

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023 11:31:18

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Антикризисное управление персоналом»

Цель преподавания дисциплины.

Цель изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» – управление кадровыми рисками и формирование компетентности в управлении персоналом в условиях кризиса.

Задачи изучения дисциплины.

Сформировать общее восприятие концепций антикризисного управления персоналом; освоить приемы анализа причин и закономерностей кризисов внутри организации; изучить методы выявления, предупреждения и преодоления кризисных явлений в организации; овладеть навыками по разработке стратегии и тактики антикризисного управления персоналом.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3);
- владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК17);
- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социальнотрудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);
- владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-33).

Разделы дисциплины Теоретические основы антикризисного управления. Система антикризисного управления персоналом организации. Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса. Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации. Управление трудовыми спорами.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

«18» 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Антикризисное управление персоналом

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03
(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

(наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № ___ « ___ » ___ 201_ г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и политики» « ___ » ___ 201_ г., протокол № ___

Зав. кафедрой _____ / Железняков С.С./

Разработчик программы к.э.н., доцент _____ / Железняков С.С. /
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки Макаровская В.Г. / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры ЭУиА, 11.06.2019, №1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Бессикова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА, 11.06.2019, №1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Бессикова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № ___ « ___ » ___ 20_ г., на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

1. Цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» – управление кадровыми рисками и формирование компетентности в управлении персоналом в условиях кризиса

1.2 Задачи дисциплины

- сформировать общее восприятие концепций антикризисного управления персоналом;
- освоить приемы анализа причин и закономерностей кризисов внутри организации;
- изучить методы выявления, предупреждения и преодоления кризисных явлений в организации;
- овладеть навыками по разработке стратегии и тактики антикризисного управления персоналом.

1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины

Изучив дисциплину «Антикризисное управление персоналом» студент должен:

Знать:

- сущность кризисных явлений в социально-экономическом развитии организации, их типологию, причины возникновения и динамику;
- сущность, понятие и определение антикризисного управления персоналом;
- современные методы диагностики кризисов в процессах управления персоналом;
- основные механизмы антикризисного управления персоналом.

Уметь:

- формировать информационную базу для диагностики и анализа кризисных ситуаций в системе управления персоналом;
- применять показатели диагностики системы управления персоналом для оценки кризисных ситуаций;
- сравнивать уровень управленческих рисков и мероприятий по оздоровлению системы управления предприятия;
- разрабатывать мероприятия по повышению эффективности управления персоналом организации и выхода из кризиса.

Владеть:

- сбора, обработки и анализа информации о факторах внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- разработки антикризисной стратегии организации в области человеческих ресурсов;
- оценки эффективности управленческих решений;
- оценки новых рыночных возможностей и формирования бизнес-идеи;
- выявления и постановки актуальных проблем управления.

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

ОК-2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-3 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

ПК-17 - владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

ПК-21 - умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации.

ПК-33 - владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) Б1.В.ДВ.5.1 «Антикризисное управление персоналом» относится к вариативной части блока Б1 учебного плана. Изучается – 2 курс, 3 семестр.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 часов.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18,1
в том числе	
лекции	0
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	18
в том числе	
лекции	0
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	90
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы антикризисного управления	Понятие и содержание риска. Классификация видов риска. Понятие кризиса. Содержание кризиса на различных уровнях управления. Факторы, причины и последствия кризисов. Классификация видов кризиса. Сущность и содержание кризиса в организации. Основные характеристики кризиса. Стадии кризиса: кризисная ситуация, кризисное состояние, собственно кризис. Необходимость управления кризисом. Сущность антикризисного управления. Содержание антикризисного управления в организации. Факторы восприятия кризиса в организации. Элементы механизма антикризисного управления в организации. Система антикризисного управления. Основные рекомендации по управлению организацией в условиях кризиса. Отличие традиционного и антикризисного управления в организации.
2	Система антикризисного управления персоналом организации	Понятие риска управления персоналом, его специфика. Классификация видов риска управления персоналом. Понятие системы антикризисного управления персоналом (АУП). Содержание АУП: цели, задачи, стратегии, тактики, субъекты, объекты, обеспечение, функциональные подсистемы, принципы и методы АУП. Внешние и внутренние причины кризиса персонала в организации. Различие понятий «кризис персонала» и «кризис персонала организации-банкрота». Причины кризиса персонала обанкротившейся организации. Причины кризиса персонала организации. Позитивные и негативные последствия кризиса персонала для организации.
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	Основные требования к профессионально-личностной подготовке антикризисного руководителя. Особенности поведения антикризисного и кризисного руководителя в организации. Роли, выполняемые руководителями антикризисного типа, в организации. Сущность, назначение и направления организационно-кадрового аудита в организации. Проектирование в системе АУП. Понятие кадрового проектирования, его основные направления и программы. Стратегическое управление персоналом организации. Понятие, основные цели, задачи, факторы и проблемы стратегического управления персоналом. Сущность и содержание антикризисной кадровой политики. Характеристика и мероприятия ликвидационной и преобразующей кадровой политики.
4	Формирование и использование персонала в	Особенности формирования персонала организации в условиях кризиса. Значимость штатных должностей для организации. Интересы работодателя и наемных работников. Новые

