

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лужанин Владимир Геннадьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.08.2026 13:52:34
Уникальный программный ключ:
d56ba45a9b6e5c64a319e2c5ae3bb2cddfb840af0

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Пермская государственная фармацевтическая академия»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра организации, экономики и истории фармации
(наименование кафедры)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.02 Управление персоналом

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Б1.В.ДВ.03.02 УП

(индекс, краткое наименование дисциплины)

19.03.01 Биотехнология

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Фармацевтическая биотехнология

(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Бакалавр

(квалификация)

Очная

(форма обучения)

Год набора – 2026 г.

Пермь, 2025 г.

Авторы–составители:

Кандидат фармацевтических наук, доцент, заведующий кафедрой организации, экономики и истории фармации Тарасевич В.Н.

Кандидат фармацевтических наук, доцент кафедры организации, экономики и истории фармации Лыскова Т.Л.

Старший преподаватель кафедры организации, экономики и истории фармации Кашина Е.В.

Заведующий кафедрой организации, экономики и истории фармации, кандидат фармацевтических наук, доцент В.Н. Тарасевич

Рассмотрено на заседании кафедры протокол от «21» октября 2025 г. № 3

Согласовано Центральным методическим советом ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России протокол от 05.12.2025 г. № 2.

Содержание

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2.	Объем и место дисциплины в структуре ОПОП.....	4
3.	Содержание и структура дисциплины	4
4.	Фонд оценочных средств по дисциплине	6
5.	Методические материалы по освоению дисциплины	9
6.	Список учебной литературы.....	9
7.	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	9

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
УК - 3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИДУК-3.5	Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	На уровне знаний: - знать понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структуру, функции и типы На уровне умений: - уметь работать в команде, взаимодействовать с членами трудового коллектива для достижения поставленных целей фармацевтического предприятия
ПК-5	Способен к организации работы персонала производственного подразделения	ИДПК- 5.1	Осуществляет подбор и адаптацию персонала производственного подразделения (в части своих полномочий)	На уровне знаний: знать теоретические вопросы и методологии управления персоналом, управление поведением сотрудников производственного подразделения в области подбора и адаптации кадров На уровне умений: принимать управленческие решения в области подбора и адаптации персонала.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Управление персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений и в соответствии с учебным планом осваивается в 8-м семестре на 4-м курсе. Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 ч. / 3 з. е.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины.

№ п/п	Наименование	Объем дисциплины, час.	Форма теку-
--------------	---------------------	-------------------------------	--------------------

	разделов, тем	Всего часов	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	контроль	щего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Л	ЛЗ	ПЗ			
Семестр №7								
Раздел 1	Теория и методология управления персоналом	26	6	-	8	12		Т
Тема 1.1.	Теории управления персоналом	12	2	-	4	6		Т
Тема 1.2.	Кадровая политика предприятия	14	4	-	4	6		Т
Раздел 2	Технология управления персоналом	40	8	-	12	20		Т
Тема 2.1.	Технология управления персоналом предприятия	12	2	-	4	6		Т
Тема 2.2.	Система оценки трудовой деятельности, ее место в управлении предприятием	12	2	-	4	6		Т
Тема 2.3.	Организация рабочего места сотрудника на предприятии	16	4	-	4	8		Т
Раздел 3	Управление поведением персонала предприятия и оценка эффективности	42	10	-	14	18		Т
Тема 3.1.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом предприятия	20	4	-	6	10		Т
Тема 3.2.	Коммуникации на предприятии и управление межличностными конфликтами.	20	6	-	6	8		Т
	Промежуточная аттестация	2			2			Зачет (Т)
Всего:		108	24	-	34	50		

Примечание: * – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), решение ситуационных задач (РСЗ).

3.2. Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теория и методология управления персоналом

Тема 1.1. Теории управления персоналом. Принципы и закономерности управления персоналом. Методы управления персоналом. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Тема 1.2. Кадровая политика предприятия. Цель, задачи кадровой политики. Требования, предъявляемые к кадровой политике. Основные направления кадровой политики. Инструменты кадровой

политики. Формирование кадровой политики. Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики. Виды кадровой политики.

Раздел 2. Технология управления персоналом

Тема 2.1. Технология управления персоналом предприятия. Основные этапы работы с персоналом. Планирование персонала на предприятии. Поиск, отбор, подбор и расстановка персонала. Требования к фармацевтическим работникам на предприятии по производству лекарственных средств.

