

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

Кафедра экономики и управления

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«Б1.В.06 УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 04.04.01 Химия

Направленность (профиль) подготовки: Медицинская химия и дизайн молекул

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2024

Срок получения образования: 2 года

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

2024

**Разработчики:**

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

Фонд оценочных материалов по дисциплине составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки Направление подготовки: 04.04.01 Химия, утвержденного приказом Минобрнауки России от 13.07.2017 №655, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам", утвержден приказом Минтруда России от 04.03.2014 № 121н.

**Согласование и утверждение**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Методическая комиссия УГСН 04.00.00	Председатель методической комиссии/совета	Алексеева Г. М.	Согласовано	28.05.2024, № 5
2		Ответственный за образовательную программу	Федорова Е. В.	Согласовано	28.05.2024

**Согласование и утверждение образовательной программы**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	факультет промышленной технологии лекарств	Декан, Руководитель подразделения	Куваева Е. В.	Согласовано	28.05.2024, № 8

## 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 исследования биологических активных веществ

*Знать:*

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

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

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

*Уметь:*

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

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

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

*Владеть:*

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

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

УК-3.2 Планирует и организовывает работу команды в области исследования биологических активных веществ с учетом интересов, особенностей поведения и мнений её членов

*Знать:*

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

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

*Уметь:*

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

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

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

*Владеть:*

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

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

УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме в области исследования биологических активных веществ и обсуждение результатов работы команды

*Знать:*

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

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

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

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

УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии в области исследования биологических активных веществ

*Знать:*

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

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

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

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

УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области исследования биологических активных веществ

*Знать:*

УК-5.2/Зн2 Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях

УК-5.2/Зн3 Знает основы правового регулирования трудовых отношений

*Уметь:*

УК-5.2/Ум2 Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности

УК-5.2/Ум3 Умеет осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия

*Владеть:*

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

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

## 2. Шкала оценивания

### 2.1. Уровни овладения

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

**Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Выработывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области исследования биологических активных веществ.**

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет самостоятельно формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов. Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников.	900-1000

Базовый	<p>Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов под руководством преподавателя. Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников, допускает незначительные ошибки.</p>	750-899
Пороговый	<p>Знает в общем состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, некоторые основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них. Не в полной мере владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.</p>	600-749

Ниже порогового	Не знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Не умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов. Не владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников.	0-599
-----------------	---	-------

*Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Планирует и организывает работу команды в области исследования биологических активных веществ с учетом интересов, особенностей поведения и мнений её членов.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации.	900-1 000

Базовый	<p>Знает в общем виде содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования под руководством преподавателя. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить.</p>	750-899
Пороговый	<p>Знает в общем виде содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования под руководством преподавателя. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить.</p>	600-749

Ниже порогового	Не знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Не умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования. Не владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации.	0-599
-----------------	---	-------

*Индикатор достижения компетенции: УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме в области исследования биологических активных веществ и обсуждение результатов работы команды.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет пользоваться алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятия. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.	900-1000

Базовый	<p>Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятия, допускает несущественные ошибки. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает несущественные ошибки.</p>	750-899
Пороговый	<p>Знает в общем виде роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятия, допускает ошибки под руководством преподавателя. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.</p>	600-749
Ниже порогового	<p>Не знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Не умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятиях. Не владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.</p>	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 исследования биологических активных веществ.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.	900-1 000
Базовый	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить самостоятельно.	750-899

Пороговый	<p>Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. В общем владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает ошибки, которые исправляет под руководством преподавателя.</p>	600-749
Ниже порогового	<p>Не знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Не умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Не владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.</p>	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 исследования биологических активных веществ.*

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 на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.	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 на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия под руководством преподавателя. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии, допускает незначительные ошибки.	750-899
Пороговый	Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия под руководством преподавателя. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии, допускает незначительные ошибки.	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 на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Не владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии.	0-599
-----------------	---	-------

## 2.2. Формирование оценки по результатам промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Зачет, Второй семестр.

Оценка	зачтено	не зачтено
Итоговый рейтинг	600-1000	0-599

## 3. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Деловая игра Разноуровневые задачи и задания Доклад, сообщение Реферат Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Индивидуальные задания Контроль самостоятельной работы Дискуссия Ролевая игра Тест
Промежуточная аттестация	Зачет

№ п/п	Наименование раздела	Контролируемые ИДК	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
			Текущий	Промежут. аттестация
1	Теоретические основы управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2	Доклад, сообщение Реферат Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Индивидуальные задания Контроль самостоятельной работы Дискуссия	Зачет
2	Технология управления научными коллективами на фармацевтическом предприятии	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-5.1 УК-5.2	Деловая игра Разноуровневые задачи и задания Доклад, сообщение Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Контроль самостоятельной работы Ролевая игра Тест	Зачет

#### 4. Оценочные материалы текущего контроля

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

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

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

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

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

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

Темы докладов:

1. История возникновения науки управления персоналом. Школы управления о роли человека в организации.
2. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.
3. Характеристика трудовых ресурсов страны и их классификация. Показатели численности, состава и движения населения.
4. Занятость населения и безработица в системе рыночных отношений, их виды и способы измерения. Занятость и безработица в России.
5. Причины и последствия безработицы. Оценка уровня безработицы.

Форма контроля/оценочное средство: Реферат

Вопросы/Задания:

1. Оформите реферат.