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
	различных кризисных ситуациях организации	договорные отношения работодателя и работников в условиях кризиса. Организация оплаты труда в условиях кризиса. Основные проблемы безопасности найма персонала в организацию и его дальнейшего использования. Обязанности руководителя организации, руководителя Кадровой службы и специалиста по кадрам в условиях кризиса в организации.
5	Управление трудовыми спорами	Правовое регулирование разрешения трудовых споров в РФ. Понятие и виды трудовых споров. Основные причины и последствия трудовых споров в организации. Обязанности, порядок и условия деятельности ответственных лиц и комиссий по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров в организации.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра))	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	Теоретические основы антикризисного управления			1	У-1,2,3 МУ-1	2 - С, Т, Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
2	Система антикризисного управления персоналом организации			2	У-1,2,3 МУ-1	4 - С, Т, Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса			3	У-1,2,5 МУ-1	8 - С, Т, Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
4	Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации			4	У-1,2,3,5 МУ-1	14 - Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
5	Управление трудовыми спорами			5	У-1,2,3 МУ-1	18 - Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
	Итого	0	0	18	-	-	-

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	Теоретические основы антикризисного управления	2
2	Система антикризисного управления персоналом организации	4
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	4
4	Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации	4
5	Управление трудовыми спорами	4
	Итого	18

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой; развитие компетентности в маркетинговой деятельности предприятия (организации).

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Система антикризисного управления персоналом организации	1-2-ая недели	10
2	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	3-6-ая недели	10
3	Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации	7-10-ая недели	10
4	Управление трудовыми спорами	11-16-ая недели	12
5	Система антикризисного управления персоналом организации	17-18-ая недели	12
	ИТОГО		54

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. №301 реализация компетентного подхода по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разборов конкретных ситуаций.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,33 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	4
1	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	Разбор конкретных ситуаций	4
2	Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации	Разбор конкретных ситуаций	4
Итого:			8

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Научно-исследовательская работа	Управление организационной культурой Научно-исследовательская работа	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Защита выпускной квалификационной работы, включая

			подготовку к защите и процедуру защиты
ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Теория и практика кадровой политики государства и организации Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Научно-исследовательская работа	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа	Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Современные проблемы управления безопасностью труда Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-21 умением выявлять и интерпретировать	Современные проблемы управления	Управление организационной культурой	Антикризисное управление персоналом

<p>наиболее острые социально-трудо-вые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p>	<p>персоналом Научно-исследовательская работа</p>	<p>Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-33 владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Научно-исследовательская работа</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p>Кадровый консалтинг и аудит Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Компетенци и	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-2 /основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>сущности понятия «нестандартная ситуация», признаков проявления, закономерности систематизации и типологии; формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые решения в различных, в том числе и в нестандартных, ситуациях; сущность социальной и этической ответственности</p>	<p>общий процесс принятия решений, принципы и методы принятия решений; системный комплекс компетенций субъекта, принимающего решения</p>	<p>принципы и алгоритм принятия решений в нестандартных ситуациях</p>
		<p>привлекать и организовывать различных субъектов для принятия решений; использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия решений</p>	<p>Адекватного использования принципов и методов принятия решений</p>	<p>проводить аудит процесса принятия решений, его эффективности, результативности и оптимальности</p>
		<p>способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить новые и ответственные решения</p>	<p>навыками анализа и оценки нестандартных ситуаций, принятия решений в нестандартной ситуации; приемами самоорганизации и самомотивации к принятию решений методами</p>	<p>способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить новые и ответственные решения приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие</p>

