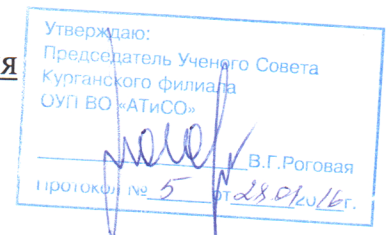


Образовательное учреждение профсоюзов  
 высшего образования  
 «Академия труда и социальных отношений»  
 Курганский филиал

Кафедра экономики и управления

(наименование)



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Антикризисное управление персоналом  
 (наименование дисциплины)

Направление подготовки : 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: очная (очная, заочная.)

Цикл дисциплин: Б1.В.ДВ.6.1

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 5 з.е. / 180 ч.

Вид учебной работы	Часы	Семестры								
		3 курс			5 сем					
		1	2	3	1	2	3			
<b>Аудиторные занятия (всего), в том числе:</b>	72				72					
Лекции	36				36					
Лабораторные работы										
Практические занятия:	36				36					
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)										
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	65				65					
<b>Самостоятельная работа (всего), в том числе:</b>	72				72					
Курсовая работа: (КР)	+				+					
Курсовой проект: (КП)										
Контрольная работа										
<b>Вид промежуточной аттестации (экзамен):</b>	36				36					
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>5/180</b>				<b>5/180</b>					

## СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 20 15 / 20 16 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }  
связи с примечаниями } 9110С по  
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 20 16 / 20 17 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена  
на 2016-2017 учебный год  
в связи с изменением списка рекоменду-  
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20 \_\_\_ / 20 \_\_\_ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Заведующий кафедрой

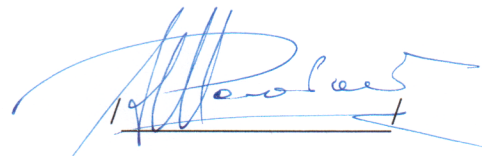
/ \_\_\_\_\_ /

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

Роговой Алексей Игоревич, доцент кафедры



Программа утверждена на заседании кафедры

«Экономика и управление»

Протокол № 6 «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой

 /Дудник А.В. /

## **1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:**

«Антикризисное управление персоналом» относится в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего образования к циклу общепрофессиональных дисциплин и связаны с другими дисциплинами учебного плана:

- в теоретико-методическом отношении – с социологией и экономической теорией;
- в методическом отношении – с экономикой труда, инновационным менеджментом предприятий и организаций, экономической социологией, социальной психологией;
- в отношении эффективного и качественного использования трудового потенциала персонала предприятий и организации – со стратегическим менеджментом, организационной культурой, компьютерными информационными системами делопроизводства персонала, теорией управленческих решений.

## **2 Цели и задачи освоения дисциплины**

Учебная дисциплина «Антикризисное управление персоналом» является одной из профилирующих дисциплин при подготовке бакалавров, профиль «Управлении персоналом». Целью преподавания является формирование профессиональных знаний и представлений об особенностях управления персоналом в условиях кризиса. Задача состоит в том, чтобы рассматривая проблемы и пути выживания в условиях кризиса, описанные в других учебных дисциплинах, менеджер не упускал из виду стратегические цели развития организации.

В процессе изучения курса студенты должны научиться:

- знать основные цели и задачи кадровой политики в условиях кризиса на предприятии;
- знать методические подходы к оценке кадрового потенциала;
- знать влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала;
- должен уметь ставить цели и формулировать очередные задачи в условиях кризиса, не упуская перспективу развития организации;
- должен уметь формировать команду адаптивных менеджеров способных вывести предприятие из кризиса;
- определять потребность в рабочих, инженерах, менеджерах различной квалификации, исходя из стратегии деятельности фирмы;
- управлять производительностью труда, разрабатывать системы мотивации эффективной деятельности, обосновывать структуру доходов, степень их дифференциации, проектировать систему оплаты труда.