Требования к оформлению реферата:

Реферат должен быть выполнен 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 реферата 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. Для выделения фрагментов текста, имеющих особую смысловую нагрузку, разрешается использование других типов шрифтов. Общий объем реферата должен составлять 15-20 страниц печатного текста.

Основными критериями качества выполнения реферативной работы являются полнота и глубина раскрытия выбранной темы исследования как с точки зрения общетеоретических положений, так и с позиции существующей фармацевтической практики, а также соблюдение требований к оформлению.

Темы рефератов:

1. История возникновения науки управления персоналом. Школы управления о роли человека в организации.
2. Характеристика трудовых ресурсов страны и их классификация. Показатели численности,

состава и движения населения.

3. Занятость населения и безработица в системе рыночных отношений, их виды и способы измерения. Занятость и безработица в России.
4. Причины и последствия безработицы. Оценка уровня безработицы.
5. Система управления персоналом и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия.
6. Сущность и содержание современных методов управления персоналом.
7. Кадровая политика фармацевтического предприятия и ее основные направления.
8. Нормирование труда на фармацевтическом предприятии.
9. Маркетинг трудовых ресурсов. Процедура отбора и найма персонала на фармацевтическом предприятии. Перечень необходимых документов при трудоустройстве.
10. Источники и пути покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии. Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы.
11. Принципы рационального делегирования полномочий в организации.
12. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.
13. Характеристика основных стилей управления персоналом.
14. Мотивация и мотивационный процесс. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
15. Содержательные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.
16. Процессуальные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.
17. Формы стимулирования трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.
18. Мотивационные типы персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала.
19. Заработная плата и ее функции. Принципы организации заработной платы на предприятии.
20. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы.
21. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России.
22. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.
23. Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом фармацевтического предприятия.
24. Основные методы оценки трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.
25. Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции.
26. Роль обучения в системе управления персоналом фармацевтического предприятия.
27. Этапы профессионального обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.
28. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.
29. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
30. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение лекций - 10 баллов за одну лекцию (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за одно занятие (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение консультации - 10 баллов за одну консультацию (максимальное количество - 10 баллов)

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 фармацевтических 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,  $R_v$  - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ( $R_{п}$ ) - 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 выбыло 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 – повременно-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 2 рабочих – 1,5 и 1,3.

Форма контроля/оценочное средство: Дискуссия

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в дискуссии.

Вопросы для дискуссии:

1. Характеристика и значение этапов возникновения науки управления персоналом.
2. Школы управления о роли человека в организации.
3. Значение научных коллективов на фармацевтическом предприятии.
4. Необходимые условия для работы научных коллективов на фармацевтических предприятиях.

Приветствуется демонстрация собственной позиции, подкрепленной научной теорией или практикой, опытом работы на фармацевтических предприятиях. Оценивается аргументированность и обоснованность выводов, умение донести свою точку зрения до слушателей.

Оценка за конструктивное участие в дискуссии 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

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

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Решить самостоятельно задачи.

Решение задач оценивается в категориях «зачтено не зачтено». «Зачтено» ставится при условии, если студент развернуто объясняет ход решения задачи, описывает формулы, их назначение, применение, приводит ссылку на литературный источник, получает не менее 60 баллов за результат решения 3 задач. Все задачи распределяются преподавателем в случайном порядке.

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 ( $P_{трн}$ ) - 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 ( $P_{инв}$ ) - 1,2 млн.; работающие подростки ( $P_{мол}$ ) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ( $P_{пен}$ ) - 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.

За решение задачи без ошибок студент получает 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

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

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

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

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещений лекций - 10 баллов за одну лекцию (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за одно занятие (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Подготовьте устное сообщение и презентацию для деловой игры "Служба управления персоналом".

Студенту необходимо представить собственное видение цели и задач управления персоналом. Презентация должна включать материалы, демонстрирующие понимание структуры управления персоналом для конкретного фармацевтического предприятия, знание целей и задач системы управления персоналом предприятия, понимание факторов, оказывающих влияние на качество управления научными коллективами и др. Приветствуется творческий подход в демонстрации материала и работа с аудиторией.

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 предприятия.

Цель игры: создать функциональную структуру для конкретного фармацевтического предприятия.

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

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 управления персоналом;
8. 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 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

**Критерии оценки студентов за участие в деловой игре  
«Служба управления персоналом»**

№

Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Знание целей управления персоналом на фармацевтическом предприятии	2	5	10
Понимание системности управления персоналом	2	5	10
Понимание функций управления персоналом	2	5	10
Классификация функций по целям управления персоналом	2	5	10
Умение работать в команде и организовывать совместную деятельность	2	5	10
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

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

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

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

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

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

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за одно занятие (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы по решению задач.

Основные вопросы:

1. Методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии.
2. Нормирование труда на фармацевтическом предприятии.
3. Расчет и понятие коэффициента текучести кадров.

Приоритет при выборе отвечающего студента отдается желающим ответить, однако, преподаватель может выбрать любого студента для ответа на поставленные вопросы. Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите деловые и ситуационные задачи.

Задача 1. 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 2. 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.

Задача 3. 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.

Задача 4. 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.

Задача 5. 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.

Задача 6. 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.

Задача 7. 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 8. 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 выбыло 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.

Задача 9. 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 10. 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.

За решение задачи без ошибок студент получает 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

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

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

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

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

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

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение лекций - 10 баллов за одну лекцию (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за одно занятие (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение консультации - 10 баллов за одну консультацию (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Пройдите устный опрос по результатам деловой игры.