			диагностики компетенций субъекта принятия решений с использованием различных оценочных средств	решений; методами обеспечения надежности информации для принятия решений;
ОПК-3 /основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	Знание основных современных проблем управления персоналом в организации	Демонстрирует понимание всестороннего изучения современных проблем управления персоналом в организации	Реализует на практике рассмотрение и оценку современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
		Умение всесторонне рассматривать и оценивать современные проблемы управления персоналом в организации	Демонстрирует понимание важности изучения современных проблем управления персоналом в организации	Применяет комплексное видением современных проблем управления персоналом в организации и понимает взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
		Владение навыками всестороннего изучения и оценки современных проблем управления персоналом в организации	Демонстрирует способности к анализу современных проблем управления персоналом в организации	Имеет практический опыт рассмотрения и оценки задач комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи

				управления организацией в целом и её персоналом
ПК-17 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1. ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Может изложить методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Знает методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Аргументировано излагает методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
		Частично умеет применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Способен применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Способен самостоятельно применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
		Частично владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Свободно владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-21 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1. ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение	Может изложить наиболее острые социально-трудовые проблемы организации	Знает наиболее острые социально-трудовые проблемы организации	Аргументировано излагает наиболее острые социально-трудовые проблемы организации
		Частично умеет выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему	Способен выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и	Способен самостоятельно выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения,

	<i>применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	мер по их практической реализации	экономически обосновать систему мер по их практической реализации	разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
		Частично владеет навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Владеет навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Свободно владеет навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК- 33 /основной	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Может изложить основные инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</p>	<p>Знает инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и частично может донести результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц допускает неточности</p>	<p>Аргументировано проводит сравнение инструментов формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</p>
		Частично умеет формировать и оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Способен формировать и оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных	Способен самостоятельно формировать и аргументировано оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результаты этой

			сторон и лиц	оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
		Частично владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Свободно владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы антикризисного управления	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№1-6	Согласно табл.7.2
				Тест	№1	
				Собеседование	№1-5	
2	Система антикризисного управления персоналом организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2
				Тесты	№2,3	
				Собеседование	№6-19	
3	Формирование и использование персонала в различных кризисных	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2

	ситуациях организации					
4	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2
5	Управление трудовыми спорами	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Задания для самостоятельной работы студентов

1. Причины возникновения кризиса
2. Проблематика антикризисного управления
3. Сущность антикризисного управления
4. Система антикризисного управления персоналом предприятия
5. Антикризисное управление
6. Проблемы стимулирования работников в условиях кризиса
7. Трудовые конфликты в условиях кризиса на предприятии
8. Разработка сценариев выхода из кризиса.
9. Мероприятия по улучшению социально-психологического климата коллектива.
10. Новые формы занятости персонала.
11. Новые формы в организации труда.
12. Антикризисные формы стимулирования персонала.
13. Основные формы массового высвобождения персонала.
14. Новые формы оплаты труда в период кризиса.
15. Особенности японского опыта управления персоналом в кризисе.
16. Европейский опыт антикризисного управления персоналом.
17. Американский опыт управления персоналом.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
1 семестр				
Система антикризисного управления персоналом организации	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Управление трудовыми спорами	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Система антикризисного управления персоналом организации	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
СРС (реферат)	7	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	14	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	4	Даны правильные ответы на 50% вопросов	8	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	4	Даны правильные ответы на 50% вопросов	8	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	12	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	36		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>

2. Скляревская В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Скляревская В. А. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>

3. Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 167 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>

4. Яковенко Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Яковенко Е. Г., Христоролюбова Н. Е., Мостова В. Д. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2012. – 319 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Шлендер П. Э. [и др.]. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебное пособие. / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2011. - 320 с.

