные задания, позволяет студентам овладеть практическими навыками по организации и управлению фармацевтическими предприятиями. Выполнить ИРЗ следует до зачета. Последний срок сдачи ИРЗ - последнее занятие по курсу.

Задача 1.

Определить численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($R_{трн}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, P_v - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{п}$) - 1,6 млн. человек.

Задача 2.

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($R_{инв}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($R_{мол}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($R_{пен}$) - 4,5 млн.

Определить численность трудовых ресурсов.

Задача 3.

В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%.

Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 4.

Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс.; численность работающих подростков до 16 лет - 15 тыс., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55 тыс.

Задача 5.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, - 30 тыс.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, - 22 тыс.; число умерших в трудоспособном возрасте - 5 тыс.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 3 тыс.

Задача 6.

Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Задача 7.

Рассчитать по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. человек, трудовых ресурсов - 6 млн.

Задача 8.

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

Задача 9.

Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн. человек, трудовых ресурсов - 500 тыс.

Задача 10.

Трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек.

Определить уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 11.

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

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

Задача 12.

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

Экономически активное население - Первый год: 84 889 / Пятый год: 95 453.

Из них занятые - Первый год: 80 796 / Пятый год: 87 524.

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

Рассчитать численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

Задача 13.

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

Задача 14.

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

прекратили поиски работы.

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

Задача 15. Предприятие начало работать с 15 сентября. Списочный состав работников составлял: 15 сентября – 520 человек, 2 октября – 530 человек, 1 ноября – 545 человек, 15 ноября – 550 человек, с 22 ноября по 31 декабря – 562 человека. Определить среднесписочную численность работников в III и IV кварталах и в целом за год.

Задача 16. В базисном году показатели среднесписочной численности работников предприятия по кварталам составляли: в I квартале – 600 человек, во II квартале – 605 человек, в III квартале – 607 человек, в IV квартале – 610 человек. Определить среднесписочную численность работников в базисном году и ФОТ, запрашиваемый на плановый год по этому показателю, если известно, что на предприятии работают работники 5 – 7 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27.

Задача 17. В цехе предприятия установлено 30 аппаратов. Режим работы цеха двухсменный. Норма обслуживания составляет 5 аппаратов на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу составляют 5%. Определить явочную, списочную численность наладчиков, а также годовой ФОТ наладчиков, определяемый для списочного состава при условии, что предусмотрены премии в размере 20% от оплаты по тарифу и другие доплаты в размере 10%. Наладчики имеют 4, 5 или 6 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00.

Задача 18. Определить численность рабочих на предприятии, если трудоемкость работ по плану составляет 3000000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу равны 12%. Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Определить также годовой ФОТ рабочих, если известно, что на предприятии работают рабочие только 3, 4 и 5 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 3 разряда – 1,59, 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82.

Задача 19. В базисном году технологическая трудоемкость продукции составила 3000000 нормо-часов, баланс рабочего времени на одного рабочего составил 1584,2 часа, нормы времени в среднем выполнялись на 110%. Известно, что численность вспомогательных рабочих в цехах составляет 10% численности основных рабочих. В сумме все рабочие (основные и вспомогательные) составляют 60% численности всего промышленно-производственного персонала. В плановом году в результате осуществления организационно-технических мероприятий предполагается снизить трудоемкость на 5%. Определите, какой должна быть численность промышленно-производственного персонала на предприятии в плановом году и рассчитайте годовой ФОТ работающих в плановом году, если известно, что все работающие имеют 5-11 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 10 разряда – 3,27, 11 разряда – 3,68.

Задача 20. В планируемом периоде цех предполагает выпустить продукции на 5,6 млн. руб. и при этом увеличить выработку на одного рабочего в год с 70000 руб. до 74000 руб. Определите численность рабочих в базовом и плановом периодах, а также то, на сколько человек можно будет сократить численность рабочих и каков будет при этом рост производительности труда в процентах.

Задача 21. Расчеты показывают, что в плановом году технологическая трудоемкость

производственной программы цеха составит 400000 нормо-часов. Режим работы цеха двухсменный. Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Планируемые невыходы на работу – 5%, предполагаемое выполнение норм – 130%. Определите требуемую численность рабочих и ФОТ на плановый год, рассчитываемый по этому показателю, если все рабочие цеха имеют 3,4 или 5 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 3 разряда – 1,59, 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82.

