Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадь Аннотация к рабочей программе «Управление кадровыми Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023 11:32:42

рисками»

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Целью изучения дисциплины является: 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:

- OK-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-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;
- 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.

Содержание 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)

8 " 04

208 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление кадровыми рисками

(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

гандартом высшего об	разования направл на направления 38.0	ения подготов 04.03 – Управле	еральным государственні вки 38.04.03— Управлені ение персоналом, одобрень	ие персоналом и н
Рабочая программа обсуж тудентов по направлен Экономики, управления	ию подготовки 3	8.04.03 — Уп	нию в образовательном пр равление персоналом на — протокол № 211	юцессе для обучени заседании кафедры
Зав. кафедрой			_/ Железняков С.С./	
		-		SCHOOL SEC
Разработчик программы к	.э.н., доцент		/ Алдохина Т.П. /	
6	ченая степень, учен	ое звание, Ф.И.	0.)	
Директор научной библио	теки В	laraf	_/ Макаровская В.Г./	
	пана направления г	подготовки 38. « <u>19</u> » <u>09</u> 20 <u>H, 31, 08</u> (шта, номер прог	04 03 — Управление персоі 19 г., 19 г.,	ательном процессе налом, одобренного
Заведующий кафедрой	- Cy			es sussentia
абочая программа пересмо на основании учебного пл. /ченым советом университ на заседании кафедры (наимене	ана направления по	одготовки 38.0 « 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20	4.03 — Управление персон 20 г., покола)	пельном процессе алом, одобренного
Заведующий кафедрой			eccoba F.A	
абочая программа пересмот за основании учебного пла ученым советом университе за заседании кафедры	на направления по	дготовки эо.04	1.03 - 3 hpablichie hepeone	гельном процессе лом, одобренного
на заседании кафедры	зание кафедры, дат	а, номер прот	окола)	
Заведующий кафедрой	gents BA Outche	mus y induces	o anama un presentado	
Acparation of the same				ротова ТКу гориализмата

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

1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины «Управление кадровыми рисками» — 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.

Согласно ФГОС и «Матрице распределения компетенций» изучение дисциплины «Формирование команды» направлено на формирование следующих компетенций:

- OK-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-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;
- ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;
- ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социальнотрудовые 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 «Управление кадровыми рисками» относится к базовой 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)	18
(всего)	
в том числе	
лекции	0
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,2 ч/чел
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)

№	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
п/п	дисциплины	
1	2	3
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 ворганизации. Элементы механизма антикризисного управления в организации. Системаантикризисного управления. Основные рекомендации по управлениюорганизацией в условиях кризиса.Отличие традиционного и антикризисного управления в организации.
2	Система антикризисного управления персоналом организации	Понятие риска управления персоналом, его специфика. Классификация видов рискауправления персоналом. Понятие системы антикризисного управления персоналом (АУП). Содержание АУП:цели, задачи, стратегии, тактики, субъекты, объекты, обеспечение, функциональныеподсистемы, принципы и методы АУП. Внешние и внутренние причины кризиса персонала в организации. Различиепонятий «кризис персонала» и «кризис персонала организации-банкрота». Причины кризиса персонала обанкротившейся организации. Причины кризиса персоналаорганизации. Позитивные и негативные последствия кризиса персонала для организации.
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	Основные требования к профессионально-личностной подготовке антикризисногоруководителя. Особенности поведения антикризисного и кризисного руководителя ворганизации. Роли, выполняемые руководителями антикризисного типа, в организации. Сущность, назначение и направления организационно-кадрового аудита ворганизации. Проектирование в системе АУП. Понятие кадрового проектирования, его основныенаправления и программы.

		Стратегическое управление персоналом организации. Понятие, основные цели, задачи, факторы и проблемы стратегического управления персоналом. Сущность исодержание антикризисной кадровой политики. Характеристика и мероприятияликвидационной и преобразующей кадровой политики.
4	Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации	Особенности формирования персонала организации в условиях кризиса. Значимостыштатных должностей для организации. Интересы работодателя и наемных работников. Новые договорные отношения работодателя и работников в условиях кризиса. Организация оплаты труда в условиях кризиса. Основные проблемы безопасности найма персонала в организацию и егодальнейшего использования. Обязанности руководителя организации, руководителя Кадровой службы испециалиста 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)	Видь	і деятельн	ности	Учебно-	Формы	Компетенц
	дисциплины	лек.,	$N_{\underline{0}}$	$N_{\underline{0}}$	методическ	текущего	ии
		час	лаб.	пр.	ие	контроля	
					материалы	успеваемост	
						и (по	
						неделям	
						семестра))	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические				У-1,2,3	С, КО, Р	ОК-2
	основы						ОПК-3
	антикризисного						ПК-2
	управления			2			ПК-3
							ПК-8
							ПК-17
							ПК-21
							ПК-33
2	Система				У-1,2,3	C, KO, P	ОК-2
	антикризисного						ОПК-3
	управления			_			ПК-2
	персоналом			4			ПК-3
	организации						ПК-8
	opi annoughn						ПК-17
							ПК-21