2. Шапиро С. А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро, А. Я. Шапиро. – М.: Директ-Медиа, 2015. - 340 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru>

3. Егоршин А. П. Управление персоналом [Текст] : учебник / А. П. Егоршин. - Н. Новгород : НИМБ, 2005. - 720 с.
4. Бухалков М. В. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник/ М. И. Бухалков М. В. - 3-е изд., испр. и доп. - М.:ИНФРА-М,2009. - 424 с.
5. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для ВУЗов./ В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова. – М.: Цифра-М, 2011. - 248 с.
6. Гаврилова С. В. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / Гаврилова С. В., Иванова-Швец Л. Н. - М: Евразийский открытый институт. - 2010. - 224 с.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М: КноРус, 2013. - 208 с.
8. Пашуто В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии [Текст]: учебное пособие / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2010. - 240 с.
9. Рофе А. И. Экономика труда [Текст]: учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.
10. Сенотрусова Ю. Р. Должностные инструкции руководителей, специалистов, исполнителей основного штатного состава [Текст]: учебное пособие / Ю. Р. Сенотрусова. - М.: Омега-Л, 2005. - 208 с.
11. Складская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Складская. – М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.
12. Экономика труда [Текст]: учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М.: Юрайт, 2011. - 671 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Антикризисное управление персоналом [Электронный ресурс] : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов направлений подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: И.В. Бабенко. - Электрон. текстовые дан. (551 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 26 с. - Б. ц.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Официальные издания и документы

<http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации

<http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации

<http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики

<http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ

Средства массовой информации

<http://www.rg.ru> - Российская газета - официальное издание для документов
Правительства РФ

<http://www.FINGAZETA.ru> - Ежедневник "Финансовая газета"

<http://www.vedomosti.ru> - Ежедневная деловая газета Ведомости

<http://www.expert.ru> - журнал "Эксперт".

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
 Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации а-316 (305004, г. Курск, ул. Челюскинцев, 19)</p> <p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета (305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94)</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p> <p>Электронный зал 2 (2 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 1 шт. ПЭВМ C2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт. Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/2*512Mb/HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ATX350W/K/m/WXP/OFF/17" – 6 шт. ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17' TFT 710 – 2 шт.</p>	<p>LibreOffice ru.libreoffice.org/download/- свободно распространяемое и бесплатное ПО Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506 Windows 7 Договор IT000012385</p>
--	---	---

13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер измен ения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменен ных	заменен ных	аннулиров анных	новых			
1	Стр. 4				1	31.08. 17	Приказ № 263 от 29.03.2017 г. и изменения к нему Приказ № 576 от 31.08.2017 г.
2.	Стр. 7				1	31.08. 17	Протокол заседания каф. ЭУиП №1 от 30.08.2017

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 18 » 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Антикризисное управление персоналом

(наименование дисциплины)

правление подготовки (специальность)

38.04.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

(наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № ___ « ___ » ___ 201_ г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и политики» « ___ » ___ 201_ г., протокол № ___

Зав. кафедрой _____ / Железняков С.С./

Разработчик программы к.э.н., доцент _____ / Железняков С.С. /
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки Макаровская В.Г. / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры ЭУиА, 11.06.2019, №1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Бессикова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА, 11.06.2019, №1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Бессикова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № ___ « ___ » ___ 20_ г., на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

1. Цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» – управление кадровыми рисками и формирование компетентности в управлении персоналом в условиях кризиса

1.2 Задачи дисциплины

- сформировать общее восприятие концепций антикризисного управления персоналом;
- освоить приемы анализа причин и закономерностей кризисов внутри организации;
- изучить методы выявления, предупреждения и преодоления кризисных явлений в организации;
- овладеть навыками по разработке стратегии и тактики антикризисного управления персоналом.

1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины

Изучив дисциплину «Антикризисное управление персоналом» студент должен:

Знать:

- сущность кризисных явлений в социально-экономическом развитии организации, их типологию, причины возникновения и динамику;
- сущность, понятие и определение антикризисного управления персоналом;
- современные методы диагностики кризисов в процессах управления персоналом;
- основные механизмы антикризисного управления персоналом.

Уметь:

- формировать информационную базу для диагностики и анализа кризисных ситуаций в системе управления персоналом;
- применять показатели диагностики системы управления персоналом для оценки кризисных ситуаций;
- сравнивать уровень управленческих рисков и мероприятий по оздоровлению системы управления предприятия;
- разрабатывать мероприятия по повышению эффективности управления персоналом организации и выхода из кризиса.