Задача 22. Определите, на сколько человек можно будет сократить численность промышленно-производственного персонала в планируемом году, если технологическая трудоемкость снизится на 220000 нормо-часов. В базисном периоде технологическая трудоемкость составляла 1 млн. нормо-часов. Известно, что продолжительность рабочей смены составляет 8 часов, нормы в среднем выполняются на 130%, удельный вес основных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала – 52%.

Задача 23. В базисном году численность рабочих в цехе составляла 1500 человек. Рассчитайте, сколько потребуется цеху рабочих в плановом году, если трудоемкость продукции будет снижена на 8%, выпуск продукции возрастет на 20%, выполнение норм повысится на 6%, а реальный фонд рабочего времени увеличится на 5%. Определите также годовой ФОТ рабочих в плановом году, если известно, что все они являются специалистами 4, 5 или 6 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00.

Задача 24. На фармацевтическом предприятии на начало базисного года числилось 2600 работающих. В течение этого года в связи с уходом на пенсию, в армию и на учебу было 138 человек, 214 человек уволились по собственному желанию и 28 человек – за нарушение трудовой дисциплины. В то же время на работу было принято 480 человек. Определить численность работающих на конец базисного года, коэффициент текучести кадров. Рассчитайте также среднесписочную численность работающих в базисном году и ФОТ, запрашиваемый на следующий год по этому показателю, если известно, что все работающие являются специалистами 5-12 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 10 разряда – 3,27, 11 разряда – 3,68, 12 разряда – 4,18.

Задача 25. Цеху фармацевтического предприятия установлена производственная программа на год с нормативной трудоемкостью 212000 нормо-часов, в том числе по участкам: участок №1 – 67000 нормо-часов, участок №2 – 75000 нормо-часов, участок №3 – 70000 нормо-часов. Потери рабочего времени в среднем по цеху (из-за болезней и сокращения длительности рабочего дня) составляют 6%. Нормы выполняются в среднем – на участке №1 на 113%, на участке №2 – на 115%, на участке №3 – на 112%. Режим работы цеха двухсменный. Условия труда нормальные (сложностей нет). Определить списочную численность рабочих по участкам и в целом по цеху. Рассчитайте также годовой ФОТ всех работников цеха, если известно, что все работающие являются специалистами 5-8 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54.

Задача 26. В плановом году на фармацевтическом предприятии технологическая трудоемкость производственной программы составит 510000 нормо-часов, в том числе по цехам: цех №1 – 120000 нормо-часов, цех №2 – 132000 нормо-часов, цех №3 – 148000 нормо-часов, цех №4 – 110000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу в среднем по предприятию составляют 5%. Нормы выполняются в среднем – в цехе №1 на 114%, в цехе №2 – на 117%, в цехе №3 – на 112%, в цехе №4 – на 110%. Режим работы всех цехов предприятия двухсменный. Условия труда вредные.

Определить списочную численность рабочих в каждом цехе и в целом на предприятии.

Задача 27. На 1 февраля на предприятии численность работников по списку составляла 600 человек. 8 февраля 8 человек были призваны в армию. 12 февраля на работу было принято 13 человек. 21 февраля 15 человек уволилось по собственному желанию. Определить среднесписочную численность работников за февраль, численность работников на 1 марта и коэффициент текучести кадров.

Задача 28. В состав подразделения предприятия входят руководитель (специалист 16 разряда), специалисты (12-15 разрядов) в количестве 4 человек и 8 рабочих 7–9 разрядов. Определить ФОТ подразделения за I квартал, фонд экономии заработной платы за этот же период и распределение его между работниками, если известно, что на больничном находились 1 рабочий – 15 дней и 1 специалист – 20 дней. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 12 разряда – 4,18, 13 разряда – 4,75, 14 разряда – 5,32, 15 разряда – 6,00, 16 разряда – 6,68. Коэффициенты трудового участия – у руководителя – 1,9, у специалистов – 1,5, у рабочих – 1,0.