Контрольные вопросы к деловой игре «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии»:

1. Цели адаптации персонала на фармацевтическом предприятии.
2. Сущность системности адаптации персонала.
3. Задачи адаптации персоналом.
4. Классификация этапов адаптации персонала по целям Умение работать в команде и организовывать совместную деятельность.

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

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии».

Деловая игра «Адаптация персонала на фармацевтическом предприятии».

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

Цель игры: создать программу адаптации новых сотрудников для конкретного фармацевтического предприятия.

Пояснение: следует обозначить направление фармацевтической организации, ее структуру и особенности деятельности; определить кадровый состав и квалификацию новых сотрудников (возможно выпускников вузов, можно ориентироваться на конкретное фармацевтическое предприятие).

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 предприятия (ресурсы человеческие, управленческие, материально-технические и пр.)

Максимальное количество баллов за игру 50, пороговое - 30.

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

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за одно занятие (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Ролевая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в ролевой игре "Слалом"

Ролевая игра «Слалом»

Цель дидактическая: формирование умений осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, избегать конфликтов.

Цель игры: выбрать оптимальный стиль взаимодействия, препятствующий развитие критических ситуаций.

Концепция игры: создается ситуация неопределенности, когда магистры, получив роль и общее представление о ситуации, самостоятельно выбирают тактику взаимодействия и осуществляют поиск приемлемого решения. Ограничений в развитии ситуации нет, кроме ориентации на цель. Решить проблемы следует за 6 минут.

Происходит выбор руководителя и раздача ролей.

Подготовка к игре: студенты получают роли (возможно распределение в случайном порядке, по желанию студентов).

Раздаточный материал:

Легенда: руководитель фармацевтической организации торопится на заседание акционеров (в запасе есть 6 минут). По дороге старается решить ряд вопросов, возникающих у сотрудников. Его задача за 6 минут, не испортив взаимоотношения с сотрудниками попытаться помочь им в решении их вопросов.

Роли:

Секретарь (перепутала документы, не может найти необходимый документ, ищет до того момента, пока руководитель не предложит альтернативу, устраивающую секретаря и руководителя).

- (Имя отчество) простите пожалуйста всего одну подпись! Это те документы, которые срочно нужно отправить в Министерство здравоохранения, время не ждет, уже 2 раза звонили! Это срочно! Сейчас, сейчас.... О, боже, сейчас....

Водитель компании – партнера организации (не может найти начальника смены, который неправильно подписал накладные на доставку груза).

- Здравствуйте, мне сказали, что вы руководитель. Не могу найти никого, меня не встретили, хоть и обещали. Я здесь уже 30 минут по коридорам брожу. На проходной еле уговорил пропустить меня. Мне нужен начальник смены Сидоров, а его говорят нет на месте сегодня. Что делать? Я завтра в отпуск ухожу, сегодня нужны оформленные накладные для сдачи отчетной документации...

Представитель государственного пожарного надзора (Госпожнадзор) (госпожнадзор, согласно

регламенту, проводит внеплановые проверки организаций с целью выявления нарушений. В случае нарушений организацией требований госпожнадзора, организация подвергается серьезным санкциям, вплоть до закрытия)

- Здравствуйте (ИО), в прошлый раз мы обнаружили серьезные нарушения, по предписанию вы должны были все исправить, но время прошло, нарушения остались, в частности: заблокированы запасные выходы, недостаточно средств защиты, нет карты эвакуационного выхода, огнетушители есть не в каждом цехе. Вы мне лично обещали выполнение всех обязательств! Почему вы меня подводите?

Начальник смены Васильев(а). (ее состояние аффекта, вызвано тем, что пришла заработная плата, состоящая из должностного оклада без премиальных и компенсационных выплат, которые руководитель обещает уже 6 месяцев. Одна из бригад грозит остановить процесс производства субстанций, грозит массовым увольнением если не будут выплачены причитающиеся премии и надбавки. За остановку прежде всего будет отвечать руководитель)

- (ИО) Как же такое возможно (ИО), вы постоянно кормите нас обещаниями! Опять пришла зарплата без надбавок, а это, на минуточку, продолжается полгода! Вы что, хотите меня посадить или жаждете, чтобы меня распяли! Что же вы делаете? Это же люди! У них семьи! Все есть хотят! Вы же обещали!

Студент-практикант (приезжает ежедневно на производство с целью пройти практику, но его отправляют из отдела в отдел не решая его проблемы)

- Здравствуйте! Я студент практикант, меня посылают все то в один отдел, то в другой, может я здесь вообще не нужен. Я хочу нормально пройти практику, нам обещали, есть направление. Я не могу каждый день тратить деньги на дорогу и ездить туда-сюда. Уже давно бы все прошел. Сотрудник кадрового отдела (во всех отношениях положительная сотрудница, но разговаривать коротко у нее не получается. Она знает все обо всех, имеет «кое-какую» информацию на каждого, недавно руководитель попросил найти информацию о сотруднике отдела маркетинга. Добросовестный поиск привел к ошеломляющим результатам, позволившим сделать вывод, что этот сотрудник работает на конкурентов! Сотрудницу переполняет чувство собственной значимости и причастие к тайне!)

- ИО! Я все нашла, нашла все, что вы просили и даже больше! ИО! Моя информация перевернет все! Это крайне срочно, промедление смерти подобно! Вы должны выслушать! .... Почему вы ко мне так относитесь?

Сотрудник лаборатории (отправили из отдела кадров к руководителю за подписью на заявлении)

- ИО, срочно нужна ваша подпись на заявлении, завтра улетаю к теще на юбилей! Билеты на самолет куплены!