							ПК-33
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса			4	У-1,2,5	C, KO, P	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 ПК-17 ПК-21
4	Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуац иях организации			4	У-1,2,3,5	C, KO, P	ПК-33 ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
5	Управление трудовыми спорами			4	У-1,2,3	С, КО, Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 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).

Время, No Срок затрачиваемое на Наименование раздела (темы) дисциплины выполнени раздела выполнение СРС, (темы) час 1 Система антикризисного управления персоналом 1-8-ая 10 недели организации 2 Стратегия и тактика работы с персоналом в 1-8-ая 10 условиях кризиса недели 3 9-18-ая 10 Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации нелели 9-18-ая 4 Управление трудовыми спорами 12 недели 12 5 Система антикризисного управления персоналом 9-18-ая недели организации ОТОТИ 54

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

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 19 декабря 2013г. №1367 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 «Управление кадровыми рисками» 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	Используемые	Объем, час
	лекции, практического или	интерактивные	
	лабораторного занятия)	образовательные	
		технологии	
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	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при				
компетенции		торых формируется данная			
	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 Разработка стратегии управления персоналом	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Оценка результативности персонала Антикризисное управление персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно- исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация		
ОПК-3	Развитие трудового	* · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Современные		
владением комплексным	законодательства и	Практика по получению	проблемы управления		
	его влияние на	первичных	безопасностью труда		
видением современных			1 - 35511115 трјда		
проблем управления		профессиональных	Антикризисное		
проблем управления персоналом в	управление персоналом	профессиональных умений и навыков	Антикризисное управление		

пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом		Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная
	П	 аучно-исследовательская ра	итоговая аттестация
	Социальная политика	тучно-исследовательская ра	Инновационные технологии
ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии	государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа	Развитие систем менеджмента качества Организация научно- исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функциональностоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление

		I	1
	деятельности и		эффективностью
	управления		труда персонала
	персоналом		Оценка
			результативности
			персонала
			Антикризисное
			управление
			персоналом
			Управление
			кадровыми рисками
			Практика по
			получению
			профессиональных
			умений и опыта
			профессиональной
			деятельности (в том
			числе педагогическая
			практика)
			Научно-
			исследовательская
			работа
			Преддипломная
			практика
			Государственная
			итоговая аттестация
	На	чино-исследовательская ра	
	Социальная	Развитие систем	Инновационные
	политика	менеджмента качества	технологии
	государства и	Организация научно-	разработки,
	управление	исследовательской и	обоснования и
	социальным	педагогической	принятия кадровых
	развитием	деятельности в области	решений
	организации	управления персоналом	Функционально-
	Теория организации	Современные методы	стоимостной анализ
	и организационного	социологических	системы и технологии
ПК-3	проектирования	исследований	управления
умением разрабатывать	Развитие трудового	Системы мотивации и	персоналом
и внедрять политику	законодательства и	стимулирования	Кадровый консалтинг
привлечения, подбора и	его влияние на	трудовой деятельности	и аудит
отбора	управление	Технологии управления	Современные
конкурентоспособного	персоналом	развитием персонала	проблемы управления
персонала	Теория и практика	Управление	безопасностью труда
Поробнини	кадровой политики	организационной	Бюджетирование
	государства и	культурой	управления
	организации	Современные подходы к	персоналом
	Современные	проектированию	Технологии
	проблемы	проектированию рабочих мест	
	*		рекрутмента
	управления	Современные формы и	Оценка
	персоналом	системы оплаты труда	эффективности
	Современные	Управление поведением	службы управления
	концепции	персонала	персоналом