## **3 Требования к результатам освоения дисциплины:**

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);
- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14);

-знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);

#### **4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям**

*В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:*

1) знать:

Индекс компетенции (ОК, ОПК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-6	правила работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-4	навыки работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ОПК-7	способы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-3	основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владеть методами деловой оценки персонала при найме и уметь применять их на практике
ПК-14	методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также способы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике
ПК-34	основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, как осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

2) уметь:

Индекс компетенции (ОК, ОПК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-6	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-4	владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ОПК-7	прибегать к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладать навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-3	разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, применять основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владеть методами деловой оценки персонала при найме, а также уметь применять их на практике
ПК-14	пользоваться навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и уметь применять их на практике
ПК-34	применять знания основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), использовать методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, исходя из целей организации, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

3) владеть:

Индекс компетенции (ОК, ОПК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-4	навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ОПК-7	кооперацией с коллегами, и работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-3	- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основами найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки

	персонала при найме и методами применять их на практике
ПК-14	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и методами применять их на практике
ПК-34	-знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

## 5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции						общее количество компетенций	
			ОК-3	ОК-6	ОПК-4	ОПК-7	ПК-3	ПК-14		ПК-34
P1	Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего	36	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	1
P2	Человеческий фактор в антикризисном управлении	72	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	2
P3	Антикризисное управление и процессы общественного развития	72	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	2
Итого:		180								5

## 6 Тематическое планирование

### 6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа
P1	Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего	8	8	16
P1.1	Управление персоналом в условиях кризиса.	2	2	4
P1.2	Кадровая политика в условиях кризиса	2	2	4
P1.3	Совершенствование состава и структуры персонала	4	4	8

P2	Человеческий фактор в антикризисном управлении	14	14	46
P2.1	Человеческий капитал в антикризисном управлении.	4	4	12
P2.2	Психологические аспекты антикризисного управления	4	4	10
P2.3	Арбитражный управляющий: назначение, функции, требования	2	2	8
P2.4	Конфликтология и сотрудничество в антикризисном управлении	2	2	8
P.2.5	Корпоративность в антикризисном управлении	2	2	8
P3	Антикризисное управление и процессы общественного развития	14	14	46
P3.1	Государственное регулирование кризисных ситуаций	4	4	12
P3.2	Социальное партнерство в антикризисном управлении	4	4	10
P3.3	Социокультурные факторы антикризисного управления	2	2	8
P3.4	Региональные аспекты антикризисного управления	2	2	8
P3.5	Роль профсоюзов в антикризисном управлении	2	2	8
	Итого:	36	36	108

## 6.2 Содержание лекционных занятий

**Раздел 1.** Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего

**Раздел 1. Тема 1.** Управление персоналом в условиях кризиса.

Управление персоналом как элемент антикризисных программ. Диагностика системы управления персоналом предприятия. Особенности проведения антикризисных мероприятий в области управления персоналом

**Раздел 1. Тема 2.** Кадровая политика в условиях кризиса.

Кадровый потенциал: ценность, оценка, реструктуризация. Социально-психологические аспекты Управление персоналом в кризисных условиях. Принципы разработки антикризисной кадровой политики. Факторы, определяющие гибкость и адаптивность кадровой политики. Элементы антикризисной кадровой политики.

**Раздел 1. Тема 3.** Совершенствование состава и структуры персонала.

Наем персонала в условиях кризиса. Адаптация персонала к новым условиям. Проблемы стимулирования работников в условиях кризиса. Санация кадрового потенциала.

**Раздел 2.** Человеческий фактор в антикризисном управлении

**Раздел 2. Тема 4.** Человеческий капитал в антикризисном управлении.

Научное содержание и практическое значение понятия человеческий капитал. Человеческий капитал и управление социально-экономическими процессами. Роль человеческого капитала в системе антикризисного управления. Управление развития человеческого капитала как фактор антикризисного развития организации.

**Раздел 2. Тема 5.** Психологические аспекты антикризисного управления.



Психология взаимодействия личности и организации в кризисной ситуации. Особенности поведения личности в кризисной ситуации и их влияние на эффективность антикризисного управления.

**Раздел 2. Тема 6.** Арбитражный управляющий: назначение, функции, требования.

Функции, права и обязанности арбитражных управляющих. Требования к арбитражным управляющим. Анализ финансового состояния организации. Диагностика банкротства.