Вопросы по результатам ролевой игры:

1. Легко ли было принимать решения и почему?
2. От чего зависело ваше решение?
3. Был ли найден подход к каждому сотруднику и почему?

Оценка за участие и результат игры 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

#### Критерии оценки студентов за участие в ролевой игре «Слалом»

Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Знание особенностей делегирования полномочий	2	5	10
Ориентация во взаимодействии с персоналом	2	5	10
Выбор оптимального стиля взаимодействия	2	5	10
Качество принятия решений, делегирование полномочий	2	5	10
Умение достичь цели и избежать деструктивных последствий	2	5	10
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

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

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Мотивация и мотивационный процесс. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
2. Содержательные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.
3. Процессуальные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом фармацевтического предприятия.
4. Формы стимулирования трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.
5. Мотивационные типы персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала.

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

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

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за одно занятие (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы.

Контрольные вопросы к деловой игре «Мотивация»:

1. Особенности мотивации и стимулирования персонала на фармацевтическом предприятии.
2. Суть системности и последовательности мотивации персонала.
3. Функции мотивации и стимулирования для различных групп персонала.
4. Творческий подход к системе мотивации и стимулирования (нешаблонный характер мероприятий).

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

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 конкретного фармацевтического предприятия.

Пояснение: следует обозначить направление фармацевтической организации, ее структуру и особенности деятельности; определить кадровый состав и квалификацию сотрудников и др. (возможно ориентироваться на конкретное фармацевтическое 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 фармацевтического 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 50, пороговое - 30.

#### Пример для отдела стимулирования и мотивации

№ п/п	Материальное стимулирование	Моральное стимулирование	Организационное стимулирование	Нематериальное стимулирование	персонал
1					
2					
3					
....					

#### Критерии оценки студентов за участие в деловой игре «Мотивация»

Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Знание особенностей мотивации и стимулирования персонала на фармацевтическом предприятии	2	5	10
Понимание системности и последовательности мотивации персонала	2	5	10
Понимание функций мотивации и стимулирования для различных групп персонала	2	5	10
Творческий подход к системе мотивации и стимулирования (нестандартный характер мероприятий)	2	5	10
Умение работать в команде и организовывать совместную деятельность	2	5	10
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

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

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за одно занятие (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы по решению задач.

Контрольные вопросы по решению задач:

1. Особенности материальной и нематериальной мотивации.
  2. Сущность требования прозрачности к мотивации персонала.
  3. Возможности мотивации для всех категорий персонала фармацевтического предприятия.
- Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите расчетную задачу по теме.

Типовые задачи.

Задача 1. 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 2. 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 3. 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.

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

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Выполнить самостоятельно задание

Письменно ответить на вопросы по теме (кратко):

1. Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом фармацевтического предприятия (Примечание 1).
2. Основные методы оценки трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии. Метод экспертных оценок.
3. Организация проведения аттестации персонала.
4. Проблемы оценки персонала и пути их преодоления.
5. Сущность и экономическое значение производительности труда. Определение производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости.

Подготовьте мини-презентацию для более развернутого ответа:

1. Опишите подробно любой из методов оценки персонала, его достоинства и недостатки (360°; ассесмент-центр; KPI-метод; фокус-групповой метод и пр.)
2. Резервы роста производительности труда на предприятиях фармацевтической промышленности. Управление производительностью.

Оценка за качественные ответы и содержательную минипрезентацию составляет 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

*Тема 2.8. Правовое регулирование трудовых отношений*

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте письменно на вопросы.

Вопросы следует описать кратко, с опорой на конкретный правовой источник, статью, пункт:

1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России.
2. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.
3. Содержание трудового договора и основания для его прекращения.

4. Правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда работников в России.

5. Локальные нормативные правовые акты трудового права (перечислить виды и назначение).

6. Основные виды кадровых документов (учетные, распорядительные, организационные).

За аргументированный подход, опору на первоисточники (Конституция РФ, ТК РФ и др.) студент получает 100 баллов. Пороговое значение 60 баллов.

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

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Принципы рационального делегирования полномочий в организации.
2. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.
3. Характеристика основных стилей управления персоналом.

4. Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции.

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

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

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещений лекций - 10 баллов за одну лекцию (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за одно занятие (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы.

Рекомендация: в ответах рассматривать варианты фармацевтических предприятий (Герофарм, ВЮСАД, Novartis, Pfizer, Sanofi и т.д.) . Обязательно следует указать источник информации (официальный сайт, статьи, интервью руководителя, отзывы в интернете). Определите структуру, элементы и тип корпоративной культуры. Опишите легенды, мифы, лозунги, ценности. Поддержание, укрепление, развитие корпоративной культуры и профилактика конфликтов в рамках корпоративной культуры.

Контрольные вопросы:

1. Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции.
2. История возникновения и развития корпоративной культуры.
3. Типы корпоративной культуры.
4. Этапы формирования корпоративной культуры.
5. Подходы к укреплению корпоративной культуры в современных организациях. Специфика формирования корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии.
6. Понятие конфликта и его структура.
7. Типология конфликтов. Характеристика различных типов конфликтов.
8. Причины возникновения конфликтов.
9. Фазы развития конфликтов.

10. Основные стратегии поведения в конфликте.

11. Методы предупреждения и разрешения конфликтов.

12. Конфликты в различных сферах человеческой деятельности.

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите ситуационные задачи.