Тема 2.2. Система оценки трудовой деятельности, ее место в управлении предприятием. Понятие деловой оценки персонала. Значение проведения деловой оценки для повышения эффективности человеческих ресурсов. Показатели деловой оценки персонала. Методы и инструменты адаптации персонала. Понятие профессиональной ориентации персонала. Основные формы профориентации.

Тема 2.3. Организация рабочего места сотрудника на предприятии. Организация труда, рабочее место, организация рабочего места сотрудника. Этапы организации (планирования) рабочего места. Система факторов, влияющих на условия труда. Условия труда. Вредные и опасные производственные факторы. Безопасные условия труда. Нормирование труда. Перемещение и увольнение сотрудника.

Раздел 3. Управление поведением персонала предприятия и оценка эффективности. Тема 3.1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом предприятия. Теории и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Трудовая деятельность как объект мотивации. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала предприятия. Механизмы мотивации трудовой деятельности. Стимулирование трудовой деятельности. Тема 3.2. Коммуникации на предприятии и управление межличностными конфликтами. Понятие и виды коммуникаций. Межличностные и организационные коммуникации. Корпоративная культура, ее основные элементы, структура, функции и типы.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и оценочные средства для текущего контроля.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.03.02 «Управление персоналом» используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся: при проведении практических занятий: опрос, тестирование, решение ситуационных задач.

4.1.2. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости.

Примеры типовых заданий:

Опрос

1. Что такое управление персоналом?
2. На какие группы делятся теории управления персоналом?
3. Назовите представителей классических теорий.
4. Что лежит в основе классических теорий управления персоналом?
5. Назовите представителей и особенности теории человеческих отношений.
6. Назовите представителей и главный постулат теории человеческих ресурсов.
7. Что является объектом и предметом управления?
8. Принципы и закономерности управления персоналом.
9. Методы управления персоналом, классификация.
10. Дайте краткую характеристику экономическим методам управления персоналом.
11. Дайте краткую характеристику организационно-распорядительным методам управления персоналом.

12. Дайте краткую характеристику социально-психологическим методам управления персоналом.
13. Понятие «государственная система управления трудовыми ресурсами».
15. Задачи государственной системы управления трудовыми ресурсами.

Тест

Вариант №1

1. Управление – это:

- 1) целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей;
2) специфический вид деятельности по определению целей организации; 3) деятельность людей;
4) процесс воздействия на окружающих.

2. Предметом исследования теории управления является:

- 1) законы; 2) закономерности; 3) методы; 4) деятельность управленческих структур.

3. Закономерности управления - это

- 1) единство системы управления производством; 2) пропорциональность производства и управления;
3) централизация и децентрализация управления; 4) соотносительность и адекватность управляющей и управляемой систем.

4. К методам управления относятся:

- 1) административные; 2) социально-психологические; 3) систематические; 4) экономические.

5. Видом адаптации нового сотрудника является

- 1) профессиональная; 2) социально-психологическая; 3) психофизиологическая; 4) социально-физиологическая.

Ситуационные задачи

Пример типовой ситуационной задачи:

Решение срочной задачи, поставленной руководством перед Вашим производственным цехом, потребует резкого повышения интенсивности работы всех сотрудников и грозит срывом графика отпусков.

Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам, чтобы побудить их для достижения целей предприятия?

4.1.3. Шкала оценивания для текущего контроля.

Опрос - недифференцированная оценка:

- «зачтено» - при полном ответе на поставленный вопрос, правильном использовании терминологии по теме, уверенных ответах на дополнительные вопросы; при полном ответе на поставленный вопрос, наличии ошибок в терминологии, неуверенных ответах на дополнительные вопросы; при неполном ответе на поставленный вопрос, наличии ошибок в терминологии, неуверенных ответах на дополнительные вопросы;

- «не зачтено» - при отсутствии ответа.

Тест - недифференцированная оценка:

60 и более правильных ответов – «зачтено»,

менее 60 правильных ответов – «не зачтено».

Ситуационная задача - недифференцированная оценка:

- «зачтено» выставляется в случае верных ответов на большую часть вопросов (>60%);

- «не зачтено» выставляется в случае отсутствия ответов или наличия верных ответов на меньшинство вопросов (<60%).