Владеть:

- сбора, обработки и анализа информации о факторах внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- разработки антикризисной стратегии организации в области человеческих ресурсов;
- оценки эффективности управленческих решений;
- оценки новых рыночных возможностей и формирования бизнес-идеи;
- выявления и постановки актуальных проблем управления.

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

ОК-2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-3 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

ПК-17 - владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

ПК-21 - умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации.

ПК-33 - владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) Б1.В.ДВ.5.1 «Антикризисное управление персоналом» относится к вариативной части блока Б1 учебного плана. Изучается – 2 курс, 3 семестр.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 часов.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

1

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	12,1
в том числе	
лекции	6
лабораторные работы	0
практические занятия	6
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	12
в том числе	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	92
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	4

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы антикризисного управления	Понятие и содержание риска. Классификация видов риска. Понятие кризиса. Содержание кризиса на различных уровнях управления. Факторы, причины и последствия кризисов. Классификация видов кризиса. Сущность и содержание кризиса в организации. Основные характеристики кризиса. Стадии кризиса: кризисная ситуация, кризисное состояние, собственно кризис. Необходимость управления кризисом. Сущность антикризисного управления. Содержание антикризисного управления в организации. Факторы восприятия кризиса в организации. Элементы механизма антикризисного управления в организации. Система антикризисного управления. Основные рекомендации по управлению организацией в условиях кризиса. Отличие традиционного и антикризисного управления в организации.
2	Система антикризисного управления персоналом организации	Понятие риска управления персоналом, его специфика. Классификация видов риска управления персоналом. Понятие системы антикризисного управления персоналом (АУП). Содержание АУП: цели, задачи, стратегии, тактики, субъекты, объекты, обеспечение, функциональные подсистемы, принципы и методы АУП. Внешние и внутренние причины кризиса персонала в организации. Различие понятий «кризис персонала» и «кризис персонала организации-банкрота». Причины кризиса персонала обанкротившейся организации. Причины кризиса персонала организации. Позитивные и негативные последствия кризиса персонала для организации.
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	Основные требования к профессионально-личностной подготовке антикризисного руководителя. Особенности поведения антикризисного и кризисного руководителя в организации. Роли, выполняемые руководителями антикризисного типа, в организации. Сущность, назначение и направления организационно-кадрового аудита в организации. Проектирование в системе АУП. Понятие кадрового проектирования, его основные направления и программы. Стратегическое управление персоналом организации. Понятие, основные цели, задачи, факторы и проблемы стратегического управления персоналом. Сущность и содержание антикризисной кадровой политики. Характеристика и мероприятия ликвидационной и преобразующей кадровой политики.
4	Формирование и использование персонала в	Особенности формирования персонала организации в условиях кризиса. Значимость штатных должностей для организации. Интересы работодателя и наемных работников. Новые

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
	различных кризисных ситуациях организации	договорные отношения работодателя и работников в условиях кризиса. Организация оплаты труда в условиях кризиса. Основные проблемы безопасности найма персонала в организацию и его дальнейшего использования. Обязанности руководителя организации, руководителя Кадровой службы и специалиста по кадрам в условиях кризиса в организации.
5	Управление трудовыми спорами	Правовое регулирование разрешения трудовых споров в РФ. Понятие и виды трудовых споров. Основные причины и последствия трудовых споров в организации. Обязанности, порядок и условия деятельности ответственных лиц и комиссий по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров в организации.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра))	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	Теоретические основы антикризисного управления	1		1	У-1,2,3 МУ-1	С, Т, Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
2	Система антикризисного управления персоналом организации	2		2	У-1,2,3 МУ-1	С, Т, Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	1		3	У-1,2,5 МУ-1	С, Т, Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
4	Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации	1		4	У-1,2,3,5 МУ-1	Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
5	Управление трудовыми спорами	1		5	У-1,2,3 МУ-1	Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
	Итого	0	0	18	-	-	-

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	Теоретические основы антикризисного управления	2
2	Система антикризисного управления персоналом организации	4
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	4
4	Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации	4
5	Управление трудовыми спорами	4
	Итого	18

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой; развитие компетентности в маркетинговой деятельности предприятия (организации).