Ситуация №1

Между двумя сотрудниками, подчиненными одному и тому же руководителю, возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к своему непосредственному начальнику с просьбой разобраться в сложившейся ситуации и поддержать его позицию.

Постановка задачи:

Выберите и обоснуйте вариант поведения руководителя в данной ситуации:

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

Ситуация №2

Руководителем трудового коллектива не так давно был назначен один из его бывших рядовых сотрудников, отработавший несколько лет вместе со своими новыми подчиненными. На 8 часов 15 минут новый руководитель вызвал к себе в кабинет одного из своих подчиненных для выяснения причин его частых опозданий на работу, но при этом сам неожиданно опоздал на 15 минут. В то же время подчиненный пришел на встречу вовремя.

Постановка задачи:

Каким образом следует руководителю начать беседу при встрече?

- а) невзирая на собственное опоздание необходимо сразу же потребовать от подчиненного объяснений по поводу его частых опозданий на работу;
- б) следует извиниться перед подчиненным и затем начать беседу;
- в) необходимо поздороваться, объяснить причину своего опоздания и спросить подчиненного: «Как Вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и Вы?»;
- г) нужно отменить беседу и перенести ее на другое время.

Ситуация №3

На одном из деловых совещаний между несколькими руководителями возникла острая дискуссия о том, как лучше обращаться с подчиненными.

Постановка задачи:

Выразите согласие с одной из высказанных точек зрения относительно работы с персоналом и обоснуйте свой выбор.

- а) «чтобы подчиненный хорошо работал, к нему следует подходить индивидуально, учитывая особенности его личности»;
- б) «главное в оценке людей – это их деловые качества и исполнительность, причем каждый должен делать только то, что ему положено»;
- в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю и уважают его»;
- г) «лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная заработная плата и заслуженная премия».

#### Ситуация №4

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

Постановка задачи:

Каким образом следует поступить руководителю с этим подчиненным?

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

#### Ситуация №5

В связи с проведением плановой реорганизации производства начальнику цеха необходимо в сжатые сроки сформировать несколько новых бригад в соответствии с изменениями в штатном расписании.

Постановка задачи:

Каким образом начальнику цеха следует решить эту задачу и почему?

- а) выполнить эту работу самостоятельно, изучив личные дела всех работников цеха, и предложить свой проект состава новых бригад на общем собрании членов трудового коллектива;
- б) предложить решить эту задачу работникам отдела кадров, поскольку это входит в их функциональные обязанности;
- в) создать специальную комиссию по комплектованию новых бригад и во избежание возникновения конфликтов предложить высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам;
- г) сначала определить руководителей, которые будут возглавлять новые бригады, а затем поручить им представить свои предложения по составу бригад.

#### Ситуация №6

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

Постановка задачи:

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

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

За конструктивное решение задачи студент получает 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

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

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Роль обучения в системе управления персоналом фармацевтического предприятия.
2. Этапы профессионального обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.
3. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.
4. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
5. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.
6. Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом фармацевтического предприятия.
7. Основные методы оценки трудовой деятельности персонала на фармацевтическом предприятии.

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

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

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

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за одно занятие (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение консультации - 10 баллов за одну консультацию (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Подготовьте устное сообщение.

Подготовить мини-презентацию, иллюстрирующую ответ. Приветствуются интерактивные методы взаимодействия с аудиторией.

Темы докладов:

1. Виды, направления и методы обучения персонала.
2. Оценка эффективности обучения персонала.
3. Виды деловой карьеры и варианты развития.
4. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.
5. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

Рекомендации:

Тема: "Виды, направления и методы обучения персонала". Выбрать одно из направлений (корпоративное, дистанционное, внешнее обучение, самостоятельное обучение), рассмотреть виды и методы обучения в рамках этого направления (наставничество (виды, методы (формы)), повышение квалификации (направления, методы) профессиональная переподготовка (методы); стажировка и т.д.; с отрывом от производства (формы и методы), без отрыва от производства (формы и методы) и т.д.

Методы: геймификация, диджитализация, тренинг (виды), деловые и ролевые игры, имитационное моделирование и т.д. в рамках обучения персонала фармацевтического предприятия. Рассматривая отдельные методы, возможно подготовить интерактивную форму взаимодействия с группой. Важно рассматривать современные подходы, инновационные практики.

Тема: "Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры". Выбрать одно из направлений, рассмотреть преимущества и недостатки.

- ✓ Вертикальная и горизонтальная
- ✓ Центростремительная и монетарная
- ✓ Профессиональная и должностная
- ✓ Квалификационная и статусная

За качественный доклад, отвечающий требованию раскрытия темы, обучающиеся получают 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

Ответьте на тестовые задания.

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине.

Вопросы теста 1-5, 16-26 формируют УК-3.1, вопросы теста 6-10, 27-37 формируют УК-3.2, вопросы теста 11-15, 38-50 формируют УК-3.3., вопросы теста 51-75 формируют УК-5.1, вопросы теста 76-100 формируют УК-5.2.