**Раздел 2. Тема 7.** Конфликтология и сотрудничество в антикризисном управлении.

Конфликты в развитии организации. Причины конфликтов и их роль в антикризисном управлении. Процессуальные характеристики конфликтов. Антикризисное управление конфликтами. Роль сотрудничества в антикризисном управлении.

**Раздел 2. Тема 8.** Корпоративность в антикризисном управлении.

Истоки и признаки корпоративного управления. Корпоративная культура как потребность и фактор антикризисного управления. Факторы проявления и изменения корпоративной культуры. Принципы формирования корпоративной культуры.

**Раздел 3.** Антикризисное управление и процессы общественного развития

**Раздел 3. Тема 9.** Государственное регулирование кризисных ситуаций.

Аналитическая основа государственного регулирования кризисных ситуаций. Роль государства в рыночной экономике. Виды государственного регулирования кризисных ситуаций.

**Раздел 3. Тема 10.** Социальное партнерство в антикризисном управлении.

Предприятие и его трудовой коллектив. Социально-трудовые отношения на предприятии. Философия социального партнерства. Регулирование социально-трудовых отношений.

**Раздел 3. Тема 11.** Социокультурные факторы антикризисного управления.

Социокультурная среда и ее влияние на управление. Национальный характер как социокультурный фактор антикризисного управления. Антикризисное управление российскими работниками.

**Раздел 3. Тема 12.** Региональные аспекты антикризисного управления.

Факторы нестабильности регионального развития. Критерии выделения депрессивных регионов. Антикризисные механизмы региональной политики.

**Раздел 3. Тема 13.** Роль профсоюзов в антикризисном управлении.

Цели и принципы профсоюзов. Социальные конфликты и профсоюзы. Дискуссии и ведение переговоров. Роль профсоюзов в предупреждении кризисных ситуаций. Специфика регулирования трудовых отношений в условиях процедуры банкротства.

### **6.3 Содержание практических занятий**

**Раздел 1.** Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего.

**Раздел 1. Тема 1.** Управление персоналом в условиях кризиса.

Конкретная ситуация «Ковры и люди-1»

**Раздел 1. Тема 2.** Кадровая политика в условиях кризиса.

Конкретная ситуация «Ковры и люди-2»

Конкретная ситуация «Ковры и люди-3»

**Раздел 1. Тема 3.** Совершенствование состава и структуры персонала.

Конкретная ситуация «Ковры и люди-4»

**Раздел 2.** Человеческий фактор в антикризисном управлении

**Раздел 2. Тема 4.** Человеческий капитал в антикризисном управлении.

1. Какие черты присущи человеческому капиталу?
2. Какие факторы влияют на формирование человеческого капитала?
3. Как осуществляется управление формированием человеческого капитала?
4. Какую роль играет человеческий капитал в антикризисном управлении?
5. Как можно оценить человеческий капитал?

Практическая работа. «Модель менеджера антикризисного управления». На основе структуры знаний, профессиональных умений, функций и психологии личности разработать модель менеджера антикризисного управления и оформить ее в виде схемы или рисунка.

#### **Раздел 2. Тема 5. Психологические аспекты антикризисного управления.**

Практика: анализ конкретных оценочных ситуаций; оценочные упражнения.

Внедрение психологического тестирования в организации. Объективность, достоверность, комплексность, прогностичность профессиональной тестовой оценки. Психодиагностические методики, возможности и ограничения их использования. Психологическая характеристика как результат оценки актуального уровня развития профессиональных знаний, навыков, личностных и деловых качеств. Параметры и критерии качества психологического заключения.

#### **Раздел 2. Тема 6. Арбитражный управляющий: назначение, функции, требования.**

Практическая работа: Анализ финансового состояния организации в кризисной ситуации.

#### **Раздел 2. Тема 7. Конфликтология и сотрудничество в антикризисном управлении.**

Практика: деловая игра «Обратная связь». Разрешение неизбежных конфликтных ситуаций в деятельности подразделения: подходы, техники, технологии. Способы согласования экономических, производственных и индивидуальных интересов сотрудников. Методика построения и поддержания долгосрочных отношений с подчиненными.