Задача 29. В состав работников цеха входят: технолог (специалист 15 разряда), 3 мастера (все – 13 разряда) и 8 аппаратчиков с разрядами 6-8. Определить годовой ФОТ всех работников цеха, а также процентное соотношение, в котором фонд доплат будет распределен между каждой категорией работников при условии, что коэффициенты трудового участия для каждой категории работников равны их тарифным коэффициентам (для аппаратчиков – средним тарифным коэффициентам). Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 13 разряда – 4,75, 15 разряда – 6,00.

Задача 30. Предприятие, являясь государственным, одновременно выполняет и сторонние заказы. Выполнение стороннего заказа оплачивается на условиях бригадного подряда. Состав подразделения – технолог 15 разряда, 2 мастера (все – 13 разряда) и 10 рабочих с разрядами 7-9. Чистый доход от выполнения стороннего заказа составит 200000 рублей. Определить годовой ФОТ работников подразделения и дополнительную оплату работников за выполнение заказа с учетом коэффициентов трудового участия, которые для каждой категории работников соответствуют их тарифным коэффициентам (у рабочих – среднему тарифному коэффициенту). Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 13 разряда – 4,75, 15 разряда – 6,00.

Задача 31. Среднесписочная численность аппаратчиков в цехе по производству дибазола 10 человек, из них 3 человека – 4 разряда, 5 человек – 5 разряда, 2 человека – 7 разряда. Продолжительность рабочей смены – 7,2 часа. Тарифная ставка 1 разряда – 25 рублей в час. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82, 7 разряда – 2,27. Определить годовой ФОТ аппаратчиков с учетом того, что предусмотрены премии в размере 20% от оплаты по тарифу, доплаты за вредность 30% и другие виды доплат – 10%.

Задача 32. Рассчитать общий ФОТ бригады за апрель месяц (22 рабочих дня), если известно, что численность бригады 10 человек, форма оплаты труда – повременнo-премиальная. Дневная тарифная ставка – 6000 рублей на всю бригаду. По окончании работ (30 апреля) предусмотрена выплата в размере 25000 рублей на всю бригаду. Определить заработную плату всех работников бригады, если известно, что она состоит из бригадира (коэффициент трудового участия – 2,0), 3 специалистов (коэффициент трудового участия – 1,6) и 6 рабочих (коэффициент трудового участия – 1,0).

Задача 33. Рассчитать ФОТ бригады, состоящей из бригадира и 2 рабочих, за февраль месяц при условии, что бригадой было изготовлено 4016 деталей. Часовая тарифная ставка равна 72

руб./час. Установленная часовая норма выработки составляет 12 деталей/час. Определить также оплату труда всех работников бригады, если известно, что индивидуальная заработная плата рассчитывается с применением коэффициентов трудового участия (КТУ), которые равны: у бригадира – 2,2, а у рабочих – 1,5 и 1,3.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации

очная форма обучения, Второй семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-5.1 УК-3.2 УК-5.2 УК-3.3 ОПК-4.2

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Перечень мероприятий с указанием максимального балла:

Посещение учебных занятий (практические занятия и консультации 10 баллов за 1 занятие) – 120 макс.

Контрольные тесты №1, №2, №3, №4 – 21 мин. / 40 макс.

Устный опрос на практических занятиях (включает контроль самостоятельной работы) – 39 мин. / 50 макс.

Доклад по теме реферата – 30 мин. / 50 макс.

Решение разноуровневых задач и заданий:

-Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия

-Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

-Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии - 90 мин. / 150 макс.

Участие в деловых и ролевых играх:

-Деловая игра «Служба управления персоналом»

-Деловая игра «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии»

-Ролевая игра «Слалом»

-Деловая игра «Мотивация» – 120 мин. / 200 макс.

Самостоятельная работа:

Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия – 30 мин. / 50 макс.

Оценка результативности трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии. Анализ и планирование производительности труда на фармацевтическом предприятии – 30 мин. / 50 макс.

Правовое регулирование трудовых отношений – 30 мин. / 50 макс.

Индивидуальное расчетное задание – 60 мин. / 100 макс.

Реферат – 30 мин. / 50 макс.

Письменный рефлексивный ответ на вопрос по курсу - «зачтено/не зачтено»

ИТОГО ЗА СЕМЕСТР 600 баллов минимум-900 баллов максимум.