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 15 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 20 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1,3 минуты;

Структура банка тестовых заданий по теме:

1. Как называют группу сотрудников предприятия, не имеющих учёные звания и степени, объединённую конкретным видом научно-исследовательской деятельности, экономическими интересами, нормами профессионального и иного поведения? Ответ: Группа сотрудников предприятия, не имеющих учёные звания и степени, объединённая конкретным видом научно-исследовательской деятельности, экономическими интересами, нормами профессионального и иного поведения, называется научным коллективом

2. Кем были предложены теории «Х» и «У», в соответствии с которыми все работники подразделяются на две противоположные категории? Ответ: Теории «Х» и «У», в соответствии с которыми все работники подразделяются на две противоположные категории, были предложены Дугласом Мак-Грегором

3. Как называется целенаправленная деятельность субъекта управления, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления? Ответ: Целенаправленной деятельностью субъекта управления, включающей разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления, называют управлением персоналом

4. К каким факторам, по теории Герцберга, относят условия труда и заработную плату? Ответ: По теории Герцберга, условия труда и заработную плату относят к гигиеническим факторам

5. Как называется часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности? Ответ: Частью населения страны, обладающей необходимым физическим развитием, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности, называют трудовые ресурсы

6. Как называется численность персонала, учитывающая все категории работников, числящихся в организации, находящихся в отпусках, командировках, включающая сезонных работников и временщиков? Ответ: Численность персонала, учитывающая все категории работников, числящихся в организации, находящихся в отпусках, командировках, включающая сезонных

работников, временщиков, называется списочной численностью

7. Как называется необходимое число персонала на предприятии, выполняющих работу в данный момент времени? Ответ: Необходимое число персонала на предприятии, выполняющих работу в данный момент времени, называется явочной численностью

8. К какой группе промышленно-производственного персонала относятся работники предприятия, которые создают материальные ценности? Ответ: Работники предприятия, которые создают материальные ценности относятся к группе рабочих промышленно-производственного персонала

9. В состав какой категории персонала фармацевтического предприятия включаются упаковщики? Ответ: Упаковщики включаются в состав промышленно-производственного персонала фармацевтического предприятия

10. Как называется деятельность, выполняемая на предприятиях, способствующая наиболее эффективному использованию людей (работников) для достижения организационных и личных целей? Ответ: Деятельностью, выполняемой на предприятиях, способствующей наиболее эффективному использованию людей (работников) для достижения организационных и личных целей, называют управление персоналом

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

12. При каких условиях критика руководителем деятельности подчиненного воспринимается эффективнее? Ответ: Критика руководителем деятельности подчиненного воспринимается эффективнее, если начинается с похвалы

13. Какой стиль управления является наиболее приемлемым в управлении женским коллективом? Ответ: Наиболее приемлемым стилем управления женским коллективом является демократический стиль

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

15. Как называют психологические притеснения сотрудника, преимущественно коллективные, включающие в себя постоянные негативные высказывания, необоснованную критику, социальную изоляцию? Ответ: Психологическими притеснениями сотрудника, преимущественно коллективными, включающими в себя постоянные негативные высказывания, необоснованную критику, социальную изоляцию, называют моббингом.

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

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

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

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

20. Как называется метод обучения, представляющий собой помощь новичку в усвоении определенных компетенций в ходе ежедневной работы со стороны опытного сотрудника?

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

21. Как называется метод обучения, состоящий в передаче руководителем части полномочий с возможностью принятия решений по обозначенному кругу вопросов, с возможностью обучения в ходе выполнения работ? Ответ: Метод обучения, состоящий в передаче руководителем части полномочий с возможностью принятия решений по обозначенному кругу вопросов, с возможностью обучения в ходе выполнения работ, называется методом делегирования [делегирующие]

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

23. Чем является профессиональный рост личности, включающий в себя повышение статуса, накопление трудового опыта, увеличение объемов профессиональных знаний в определенной сфере деятельности? Ответ: Профессиональный рост личности, включающий в себя повышение статуса, накопление трудового опыта, увеличение объемов профессиональных знаний в определенной сфере деятельности, является карьерой

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

Почитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. ротация (правильный ответ)

2. адаптация

3. профориентация

4. смещение

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

Почитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. профессиональные компетенции (правильный ответ)

2. связи с руководством

3. максимальный стаж работы

4. личные договоренности

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

Почитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. кадровым резервом (правильный ответ)

2. социальным капиталом

3. руководящим составом

4. кадровым потенциалом

27. Какие виды методов управления персоналом включают приказы, распоряжения, указания, инструкции? Ответ: Приказы, распоряжения, указания, инструкции включают административные методы управления персоналом

28. Какие виды методов управления персоналом включают убеждения, разъяснения, рассказы? Ответ: Убеждения, разъяснения, рассказы включают педагогические методы управления персоналом

29. Какую политику предприятия определяют его цели и качество отношения к персоналу? Ответ: Цели и качество отношения к персоналу определяют кадровую политику предприятия

30. Руководители какого звена на предприятии осуществляют планирование основных рабочих промышленно-производственного персонала? Ответ: Планирование основных рабочих промышленно-производственного персонала на предприятии осуществляют руководители низшего звена

31. Основной функцией какого вида деятельности управления персоналом является всестороннее исследование внешнего и внутреннего рынков труда, прогнозирование, определение текущей и перспективной потребности в кадрах, источников ее удовлетворения? Ответ: Всестороннее исследование внешнего и внутреннего рынков труда, прогнозирование, определение текущей и перспективной потребности в кадрах, источников ее удовлетворения является основной функцией маркетинга персонала

32. На какие источники привлечения персонала в компанию ориентируются стабильные фармацевтические организации, со сложившейся внутренней культурой? Ответ: Стабильные фармацевтические организации, со сложившейся внутренней культурой ориентируются на внутренние источники привлечения персонала в компанию

33. К какому виду источников привлечения персонала в фармацевтическую компанию относятся социальные сети в Интернет, конкуренты, учебные заведения? Ответ: Социальные сети в Интернет, конкуренты, учебные заведения относятся к виду внешних источников привлечения персонала в фармацевтическую компанию