персоналом Разработка стратстии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом Управления персоналом Управления персоналом Управления персоналом Управления персоналом Управление персоналом Оперсонаторы по получению по получению по получению по		управления	Технологии управления	Оценка
Разработка стратегии управления персоналом Информирования персоналом Управления персональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональных профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональных профессиональной профессиональных профессиональной профессионал		* *		
стратегии управления первичных профессиональных умений и навыков информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом управления персоналам правтем управления персоналам и персоналам правтим персоналам управления персо			=	
управления персоналом Информационные технологии апапиза деятельности и управления персоналом Управления персоналом Управления персоналом Управления персонала Оценка результативности персонала Оценка разультативности персоналам Управления профессиональных умений и ильта профессиональных умений и польта профессиональной деятельности (в том числе педаготическая практика Государственная практика Государственная практика Государственная торобеспечивать пробизактику конфиктов в коременные обеспечивать пробизактику конфиктов в персоналом Современные конформы и сетемы оплаты труда конформирования персоналом Современные конформы и сетемы оплаты труда системы опративном обеспечанию персонала оплаты труда системы опративном обеспечанию перс			_	
персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом пероналом		•	= -	
Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом информационные деятельности и управления персоналом информационные деятельности и управления персоналом информационные деятельности и управление деятельности персоналом информационные деятельности		* *		-
технологии апализа деятельности и управления персоналом персопалом персопальных персопальных персопальных персопальных персопальных персопальных персопальных персопальных персопалом перс		_ -		
деятельности и управления персоналом темправения персоналом пе			умении и навыков	1 -
управления персоналом управления персоналом иперсоналом иперсоналом иперсоналом иперсоналом управление персоналом иполучению профессиональных умений и опыта профессиональных оделствьости (в том числе педаготическая практика Госудовательская работа Предципломная практика по обоснования и принятия кадровых решений Антикризсное управление персоналом управление персоналом управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональный				_ -
персоналом Персоналом Персоналом Персоналом Персоналом Практика по получению профессиональных умещий и опыта профессиональной деятельности и организацион проектирования проблемы проблемы проблемы проблемы проблемы проблемы проблемы профессиональной деятельности и организационного проектирования сосекультурной среде, поддерживать комфортный моральпонсихологический климат в организации и эффективную организации и эффективную организацион управления персоналом пресоналом переопалом переопалом пересивальных профессиональных умещий и опыта профессиональных умещий и профессиональных умещий и опыта профессиональных умещий профессиональных профессиональных умещий и опыта умещий и опыта профессиональных профессиональных умещий и опыта умещий и опыта профессиональных профессиональных умещий и опыта профессиональных умещий и опыта профессиональной умещий и опыта профессиональной умещий и опыта умещим опыта умещим опыта умещим опыта умеща объеменные объеменные объеменные объеменные объем				
ПК-8 способностью обеспечивать проблектирования профиктику конфликтов в кроскультурной среде, колдерживать комфортный моральнопизхологический климат в организации и эффективную организационную культуру				
ПК-8 пособностью обеспечивать проблемы получению проблемы профлемивать комфортный моралыпонсихологический климат в организации и эффективную организации профлемивать по организации проблемы профлективную организации проблемы профлексиональных профрессиональных профрессиональных умений и опыта		персоналом		· ·
ПК-8 способностью собсепечивать профектирования пробктирования пробктирования пробктирования пробктирования пробктирования пробктирования пробктику конфликтов в кроскультурной среде, поддерживать комфортный моральнописихологический климат в организации и эфективную организационную культуру правления персоналом первичшых профессиональных умений и ппыта профессиональных умений и ппыта профессиональных управление персоналом Спетемы оплучению профессиональных умений и опыта профессиональных управления профессиональных управления профессиональных умений и прытемам профессиональной профессиональных умений и прыта профессиональных управления профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной				= -
Научно-исследовательская работа предпиломная практика Теория организационного обеспечивать профлектирования Современные обеспечивать профлактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эфективную организации и эфективную организации и заработка (Современные конфортный морально-психологический климат в организации и персоналом стрессами прожиматия практик профилактику культуру правления профессиональных профессиональной				персонала