Понижение рейтинга:

Пропуск практических занятий без уважительной причины -5

Несвоевременная сдача работы – 10 за неделю опоздания

Промежуточная аттестация:

Зачет в форме итогового тестирования - 100 баллов.

2. Представьте портфолио в электронном виде

Для проведения промежуточной аттестации студент предоставляет преподавателю для проверки портфолио, оформленное в электронном виде. 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 тестирования. Студенту необходимо успешно пройти (дат не менее 70% верных ответов) тесты по следующим темам:

"Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия"

"Маркетинг, привлечение и адаптация новых сотрудников фармацевтического предприятия, формирование научных коллективов"

"Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии"

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

2. Устные опросы на практических занятиях, 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 фармацевтического предприятия

-Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

-Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии

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 на фармацевтическом предприятии»

Ролевая игра «Слалом»

Деловая игра «Мотивация»

6. Результаты самостоятельной работы по темам:

Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия

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

Правовое регулирование трудовых отношений

Индивидуальное расчетное задание

7. Реферат

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

8. Оценку посещаемости практических занятий, лекций, консультаций по дисциплине

9. Итоговая рефлексивная работа

Студенту необходимо выразить свое мнение в форме развернутого ответа на вопрос (от 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.

Ответ должен быть представлен не менее 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.

3. Пройдите итоговое тестирование.

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине.

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 20 тестовых заданий;
- Временное ограничение: ограничен во времени - 30 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1,5 минут;
- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий.

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcsu.ru/course/view.php?id=3489>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 168 (номера в БТЗ - УП 1,2, 7, 9, 10-15, 16,19, 21-23, 30; ТР 1,2,4,5, 11, 14, 15,16; ТРФ 2-4,8,10,12-17,18,20; СФ 1, 10,12, 15,18; КПП 1,2,5-8; МП 1,3,4,6,10,12,14; МС 1,2,4-7,9; КК 1-3, 5-8, 10,11,19,20; УР 23-30; СФ 20,21; СФП 4,6; КПП 11,15,18,21,22; ПЧ 1-10; ОПА 1-8; ДПР 1-9; МС 10,12,13,15,16,17,20,26-28; ОТ 1-8; ТД 1-10; Пр 1-14; КО 1,2,7-10,12,4-6,14,16-19,24,29,35,2-15,2-19; УР 31,32-35 ДК 1-5)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 118 (номера в БТЗ - УП 3,4,6,8,17,20, 24- 26, 31; ТР 3,6, 9,13,17-19; ТРФ 5-7,9,11,19; СФ 2,5,6-9; КПП 10,16; МП 2,5,7-9,11,15; КК 4,12,14,18; СФ 13, 14; СФП 1-3,5; КПП 23,24; ПЧ 11-16; ОПА 9-19; ДПР 10-15; МС 8,21,29; ОТ 9-15; ТД 9-16; К2-1-2,3, 6,7,9,13,12,20; КО 13,15, 21,22,25,26,28,30-34; ДК 6-12)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 51 (номера в БТЗ - УП 5, 27, 28; ТР 7,8,10,12; ТРФ 1; СФ 16, 17,19; КПП 3,12,13; МП 13,18; МС 11,19; КК 9, УР 21-22; КПФ 1-3; КПП 17,19,20; ОПА 20,21; ДПР 16-20; МС 22,23,30; ОТ 16-17; ТД 17,18; Пр 15-20; КО 13, К2-4,8, КО23,27,35,16,18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 26 (номера в БТЗ - УП 13, 18,29; ТР 20,21,22; СФ 3,4,11; КПП 4,9; МП 16,17, МС 14,18,24; КК 13,15-17; ДПР 21,22; МС 14,18,24; ОТ 18-20; ДК 13,14,15)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов - 2 (номера в БТЗ - КПП 14; МС 3)

- Способ оценивания - высший балл.

Результаты выполнения теста оцениваются следующим образом:

70% и выше – «зачтено», менее 70% правильно выполненных заданий – «не зачтено».

заочная форма обучения, Первый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-5.1 УК-3.2 УК-5.2 УК-3.3 ОПК-4.2

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Перечень мероприятий с указанием максимального балла:

Посещение учебных занятий (практические занятия - 25 баллов за 1 занятие + 25 баллов за посещение консультации) – 100 макс.