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Система антикризисного управления персоналом организации	1-2-ая недели	18
2	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	3-6-ая недели	18
3	Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации	7-10-ая недели	18
4	Управление трудовыми спорами	11-16-ая недели	18
5	Система антикризисного управления персоналом организации	17-18-ая недели	20
	ИТОГО		92

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. №301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разборов конкретных ситуаций.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,33 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	4
1	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	Разбор конкретных ситуаций	4
2	Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого:			6

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Научно-исследовательская работа	Управление организационной культурой Научно-исследовательская работа	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Защита выпускной квалификационной работы, включая

			подготовку к защите и процедуру защиты
ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Теория и практика кадровой политики государства и организации Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Научно-исследовательская работа	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа	Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Современные проблемы управления безопасностью труда Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-21 умением выявлять и интерпретировать	Современные проблемы управления	Управление организационной культурой	Антикризисное управление персоналом

<p>наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p>	<p>персоналом Научно-исследовательская работа</p>	<p>Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-33 владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Научно-исследовательская работа</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p>Кадровый консалтинг и аудит Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Компетенции	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-2 /основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>сущности понятия «нестандартная ситуация», признаков проявления, закономерности систематизации и типологии; формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые решения в различных, в том числе и в нестандартных, ситуациях; сущность социальной и этической ответственности</p>	<p>общий процесс принятия решений, принципы и методы принятия решений; системный комплекс компетенций субъекта, принимающего решения</p>	<p>принципы и алгоритм принятия решений в нестандартных ситуациях</p>
		<p>привлекать и организовывать различных субъектов для принятия решений; использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия решений</p>	<p>Адекватного использования принципов и методов принятия решений</p>	<p>проводить аудит процесса принятия решений, его эффективности, результативности и оптимальности</p>
		<p>способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить новые и ответственные решения</p>	<p>навыками анализа и оценки нестандартных ситуаций, принятия решений в нестандартной ситуации; приемами самоорганизации и самомотивации к принятию решений методами</p>	<p>способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить новые и ответственные решения приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие</p>

			диагностики компетенций субъекта принятия решений с использованием различных оценочных средств	решений; методами обеспечения надежности информации для принятия решений;
ОПК-3 /основной	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	Знание основных современных проблем управления персоналом в организации	Демонстрирует понимание всестороннего изучения современных проблем управления персоналом в организации	Реализует на практике рассмотрение и оценку современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
		Умение всесторонне рассматривать и оценивать современные проблемы управления персоналом в организации	Демонстрирует понимание важности изучения современных проблем управления персоналом в организации	Применяет комплексное видением современных проблем управления персоналом в организации и понимает взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
		Владение навыками всестороннего изучения и оценки современных проблем управления персоналом в организации	Демонстрирует способности к анализу современных проблем управления персоналом в организации	Имеет практический опыт рассмотрения и оценки задач комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи

				управления организацией в целом и её персоналом
ПК-17 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1. ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Может изложить методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Знает методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Аргументировано излагает методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
		Частично умеет применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Способен применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Способен самостоятельно применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
		Частично владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Свободно владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-21 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1. ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение	Может изложить наиболее острые социально-трудовые проблемы организации	Знает наиболее острые социально-трудовые проблемы организации	Аргументировано излагает наиболее острые социально-трудовые проблемы организации
		Частично умеет выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему	Способен выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и	Способен самостоятельно выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения,

	<i>применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	мер по их практической реализации	экономически обосновать систему мер по их практической реализации	разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
		Частично владеет навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Владеет навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Свободно владеет навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК- 33 /основной	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Может изложить основные инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</p>	<p>Знает инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и частично может донести результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц допускает неточности</p>	<p>Аргументировано проводит сравнение инструментов формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</p>
		Частично умеет формировать и оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Способен формировать и оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных	Способен самостоятельно формировать и аргументировано оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результаты этой

			сторон и лиц	оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
		Частично владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Свободно владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы антикризисного управления	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№1-6	Согласно табл.7.2
				Тест	№1	
				Собеседование	№1-5	
2	Система антикризисного управления персоналом организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2
				Тесты	№2,3	
				Собеседование	№6-19	
3	Формирование и использование персонала в различных кризисных	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2

	ситуациях организации					
4	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2
5	Управление трудовыми спорами	ОК-2 ОПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Задания для самостоятельной работы студентов