ПК-8 профилактику профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать в организации и эфективную организации и организации и организация культуру Перомалом Научно-исследовательская работа преддипломная практика (остемы мотивации и организационного проектирования трудовой деятельности управления культурой персоналом современные комфортный морально-психологический климат в организации и эфективную организации и трудовой деятельности управления персоналом современные культурой персоналом современные комфортный морально-психологический климат в организации и эфективную организациюнную культуру Персоналом персоналом персоналом и стрессами получению профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональной управления профессиональной упрафессиональной умений и опыта профессиональной умений и опыта профессиональной умений и опыта профессиональной умений и опыта профессиональной управления профессиональной умений и опыта профессиональной и профессиональной умений и опыта профессиональной и профессионально				Антикризисное
Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Ипповационные стимулирования трудовой деятельности (развления культуру Предрагния персоналом культуру Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональной професси профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной				управление
Научно-исследовательская работа Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Инновационные тохимулирования Проблемы и организационног обеспечивать профилактику управления профольктику в конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и организации и разработка конфликтов в корганизации и разработка культуру Правления культуру Практика по получению профессиональной профессионал				1 -
Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно- исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Теория организации и организационного проектирования профилактику обеспечивать проблемы профилактику управления проблемы профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организации и организации и персоналом технологии организационной принятия кадровых решений смонфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организации и организационной принятия кадровых решений конфортный моральноп персонала персонала персоналом Управление персональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональных и профессиональной професси				Управление
ПК-8 пособностью обеспечивать проблемы продреживать комфритиктов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организации и эффективную организации и эфрективную организации и эфрективную организации и эфрективную организационную культуру Получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной профессиональных профессиональной профессиональной профессиональной профессиональных профессиональной профессиональном профессиональном пр				_ =
ПК-8 профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педаготическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная и организации и организационного проектирования Способностью обеспечивать проблемы профилактику управления профилактику управления персоналом Современные комфортный морально-психологический климат в организации и организации и организации и организационной персоналом Современные конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать портанизации и организационной персоналом Современные конфортный морально-психологический климат в организации и организации и обоснования и персоналом Современные конфортный морально-психологический климат в организации и организации и организации и обоснования и персонала профессиональных управления персоналом управления персоналом первичных и практика по получению получению порофессиональной профессиональной профессиональной профессиональной				Практика по
Научно-исследовательская практика Научно-исследовательская практика Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная и организации и организационного проектирования Системы мотивации и организационного проектирования Системы мотивации и организационного проектирования Теория организационного проектирования Трудовой деятельности разработки, обеспечивать проблемы организационной принятия кадровых решений Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной персоналом Современные формы и системы оплаты труда Оорганизационной персоналом Оорганизационной персоналом Оорганизации и организации и организации и организации и организационной персоналом Оорганизации и организационной персоналом Оорганизационной Оорганизационной Оорган				получению
Научно-исследовательская практика Научно-исследовательская практика Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная и организации и организационного проектирования Системы мотивации и организационного проектирования Системы мотивации и организационного проектирования Теория организационного проектирования Трудовой деятельности разработки, обеспечивать проблемы организационной принятия кадровых решений Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной персоналом Современные формы и системы оплаты труда Оорганизационной персоналом Оорганизационной персоналом Оорганизации и организации и организации и организации и организационной персоналом Оорганизации и организационной персоналом Оорганизационной Оорганизационной Оорган				профессиональных
Профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно- исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Теория организации и и организационного проектирования трудовой деятельности управления проблемы обеспечивать проблемы организационной культурой среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организации и управления персоналом Современные конфликтами и персоналом разработка стратегии управления персоналом управления персоналом разработка стратегии управления персоналом организационной практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной				
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организационную культуру				-