Контрольные тесты №1, №2, №3 – 210 мин. / 300 макс.

Решение разноуровневых задач и заданий на практических занятиях:

-Участие в деловых и ролевых играх:

-Деловая игра «Служба управления персоналом»

-Деловая игра «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии»

-Деловая игра «Мотивация» – 180 мин. / 300 макс.

Индивидуальное расчетное задание – 60 мин. / 100 макс.

Письменный рефлексивный ответ на вопрос по курсу - 50 мин. / 100 баллов максимум

ИТОГО ЗА СЕМЕСТР 900 баллов максимум.

Понижение рейтинга:

Пропуск практических занятий без уважительной причины -5

Несвоевременная сдача работы – 10 за неделю опоздания

Промежуточная аттестация:

Зачет в форме итогового тестирования - 100 баллов.

2. Представьте портфолио в электронном виде.

Для проведения промежуточной аттестации студент предоставляет преподавателю для проверки портфолио, оформленное в электронном виде. 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 тестирования (не менее 70% верных ответов)

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

Деловая игра «Служба управления персоналом»

Деловая игра «Адаптация персонала»

Деловая игра «Мотивация»

3. Индивидуальное расчетное задание

Студенту необходимо предоставить оцененный на положительную оценку отчет о выполненном индивидуальном расчетном задании.

4. 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 персоналом, занятым снабжением и закупками медицинских организаций.

2. Роль руководителя в управлении персоналом на современном этапе развития отрасли.

Ответ должен быть представлен не менее 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 в итоге набрать 900 баллов. Портфолио считается зачтенным, если набрано 600 и более баллов.

3. Выполните итоговое тестирование.

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине.

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 20 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 30 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1,5 минут;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий.

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3847>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 168 (номера в БТЗ

- УП 1,2, 7, 9, 10-15, 16,19, 21-23, 30; ТР 1,2,4,5, 11, 14, 15,16; ТРФ 2-4,8,10,12-17,18,20; СФ 1, 10,12, 15,18; КПП 1,2,5-8; МП 1,3,4,6,10,12,14; МС 1,2,4-7,9; КК 1-3, 5-8, 10,11,19,20; УР 23-30; СФ 20,21; СФП 4,6; КПП 11,15,18,21,22; ПЧ 1-10; ОПА 1-8; ДПР 1-9; МС 10,12,13,15,16,17,20,26-28; ОТ 1-8; ТД 1-10; Пр 1-14; КО 1,2,7-10,12,4-6,14,16-19,24,29,35,2-15,2-19; УР 31,32-35 ДК 1-5)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 118 (номера в БТЗ - УП 3,4,6,8,17,20, 24- 26, 31; ТР 3,6, 9,13,17-19; ТРФ 5-7,9,11,19; СФ 2,5,6-9; КПП 10,16; МП 2,5,7-9,11,15; КК 4,12,14,18; СФ 13, 14; СФП 1-3,5; КПП 23,24; ПЧ 11-16; ОПА 9-19; ДПР 10-15; МС 8,21,29; ОТ 9-15; ТД 9-16; К2-1-2,3, 6,7,9,13,12,20; КО 13,15, 21,22,25,26,28,30-34; ДК 6-12)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 51 (номера в БТЗ - УП 5, 27, 28; ТР 7,8,10,12; ТРФ 1; СФ 16, 17,19; КПП 3,12,13; МП 13,18; МС 11,19; КК 9, УР 21-22; КПФ 1-3; КПП 17,19,20; ОПА 20,21; ДПР 16-20; МС 22,23,30; ОТ 16-17; ТД 17,18; Пр 15-20; КО 13, К2-4,8, КО23,27,35,16,18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 26 (номера в БТЗ - УП 13, 18,29; ТР 20,21,22; СФ 3,4,11; КПП 4,9; МП 16,17, МС 14,18,24; КК 13,15-17; ДПР 21,22; МС 14,18,24; ОТ 18-20; ДК 13,14,15)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов - 2 (номера в БТЗ - КПП 14; МС 3)

- Способ оценивания - высший балл.

Результаты выполнения теста оцениваются следующим образом:

70% и выше – «зачтено», менее 70% правильно выполненных заданий – «не зачтено».