1. Причины возникновения кризиса
2. Проблематика антикризисного управления
3. Сущность антикризисного управления
4. Система антикризисного управления персоналом предприятия
5. Антикризисное управление
6. Проблемы стимулирования работников в условиях кризиса
7. Трудовые конфликты в условиях кризиса на предприятии
8. Разработка сценариев выхода из кризиса.
9. Мероприятия по улучшению социально-психологического климата коллектива.
10. Новые формы занятости персонала.
11. Новые формы в организации труда.
12. Антикризисные формы стимулирования персонала.
13. Основные формы массового высвобождения персонала.
14. Новые формы оплаты труда в период кризиса.
15. Особенности японского опыта управления персоналом в кризисе.
16. Европейский опыт антикризисного управления персоналом.
17. Американский опыт управления персоналом.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
1 семестр				
Система антикризисного управления персоналом организации	0	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	0	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Формирование и использование персонала в различных кризисных ситуациях организации	0	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Управление трудовыми спорами	0	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Система антикризисного управления персоналом организации	0	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
СРС (реферат)	0	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	10	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	0	Даны правильные ответы на 50% вопросов	6	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	0	Даны правильные ответы на 50% вопросов	6	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	0		36	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	60	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме компьютерного тестирования, используется Информационно-образовательная среда вуза <https://do.swsu.org/>. Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

6. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>

7. Скляревская В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Скляревская В. А. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>

8. Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 167 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>

9. Яковенко Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Яковенко Е. Г., Христоробова Н. Е., Мостова В. Д. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2012. – 319 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

10. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Шлендер П. Э. [и др.]. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

8.2 Дополнительная учебная литература

18. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебное пособие. / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2011. - 320 с.

19. Шапиро С. А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро, А. Я. Шапиро. – М.: Директ-Медиа, 2015. - 340 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru>

20. Егоршин А. П. Управление персоналом [Текст] : учебник / А. П. Егоршин. - Н. Новгород : НИМБ, 2005. - 720 с.

21. Бухалков М. В. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник/ М. И. Бухалков М. В. - 3-е изд., испр. и доп. - М.:ИНФРА-М,2009. - 424 с.

22. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для ВУЗов./ В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова. – М.: Цифра-М, 2011. - 248 с.
23. Гаврилова С. В. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / Гаврилова С. В., Иванова-Швец Л. Н. - М: Евразийский открытый институт. - 2010. - 224 с.
24. Кибанов А. Я. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М: КноРус, 2013. - 208 с.
25. Пашуто В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии [Текст]: учебное пособие / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2010. - 240 с.
26. Рофе А. И. Экономика труда [Текст]: учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.
27. Сенотрусова Ю. Р. Должностные инструкции руководителей, специалистов, исполнителей основного штатного состава [Текст]: учебное пособие / Ю. Р. Сенотрусова. - М.: Омега-Л, 2005. - 208 с.
28. Складская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Складская. – М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.
29. Экономика труда [Текст]: учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М.: Юрайт, 2011. - 671 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Антикризисное управление персоналом [Электронный ресурс] : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов направлений подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: И.В. Бабенко. - Электрон. текстовые дан. (551 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 26 с. - Б. ц.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Официальные издания и документы

- <http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации
- <http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации
- <http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики
- <http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ

Средства массовой информации

- <http://www.rg.ru> - Российская газета - официальное издание для документов Правительства РФ
- <http://www.FINGAZETA.ru> - Еженедельник "Финансовая газета"

<http://www.vedomosti.ru> - Ежедневная деловая газета Ведомости

<http://www.expert.ru> - журнал "Эксперт".

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows

Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации а-316 (305004, г. Курск, ул. Челюскинцев, 19)</p> <p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета (305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94)</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocusIN24+</p> <p>Электронный зал 2 (2 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 1 шт. ПЭВМ C2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт. Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/2*512Mb/HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ATX350W/K/m/WXP/OFF/17" – 6 шт. ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17' TFT 710 – 2 шт.</p>	<p>LibreOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506 Windows 7 Договор IT000012385</p>
--	--	---

13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер измен ения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменен ных	заменен ных	аннулиров анных	новых			
1	Стр. 4				1	31.08. 17	Приказ № 263 от 29.03.2017 г. и изменения к нему Приказ № 576 от 31.08.2017 г.
2.	Стр. 7				1	31.08. 17	Протокол заседания каф. ЭУиП №1 от 30.08.2017