#### **Раздел 2. Тема 8. Корпоративность в антикризисном управлении.**

1. В чем состоит особенность корпоративного управления?
2. Какую роль играет корпоративность в антикризисном управлении?
3. Как формируется корпоративная культура и можно ли управлять процессами этого формирования?
4. Какие факторы влияют на формирование корпоративной культуры?
5. В чем проявляется корпоративное развитие организации?

#### **Раздел 3. Антикризисное управление и процессы общественного развития**

#### **Раздел 3. Тема 9. Государственное регулирование кризисных ситуаций.**

Содержание и организация государственного антикризисного регулирования. Государственная финансовая поддержка неплатежеспособных предприятий. Кадровое

обеспечение антикризисного управления. Инвестиционная стратегия в системе стратегического планирования. Управление рисками. Источники финансирования инвестиций. Методы оценки инвестиционных проектов.

**Раздел 3. Тема 10.** Социальное партнерство в антикризисном управлении.

1. В чем заключается сущность трудового коллектива и его функции?
2. Каковы основные понятия, связанные с человеком труда? Раскройте их содержание.
3. Охарактеризуйте письменно природу и сущность социально-трудовых отношений.

Почему они могут стать причиной возникновения кризисных ситуаций?

4. Как вы понимаете социальное партнерство в условиях современной экономической жизни. Назовите тенденции, характерные для развития.

5. Каковы структура механизма регулирования социально-трудовых отношений и его роль в предупреждении кризисных явлений.

**Раздел 3. Тема 11.** Социокультурные факторы антикризисного управления.

1. Каким образом экономическая культура воздействует на поведение людей в хозяйственной деятельности?

2. Что такое система ценностей? В чем состоят основные отличия российской системы ценностей от системы в других культурах?

3. Каким образом традиции влияют на экономическое поведение человека?

4. Какое отношение к труду в современной России?

5. Каковы сильные и слабые стороны национального характера российского работника?

**Раздел 3. Тема 12.** Региональные аспекты антикризисного управления.

1. Каковы факторы позитивного и негативного влияния рыночных преобразований на развитие регионов?

2. Каковы существующие подходы к определению кризисного состояния региона?

3. Как можно классифицировать регионы по стартовым условиям вхождения на рынок?

4. Каковы основные признаки депрессивных регионов?

5. Насколько эффективна государственная поддержка неблагополучных регионов на современном этапе?

6. Каковы механизмы регионального антикризисного управления?

**Раздел 3. Тема 13.** Роль профсоюзов в антикризисном управлении.

Цели и принципы профсоюзного движения и его роль в антикризисном управлении. Регулирование социально-трудовых отношений в процессах антикризисного управления. Социальные конфликты и ведение переговоров с профсоюзами. Основные направления действий профсоюзов в условиях кризиса.

## 6.4 Содержание лабораторных занятий

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

## 6.5 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы	Виды контроля СРС
С1	<i>Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса</i>	С1.Р1 Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего	14/0,4	- работа с лекционным материалом; - поиск и исследование электронных источников.
		С1.Р2 Человеческий фактор в антикризисном управлении		
		С1.Р3 Антикризисное управление и процессы общественного развития		
С2	<i>Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс</i>	С2.Р1 Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего	8/0,22	- выполнение и защита рефератов
		С2.Р2 Человеческий фактор в антикризисном управлении		
		С2.Р3 Антикризисное управление и процессы общественного развития		
С3	<i>Подготовка к аудиторным занятиям (практические и лабораторные занятия, текущий и рубежный контроль)</i>	С3.Р1 Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего	16/0,44	- Подготовка к практическим занятиям.
		С3.Р2 Человеческий фактор в антикризисном управлении		
		С3.Р3 Антикризисное управление и процессы общественного развития		
С4	<i>Выполнение курсовых, домашних, расчетных, расчетно-графических работ, курсовых работ, проектов и тд.</i>	С4.Р1 Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего	18/0,5	- Выполнение и защита курсовых работ. - Решение задач
		С4.Р2 Человеческий фактор в антикризисном управлении		
		С4.Р3 Антикризисное управление и процессы общественного развития		
С5	<i>Подготовка к промежуточной аттестации<sup>4</sup> по дисциплине (зачет, экзамен)</i>	С5.Р1 Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего	36/1	Подготовка к экзамену
		С5.Р2 Человеческий фактор в антикризисном управлении		
		С5.Р3 Антикризисное управление и процессы общественного развития		
С6	<i>Прочие виды СРС</i>	С6.Р1 Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего	16/0,44	- выполнение практических заданий, - выполнение творческих планов.
		С6.Р2 Человеческий фактор в антикризисном управлении		
		С6.Р3 Антикризисное управление и процессы общественного развития		
Итого:			108/3	

### 6.5.1 Рефераты

1. Тенденции возникновения и разрешения экономических кризисов.