Научно-исследовательская работа Преддипломная практика				1
ПК-8 способностью обеспечивать проблемы проблемы проблемы проблемы проблемы пресоналом комфортный моральнопсихологический климат в организационную культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом персональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональной				*
Научно- исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация				
исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация ———————————————————————————————————				1 -
Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация				•
Преддипломная практика				
Практика Практика Практика Посударственная итоговая аттестация				-
Научно-исследовательская работа Инновационные Технологии Технологии Технологии Технологии Технологии Практика по получению Практика по получению Практика по получению Практика по получению Практика по порфессиональных Умений и опыта Профессиональных Профессиональной Прафессиональной Прафессионально				1 =
Научно-исследовательская работа				_ =
Научно-исследовательская работа Теория организации и и организационного проектирования технологии разработки, обоснования и проблемы профилактику управления конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организационную организационную культуру персоналом культуру персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом первичных персоналом первичных первичных персональных умений и опыта профессиональных профессиональной				
Теория организации и и организации и и организационного ПК-8 проектирования трудовой деятельности разработки, обоснования и проблемы профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организационную организационную культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом персоналом персоналом персоналом первичных персоналом первичных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной первания персоналом первичных профессиональной перворессиональных профессиональных профессиональной		На	 	
ПК-8 ПК-8 ПК-8 ПК-8 ПОСОБНОСТЬЮ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОФИЛАКТИКУ КОНФЛИКТОВ В КОМФОРТНЫЙ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОБЛЕМЫ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОБЛЕМЫ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОБЛЕМЫ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПОДОВРЕМЕННЫЕ КОНФПЦИИ ОБЕСПЕЧИВНОВНОЕ ОБЕРМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ОБЕСПЕЧИВНОВНЕЙ ОБЕСПЕЧИВНОВНЕЙ ОБЕСПЕЧИВНОВНЕЙ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЕ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИННЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИННЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВР				
ПК-8			'	· ·
Способностью обеспечивать проблемы проблемы управление организационной принятия кадровых решений конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом персоналом персоналом организационную культуру персоналом первичных персональных умений и опыта профессиональной	ПК-8	_		
обеспечивать проблемы управления культурой решений конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом бормирование побессиональных профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной				1 = =
профилактику управления культурой решений Антикризисное кросскультурной среде, поддерживать концепции управления персоналом комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом Формирование порофессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной		_	<u> </u>	
конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом формирование персоналом формирование персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персонала управления кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных		1	=	l =
кросскультурной среде, поддерживать концепции управление персоналом управления персонала Управления персоналом управления персонала Управления персоналом управления персоналом управления персоналом управления персоналом управления кадровыми рисками Практика по организационную организационную культуру персоналом Формирование персиональных профессиональных профессиональной профессиональной			• • •	*
поддерживать концепции управление поведением персоналом управления персонала Управление поведением персоналом управления персонала Управление кадровыми рисками В организации и эффективную организационную культуру персоналом персоналом первичных первичных профессиональной профессиональной	1 -		_ = =	-
комфортный морально- психологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом Комфортный морально- психологический климат персоналом Разработка конфликтами и Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональной		_	± •	
психологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом Разработка стратегии управления персоналом формирование Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных профессиональных Кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной	<u> </u>		=	
в организации и разработка конфликтами и Практика по организационную организационную культуру персоналом Формирование конфликтами и Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональной			-	
эффективную организационную культуру персоналом Формирование профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной		_	¥ ±	_ =
организационную управления Практика по получению профессиональных культуру персоналом первичных умений и опыта Формирование профессиональных профессиональной	=	_		-
культуру персоналом первичных умений и опыта Формирование профессиональных профессиональной	, ·	_		1
Формирование профессиональных профессиональной		* *	-	
	культуру	_ -	-	1 7
команды умений и навыков деятельности (в том				
		команды	умений и навыков	деятельности (в том