4.2. Формы и оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.2.1. Критерии оценки сформированности компетенций в рамках промежуточной аттестации по учебному предмету, дисциплине (модулю)

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Структурные элементы оценочных средств	Критерии оценки сформированности компетенции	
			Не сформирована	Сформирована
УК - 3	ИДУК-3.5.	Опрос по билету	- не знает понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структуру, функции и типы - не умеет работать в команде, взаимодействовать с членами коллектива для достижения поставленных целей	- знает понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структуру, функции и типы - умеет работать в команде, взаимодействовать с членами коллектива для достижения поставленных целей
ПК-5	ИДПК- 5.1.	Опрос по билету	- не знает теоретические вопросы и методологию управления персоналом, управления поведением сотрудников производственного подразделения в области подбора и адаптации персонала - не умеет принимать управленческие решения в области подбора и адаптации персонала.	- знает теоретические вопросы и методологию управления персоналом, управления поведением сотрудников производственного подразделения в области подбора и адаптации персонала - умеет принимать управленческие решения в области подбора и адаптации персонала.

Компетенция считается сформированной на уровне требований к дисциплине (модулю) в соответствии с образовательной программой, если по итогам применения оценочных средств промежуточной аттестации или их отдельных элементов результаты, демонстрируемые обучающимся, отвечают критерию сформированности компетенции.

Если по итогам проведенной промежуточной аттестации хотя бы одна из компетенций не сформирована на уровне требований к дисциплине (модулю) в соответствии с образовательной программой, результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции.

4.2.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета.

4.2.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Билет №1

Примите управленческое решение при подборе и адаптации персонала.

В связи с открытием новой линии производства лекарственного препарата необходим набор новых сотрудников на должности: главного технолога (основные обязанности: управление промышленным производством лекарственных препаратов) и технолога (основная функция: организация работы персонала специализированного (структурного) подразделения).

Какие требования предъявляются к сотрудникам на данные вакансии?

Предложите способы поиска персонала.

Укажите виды адаптации для вновь принятых сотрудников?

Предложите наиболее действенный элемент мотивации по вашему мнению?

Каким образом взаимосвязаны понятия «мотивация» и «оплата труда»?

4.2.4. Шкала оценивания.

- «зачтено» выставляется в случае верных ответов на большую часть вопросов (>60%);
- «не зачтено» выставляется в случае отсутствия ответов или наличия верных ответов на меньшинство вопросов (<60%).

4.3. Соответствие оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине формируемым компетенциям

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Оценочные средства промежуточной аттестации
		Опрос по билету
УК - 3	ИДУК-3.5.	+
ПК - 5	ИДПК- 5.1.	+

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические материалы по дисциплине (Приложение 1).

6. Список учебной литературы

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. - 4-е изд. , стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 288 с. - ISBN 978-5-394-05433-4. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394054334.html>
2. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер; пер. 9-го англ. изд. - 5-е изд. - Москва : Лаборатория знаний, 2024. - 802 с. Систем. требования: Adobe Reader XI; экран 10". - Загл. с титул. экрана. - ISBN 978-5-93208-856-2. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785932088562.html>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Специальные помещения: учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: компьютера Celeron-D 326, мультимедийного проектора Epson EMP-S3, столов аудиторных 2-х местных. Имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и справочно-правовой системе «Консультант Плюс». На информационном оборудовании Стенд «Информация» размещены тематические планы лекций, практических занятий по данной дисциплине, график групповых и индивидуальных консультаций.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- eLibrary.ru – Портал научных публикаций
- <http://www.consultant.ru> – Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
- <https://cyberleninka.ru> – Научная электронная библиотека «Киберленинка»

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.02 «Управление персоналом»

Код и наименование направления подготовки, профиля: 19.03.01 Биотехнология. Фармацевтическая биотехнология.

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр.

Форма обучения: очная.

Формируемая компетенция:

Дисциплина по выбору Б1.В.ДВ.3.2 «Управление персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

УК - 3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ИДУК-3.5 – соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат.

ПК-5 – способен к организации работы персонала производственного подразделения

ИДПК- 5.1 – осуществляет подбор и адаптацию персонала производственного подразделения (в части своих полномочий).

Объем и место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Управление персоналом» относится к вариативной части, является дисциплиной по выбору и в соответствии с учебным планом осваивается в 8-м семестре на 4-м курсе. Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 ч. / 3 з. е.

Содержание дисциплины:

Раздел 1. Теория и методология управления персоналом. Тема 1.1. Теории управления персоналом. Тема 1.2. Кадровая политика предприятия.

Раздел 2. Технология управления персоналом. Тема 2.1. Технология управления персоналом предприятия. Тема 2.2. Система оценки трудовой деятельности, ее место в управлении предприятием. Тема 2.3. Организация рабочего места сотрудника на предприятии.

Раздел 3. Управление поведением персонала предприятия и оценка эффективности. Тема 3.1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом предприятия. Тема 3.2. Коммуникации на предприятии и управление межличностными конфликтами.

Форма промежуточного контроля: зачет.