2. Кризисы в развитии организации
3. Основные черты антикризисного управления
4. Маркетинг в антикризисном управлении
5. Стратегия и тактика в антикризисном управлении
6. Риски в антикризисном управлении
7. Инновации в антикризисном управлении
8. Инвестиционная политика в антикризисном управлении
9. Механизмы конфликтологии в антикризисном управлении
10. Антикризисное управление персоналом организации
11. Опыт антикризисного управления в странах с развитой рыночной экономикой
12. Роль государства в антикризисном управлении
13. Основные черты антикризисного управления
14. Методы диагностики кризиса
15. Разработка антикризисной стратегии организации
16. Реализация выбранной антикризисной стратегии
17. Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении
18. Антикризисное управление конфликтами
19. Система антикризисного управления персоналом
20. Оценка инвестиционной привлекательности предприятий
21. Развитие законодательства по регулированию процедур банкротства
22. Основное содержание Федерального закона РФ «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 № 127 – ФЗ

### **6.5.2 Курсовые работы (проекты) по дисциплине**

1. Управление персоналом в условиях кризиса.
2. Кадровая политика в условиях кризиса.
3. Совершенствование состава и структуры персонала.
4. Человеческий капитал в антикризисном управлении.
5. Психологические аспекты антикризисного управления.
6. Арбитражный управляющий: назначение, функции, требования.
7. Конфликтология и сотрудничество в антикризисном управлении.
8. Корпоративность в антикризисном управлении.
9. Государственное регулирование кризисных ситуаций.
10. Социальное партнерство в антикризисном управлении.
11. Социокультурные факторы антикризисного управления.
12. Региональные аспекты антикризисного управления
13. Роль профсоюзов в антикризисном управлении
14. Кадровая политика организации
15. Система работы с кадровым резервом организации
16. Правовые основы государственного регулирования кризисного состояния предприятий.
17. Организационное развитие предприятия

## 7 Фонд оценочных средств

### 7.1 Оценочные средства

#### 7.1.1 Критерии оценивания

n\п	Наименование	Баллы
	А	1
1	Лекционные занятия (итог зависит от количества часов в дисциплине)	0,5 за 1 час занятий 1 за 2 часа занятий
2	Практические занятия	0,5 за 1 час занятий 1 за 2 часа занятий
	Доклады по тематикам дисциплины	1-4
	Оформление доклада по требованиям ПОПР	1
	Использование мультимедиа (разработка слайдов к докладу)	0,5-1
	Привлечение аудитории к обсуждению	1
	Разработка и использование раздаточного материала	1
	Тестирование по прохождению раздела	1 от 60% 2 от 75% 3 от 90%
	3	Курсовые работы (обязательно, если есть в дисциплине)
4	Реферативные работы (обязательно, если есть в дисциплине )	Средний балл по пятибалльной шкале конкурса рефератов
5	Доклады по дополнительным темам дисциплины	2-4
	Оформление доклада по требованиям ПОПР	1
	Использование мультимедиа (разработка слайдов к докладу)	0,5-1
	Привлечение аудитории к обсуждению	1
	Разработка и использование раздаточного материала	1
6	Участие в организации занятий:	
6.1	Организация деловой игры	2-4
	Использование мультимедиа (разработка слайдов к докладу)	1
	Привлечение аудитории к обсуждению	1
	Разработка и использование раздаточного материала	1
6.2	Организация конкурса реферативных работ	2
6.3	Организации дискуссии по тематике занятий	2-4
	Использование мультимедиа (разработка слайдов к докладу)	1
	Привлечение аудитории к обсуждению	1
	Разработка и использование раздаточного материала	1
6.4	Участие в работе круглых столов	2-4
	Использование мультимедиа (разработка слайдов к докладу)	1
	Привлечение аудитории к обсуждению	1
	Разработка и использование раздаточного материала	1
6.5	Посещение мероприятий научного характера	1-2