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

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. трудового договора (правильный ответ)

2. программы адаптации

3. коллективного договора

4. правил трудового распорядка

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. низшего звена

2. среднего звена

3. любого уровня

4. высшего звена (правильный ответ)

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. маркетингу персонала

2. стратегическому планированию

3. оперативной работе с кадрами (правильный ответ)

4. управлению развитием персонала

38. Кому можно делегировать полномочия? Ответ: Делегировать полномочия можно только работникам, находящимся в прямом подчинении

39. Как называется способность руководителя вести за собой людей и коллектив, быть уважаемым и авторитетным, обеспечивающая достижение цели? Ответ: Способность руководителя вести за собой людей и коллектив, быть уважаемым и авторитетным, обеспечивающая достижение цели, называется лидерством

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

41. Принятие каких решений является наиболее сложным и ключевым видом деятельности руководителя? Ответ: Принятие управленческих решений является наиболее сложным и ключевым видом деятельности руководителя

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

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

44. Какой технологией решения конфликта является обеспечение эффективного общения между субъектами конфликтного взаимодействия и их сторонниками? Ответ: Обеспечение эффективного общения между субъектами конфликтного взаимодействия и их сторонниками является коммуникативной технологией решения конфликта

45. Какой технологией решения конфликта является снижение социальной напряженности и укрепление социально-психологического климата в коллективе? Ответ: Снижение социальной напряженности и укрепление социально-психологического климата в коллективе является социально-психологической технологией решения конфликта

46. При чьей дополнительной, объективной и качественной оценке результатов деятельности возможна профилактика конфликтов? Ответ: Профилактика конфликтов возможна при дополнительной объективной и качественной оценке результатов деятельности экспертами

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

48. Грамотное предупреждение конфликтов на предприятии подразумевает:

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. Согласование интересов (правильный ответ)
2. Публичное разоблачение
3. Критику личности
4. Угрозу наказаний

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. Наказаниями и санкциями
2. Мнением оппонентов
3. Правовыми нормами (правильный ответ)
4. Личным авторитетом

51. Каким методом возможно качественно улучшить мотивацию персонала, сформировать у сотрудников чувство сопричастности к общему делу и ответственность? Ответ: Качественно

улучшить мотивацию персонала, сформировать у сотрудников чувство сопричастности к общему делу и ответственность возможно методом делегирования полномочий

52. Кто несет полную ответственность за делегирование полномочий? Ответ: Полную ответственность за делегирование полномочий несет руководитель

53. Как называют выбор руководителем-управленцем из множества вариантов наиболее предпочтительного варианта действий (альтернативы)? Ответ: Выбор руководителем-управленцем из множества вариантов наиболее предпочтительного варианта действий (альтернативы) называют управленческим решением

54. Как называется взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда? Ответ: Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда, называется адаптацией (адаптацией персонала)

55. Легитимно (законно) ли в объявлениях о вакансиях указывать требования к полу и национальности соискателя? Ответ: В объявлениях о вакансиях запрещено указывать требования к полу и национальности соискателя

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

57. Что такое мотив? Ответ: Мотив – это внутреннее побуждение человека к действию, направленное на достижение необходимой цели (результата)

58. Чем являются внешние рычаги воздействия на человека, побуждающие его к продуктивной деятельности? Ответ: Внешними рычагами воздействия на человека, побуждающими его к продуктивной деятельности являются стимулы

59. Что называют процессом взаимодействия внутренних побуждений, мотивов личности и внешних воздействий из вне? Ответ: Процессом взаимодействия внутренних побуждений, мотивов личности и внешних воздействий из вне, называют мотивацию

60. Как называется теория мотивации, основывающаяся на том, что существуют внутренние побуждения (потребности), которые заставляют человека действовать? Ответ: Содержательная теория мотивации, основывается на том, что существуют внутренние побуждения (потребности), которые заставляют человека действовать

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

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

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

64. Каково название формы заработной платы, представляющей собой вознаграждение за труд в зависимости от количества и качества изготовленных изделий? Ответ: Форма заработной платы, представляющая собой вознаграждение за труд в зависимости от количества и качества изготовленных изделий, называется сдельной оплатой труда

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

66. С помощью каких двух показателей происходит определение производительности труда для производственного фармацевтического предприятия? Ответ: Для производственного фармацевтического предприятия характерно определение производительности труда с помощью двух показателей - выработки и трудоемкости (трудовой метод)

67. Чем являются внешние рычаги воздействия на человека, побуждающие его к продуктивной деятельности? Ответ: Внешние рычаги воздействия на человека, побуждающие его к продуктивной деятельности являются стимулами

68. Что устанавливается для рабочих в зависимости от уровня квалификации рабочего и требований, которые предъявляются к выполняемым работам? Ответ: В зависимости от уровня квалификации рабочего и требований, которые предъявляются к выполняемым работам, устанавливается тарифный разряд

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

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

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

74. Как называются теории мотивации, основывающиеся на том, что существуют внутренние побуждения (потребности), которые заставляют человека действовать?

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. содержательные (правильный ответ)
2. процессуальные
3. поведенческие
4. авантюрные

75. К каким факторам, по теории Герцберга, относят ответственность, личный успех и признание? Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

1. мотивационным (правильный ответ)
2. стимулирующим
3. гигиеническим
4. развивающим

76. Может ли работодатель в условиях рынка самостоятельно определять, каких работников и сколько ему необходимо принять на работу, какая у них будет заработная плата, не ориентируясь на трудовые нормы, установленные государством? Ответ: В условиях рынка работодатель, обязан ориентироваться на трудовые нормы, установленные государством, при определении всей совокупности работы с кадрами

77. В какой школе управления впервые обосновывалось внимание к психологическим механизмам деятельности, партнерским отношениям между управляющими и рабочими, делегированию полномочий и участию в управлении рабочими? Ответ: Впервые внимание к психологическим механизмам деятельности, партнерским отношениям между управляющими и рабочими, делегированию полномочий и участию в управлении рабочими обосновывалось в неоклассической школе управления (школе человеческих отношений)

78. Кто из ученых выделил две категории факторов оценки степени удовлетворённости от выполняемой деятельности: факторы, удерживающие на работе и факторы, мотивирующие к работе? Ответ: Фредерик Герцберг выделил две категории факторов оценки степени удовлетворённости от выполняемой деятельности: факторы, удерживающие на работе и факторы, мотивирующие к работе

79. В результате чего управление выделилось как самостоятельный вид деятельности? Ответ: Управление выделилось как самостоятельный вид деятельности в результате разделения труда

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

81. Кто впервые экспериментально обосновал роль руководителя для удовлетворения потребностей рабочих в принадлежности к постоянной трудовой группе, в общественном уважении, улучшение условий труда, необходимости осознания важности происходящего (миссии), сотрудничестве? Ответ: Впервые экспериментально обосновал роль руководителя для удовлетворения потребностей рабочих в принадлежности к постоянной трудовой группе, в общественном уважении, улучшение условий труда, необходимости осознания важности происходящего (миссии), сотрудничестве [Джордж Элтон] Мэйо

82. Что такое диаграмма Ганта? Ответ: Диаграмма Ганта – это иллюстрация плана, графика работ по какому-либо проекту [план - график работ]

83. Кто первым из ученых выдвинул тезис, что стремление работать – естественное желание людей, если люди осознают цели своей работы, то самоуправление и самоконтроль становятся столь же весомыми, как и внешнее управление? Ответ: Первым из ученых выдвинул тезис, что стремление работать – естественное желание людей, если люди осознают цели своей работы, то самоуправление и самоконтроль становятся столь же весомыми, как и внешнее управление Дуэлас Мак-Грегор

84. Ученый, первым применивший в управлении принципы рационализации размещения оборудования, улучшение балансового метода, совершенствование системы сбыта и запасов? Ответ: Фредерик Тейлор - ученый, первым применивший в управлении принципы рационализации размещения оборудования, улучшение балансового метода, совершенствование системы сбыта и запасов

85. Кто впервые в управлении персоналом разрабатывали психофизиологические основы деятельности рабочих, а именно, уменьшение утомляемости рабочих при выполнении деятельности, правильное распределение нагрузки при выполнении движений и др.)? Ответ: Впервые в управлении персоналом разрабатывали психофизиологические основы деятельности рабочих, а именно, уменьшение утомляемости рабочих при выполнении деятельности, правильное распределение нагрузки при выполнении движений и др.) Фрэнк и Лиллиан Гилберты

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

87. В каком документе (кроме трудового договора) прописаны конкретизированные обязанности сотрудника, его права, ответственность и расширенные требования к квалификации? Ответ: Конкретизированные обязанности сотрудника, его права, ответственность и расширенные требования к квалификации (кроме трудового договора) прописаны в должностной инструкции

88. К каким факторам, по теории Герцберга, относят условия труда и заработную плату? Ответ: По теории Герцберга, условия труда и заработную плату относят к гигиеническим факторам

89. Как называется часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности? Ответ: Частью населения страны, обладающей необходимым физическим развитием, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности, называют трудовые ресурсы

90. Кто из представителей классической школы управления считается основоположником проектного управления? Ответ: Основоположником проектного управления считается [Генри Лоуренс] Гант – представитель классической школы управления

91. Какие три подхода следует учитывать в современном управлении персоналом? Ответ: В современном управлении персоналом следует учитывать системный, процессный и ситуативный [ситуационный] подходы

92. Кто из ученых впервые определил систему как множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом? Ответ: [Людвиг фон] Берталанфи - ученый, впервые определивший систему как множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом

93. К какой школе управления относят труды Джорджа Элтона Мэйо и Мэри Паркер Фоллет? Ответ: Труды Джорджа Элтона Мэйо и Мэри Паркер Фоллет относят к неоклассической школе управления персоналом [или школе человеческих отношений]

94. Могут ли решения руководителей, относительно заключения трудового договора с работником, быть независимыми от норм, установленных государством и закрепленных в ТК РФ? Ответ: Решения руководителей, относительно заключения трудового договора с работником, не могут быть независимыми от норм, установленных государством и закрепленных в ТК РФ

95. Какое количество принципов управления сформулировал Анри Файоль - основатель школы административного управления? Ответ: Анри Файоль - основатель школы административного управления, сформулировал 14 принципов управления

96. Процедурой оценки персонала, которая регулируется ТК РФ, федеральными нормативными актами и локальными нормативными актами, называется:

Почитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

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

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа:

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

Результаты выполнения теста оцениваются следующим образом:

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

## 5. Оценочные материалы промежуточной аттестации

*Второй семестр, Зачет*

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

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.

Работа на занятии по темам дисциплины – 20 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

предприятию – 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

## 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 контрольных вопросов 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. Результаты тестирования текущего контроля не менее 70% правильных ответов.

## 10. 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.