7	Написание научных статей	5 за 1 публикацию
8	Зачет (без учета обязательных форм контроля предусмотренных дисциплиной)	От 60 баллов
9	Экзамены	
	Оценка «удовлетворительно»	60-75
	Оценка «хорошо»	76-89
	Оценка «отлично»	90-100

### **Краткая характеристика оценочного средства «Реферат»**

Конечная цель, получаемая в результате выполнения реферата позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области управленческого учета и учета персонала. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

#### **Критерии оценивания «Реферат»**

##### **Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами управленческого учета и учета персонала;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты управленческого учета и учета персонала.

##### **Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

### **7.2.2 Перечень тем НИРС по дисциплине «Антикризисное управление персоналом»:**

1. Кадровая политика в условиях кризиса
2. Управление развития человеческого капитала как фактор антикризисного развития организации
3. Антикризисное управление и процессы общественного развития

#### **Краткая характеристика оценочного средства НИРС**

Конечная цель, получаемая в результате выполнения научно-исследовательской работы позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области бухгалтерского управленческого учета и учета персонала. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

#### **Критерии оценивания НИРС**

##### **Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами управленческого учета и учета персонала;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты управленческого учета и учета персонала;

**Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

### **Вопросы к экзамену**

1. Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего
2. Управление персоналом в условиях кризиса
3. Кадровая политика в условиях кризиса
4. Совершенствование состава и структуры персонала
5. Человеческий фактор в антикризисном управлении
6. Человеческий капитал в антикризисном управлении
7. Психологические аспекты антикризисного управления
8. Арбитражный управляющий: назначение, функции, требования.
9. Конфликтология и сотрудничество в антикризисном управлении
10. Корпоративность в антикризисном управлении
11. Антикризисное управление и процессы общественного развития
12. Государственное регулирование кризисных ситуаций
13. Социальное партнерство в антикризисном управлении
14. Социокультурные факторы антикризисного управления
15. Региональные аспекты антикризисного управления
16. Роль профсоюзов в антикризисном управлении
17. Диагностика системы управления персоналом предприятия
18. Санация кадрового потенциала
19. Управление развития человеческого капитала как фактор антикризисного развития организации
20. Анализ финансового состояния организации.
21. Диагностика банкротства предприятий
22. Социально-трудовые отношения на предприятии
23. Антикризисные механизмы региональной политики
24. Специфика регулирования трудовых отношений в условиях процедуры банкротства
25. Основное содержание Федерального закона РФ «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 № 127 – ФЗ
26. Арбитражный управляющий: назначение, функции, требования

### **7.2.3. Критерии оценивания экзамена по дисциплине**

При выставлении оценки за экзамен учитывается:

- знание фактического материала по программе;
- знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса;
- степень активности студента на лекционных и практических занятиях;



- логика, структура, стиль ответа; культура речи, манера общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;

- наличие пропусков практических и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка **«отлично»** ставится студенту, ответ которого содержит:

- глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой;

- знание концептуально-понятийного аппарата всего курса;

- знание монографической литературы по курсу, а также свидетельствует о способности:

- самостоятельно критически оценивать основные положения курса; - увязывать теорию с практикой.

Оценка **«хорошо»** ставится студенту, ответ которого свидетельствует:

- о полном знании материала по программе;

- о знании рекомендованной литературы, а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, ответ которого содержит:

- поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;

- затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;

- стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

## 8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы
P1	Организационные аспекты деятельности антикризисного управляющего	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	10
P2	Человеческий фактор в антикризисном управлении	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа, разбор конкретных ситуаций	24
P3	Антикризисное управление и процессы общественного развития	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа, разбор конкретных ситуаций	13
Итого:			47
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			<b>65%</b>

## 9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

### 9.1 Основная литература:

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2014.- 288 с. (ЭБС: Университетская библиотека).

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / А.Я. Кибанов [и др.]. - М.: ИНФРА-М, 2014.- 238 с.: ил.- (Высшее образование: Бакалавриат).

3. Коротков, Э.М. Антикризисное управление + CD [Текст]: учеб. для бакалавров. - М.: Юрайт, 2014.- 406 с.: ил.- (Бакалавр. Углубленный курс).

4. Управление персоналом[Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Шлендер П.Э. [и др.]; под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Юнити- дана, 2012. – 320с. (ЭБС :Университетская библиотека).

## 9.2 Дополнительная литература

1. Тавокин Е.П. Антикризисное управление. Что это такое? / Е.П. Тавокин // Вестник Российской Академии Наук. - 2010. - №2.- С.141-146.

2. Фомкина М.В. Актуальные вопросы прогнозирования банкротства российских предприятий / М.В. Фомкина // Экономическая наука современной России. Информационный сборник. ВИНТИ. - 2007. - №1.- С.120-126.

3. Круш З.А. Анализ взаимосвязи глубины кризиса и опасности банкротства предприятий / З.А. Круш // Экономический анализ: теория и практика. - 2008. - №21.- С.39-43.

4. Антикризисное управление - это искусство отношений и психология // Антикризисное управление. - 2009. - №6.- С.18-20.

5. Морозко Н.И. Антикризисное управление малыми организациями / Н.И. Морозко // Социально-экономические аспекты управления регионами в посткризисный период [Текст]: тематический сборник научных трудов / под ред. Е.В. Пилипенко, В.Ф. Терентьев , Н.И. Горин . - Курган: КФ АТ и СО, 2009.- 286 с.: ил.. - С.147-153.

6. Иванов А. Антикризисное управление производственно-хозяйственной деятельности компаний / А. Иванов // Журнал для акционеров. - 2009. - №7.- С.49-53.

7. Лунин В.Г. Как управлять компанией во время кризиса / В.Г. Лунин // Финансы, деньги, инвестиции. - 2008. - №4.- С.38-40.

8. Роговой А.И. Концепция антикризисного управления на основе инноваций / А.И. Роговой // Законодательство о несостоятельности (банкротстве): пути становления, проблемы развития, практика применения [Текст]: материалы Региональной научно - практической конференции (г.Курган, 15 ноября 2007г.).. - Курган: КФ АТ и СО, 2007.- 201 с.

9. Мочалин Н.Н. Методика разработки функционирования системы управления кризисной ситуацией на промышленных предприятиях / Н.Н. Мочалин // Экономический анализ: теория и практика. - 2007. - №1.- С.18-27.

10. Курочкин В.В. Налоговое администрирование как инструмент антикризисного управления / В.В. Курочкин // Финансы. - 2010. - №1.- С.28-32.

11. Никитина Я. Об основных подходах к антикризисному управлению / Я. Никитина // Предпринимательство. - 2010. - №2.- С.36-40.

12. Особенности антикризисного управления в период реанимации // Антикризисное и внешнее управление. - 2010. - №1.- С.65-67.

13. Моисеева Н.В. Планирование процесса финансового оздоровления предприятия / Н.В. Моисеева // Экономический анализ: теория и практика. - 2006. - №6.- С.6-10.

14. Горин Д. Развитие методологии антикризисного управления в условиях текущего функционирования промышленных предприятий / Д. Горин // Предпринимательство. - 2010. - №2.- С.28-32.

15. Богатырева О.В. Реализация стратегического подхода к финансовому оздоровлению кризисных предприятий в современной экономике России / О.В. Богатырева // Экономический анализ: теория и практика. - 2008. - №19.- С.56-63.

16. Пархомчук М.А. Региональные проблемы антикризисного управления сельским хозяйством / М.А. Пархомчук // Региональная экономика: теория и практика. - 2008. - №9.- С.81-83.

### **9.3 Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:**

1. Персональные данные (электронный журнал)
2. [www.hronline.com](http://www.hronline.com) – кадровые проблемы в США.
3. [www.peoplemanagement.co.uk](http://www.peoplemanagement.co.uk) – английский HR- портал.
4. [www.hr-guide.com](http://www.hr-guide.com) – портал-гид по всем темам управления персоналом.

### **10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

Для обеспечения учебной дисциплины имеются все необходимые материально-технические средства: аудитории, видео и звукозаписывающие средства, Интернет, мебель, профессиональная библиотека, компьютерный комплекс, а также комплекс лицензионного программного обеспечения.