	Групповой		инана нанагатууулгажа
	Групповой менеджмент		числе педагогическая практика) Научно- исследовательская работа Преддипломная
			практика Государственная итоговая аттестация
	На	учно-исследовательская ра	бота
ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний		Технологии управления развитием персонала Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Современные проблемы управления безопасностью труда Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная
			итоговая аттестация
	На	учно-исследовательская ра	бота
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	Современные проблемы управления персоналом	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная

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)

Компетенц	Показатели	Критерии и шкала оце	нивая компетенций	
ии	оценивая компетенций	Пороговый уровень («удовлетворительн о»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-2 /основной	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от объема ЗУН, установленных в п.1.3РПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения,	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	общий процесс принятия решений, принципы и методы принятия решений; системный комплекс компетенций субъекта, принимающего решения	принципы и алгоритм принятия решений в нестандартных ситуациях
	навыки в типовых и нестандартн ых ситуациях	привлекать и организовывать различных субъектов для принятия решений; использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия решений способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить	Адекватного использования принципов и методов принятия решений навыками анализа и оценки нестандартных ситуаций, принятия решений в	проводить аудит процесса принятия решений, его эффективности, результативности и оптимальности способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить

HODITOW	ACTALL HARTHAN
	естандартной новые и
	итуации; приемами ответственные
	амоорганизации и решения
	амомотивации к приемами анализа
	ринятию решений факторов и
	иетодами предпосылок,
	иагностики влияющих на
	омпетенций принятие решений;
	убъекта принятия методами
	ешений с обеспечения
ИС	спользованием надежности
par	азличных информации для
ОЦ	ценочных средств принятия решений;
	емонстрирует Реализует на
1 1	онимание практике
	сестороннего рассмотрение и
	зучения оценку современных
	овременных проблем управления
	роблем управления персоналом в
общего пе	ерсоналом в организации и
объема ЗУН, орг	рганизации понимание
установленн	взаимосвязи
ых в	управления
п.1.3РПД	организацией в
2.Качество	целом и её
освоенных	персоналом
обучающимся	_
знаний, Умение всесторонне Де	[емонстрирует Применяет
	онимание важности комплексное
	зучения видением
	овременных современных
	роблем управления проблем управления
	ерсоналом в персоналом в
	рганизации организации и
навыки в организации	понимает
типовых и	взаимосвязи
нестандартн	управления
ых ситуациях	организацией в
on cumyuqua	целом и её
D TO TO TO THE OWNER OF THE OWNER OWNE	персоналом
	(емонстрирует Имеет практический
	пособности к опыт рассмотрения и
1 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	нализу оценки задач
	овременных комплексного
	роблем управления видения
	ерсоналом в современных
организации ор	рганизации проблем управления
	персоналом в
	персоналом в организации и понимания

				T
				взаимосвязи
				управления
				организацией в
				целом и её
				персоналом
ПК-2	1.Доля	Знает понятия	Знает основные	Проявляет
/основной	освоенных	кадровый потенциал,	задачи по развитию	готовность к
	обучающимся	интеллектуальный	системы и	определению задач
	знаний,	капитал персонала и	технологии	по развитию системы
	умений,	организации в целом	управления	и технологии
	навыков от	_	персоналом в	управления
	общего		организации	персоналом в
	объема ЗУН,			организации
	установленн	Умеет использовать	Умеет определять	Способен
	ых в	методы оценки	направления и	разрабатывать
	п.1.3РПД	кадрового	формулировать	основные
	2.Качество	потенциала,	задачи по развитию	направления и
	освоенных	интеллектуального	системы и	формулировать
	обучающимся	капитала персонала	технологии	задачи по развитию
	знаний,	и организации в	управления	системы и
	умений,	целом	персоналом в	технологии
	умении, навыков	целом	-	
	3.Умение		организации	управления
				персоналом в
	применять	D	D	организации
	знания,	Владеет методиками	Владение навыками	Имеет практический
	умения,	оценки кадрового	определения	опыт определения
	навыки в	потенциала,	направления и	направления и
	типовых и	интеллектуального	формулирования	формулирования
	нестандартн	капитала персонала	задач по развитию	задач по развитию
	ых ситуациях	и организации в	системы и	системы и
		целом	технологии	технологии
			управления	управления
			персоналом в	персоналом в
			организации	организации
ПК-3	1.Доля	закономерности,	проектирования	Методы и приемы
/основной	освоенных	принципы и	политики	оценки
	обучающимся	методические	привлечения,	результативности
	знаний,	подходы внедрения	подбора и отбора	деятельности по
	умений,	политики	конкурентоспособн	подбору и отбору
	навыков от	привлечения,	ого персонала в	конкурентоспособног
	общего	подбора и отбора	рамках	о персонала
	объема ЗУН,	персонала	стратегического	
	установленн	_	развития	
	ыхв		организации	
	п.1.3РПД	ВЫЯВЛЯТЬ	осуществлять	применять
	2.Качество	потребности	анализ актуального	адекватные
	освоенных	организации в	состояния рынка	инструменты отбора
	обучающимся	кадрах, определять	труда; выявлять	персонала, подбора и
	знаний,	источники	уровень	отбора персонала
	умений,		сформированности	oroopa nepeonana
	умснии,	привлечения,	сформированности	

			1 0	
	навыков	подбора и отбора	профессиональной	
	3.Умение	конкурентоспособно	компетентности	
	применять	го персонала	соискателя	<u>U</u>
	знания,	методами внедрения	организацией и	методологией и
	умения,	политики	проведением	технологией
	навыки в	привлечения,	переговоров с	разработки и
	типовых и	подбора и отбора	соискателями;	внедрения политики
	нестандартн	персонал	диагностическим	привлечения,
	ых ситуациях		аппаратом	подбора и отбора
			выявления	персонала
			конкурентных	
			преимуществ	
			претендентов;	
			внешними и	
			внутренними	
			источниками	
			привлечения,	
			подбора и отбора	
			персонала	
ПК-8	1.Доля	Знать особенности	Демонстрирует	Имеет представление
/основной	освоенных	морально-	понимание	о сущности и
	обучающимся	психологического	важности создания	структуре морально-
	знаний,	климата и	благоприятного	психологического
	умений,	конфликтов в	морально-	климата, причинах
	навыков от	кросскультурной	психологического	возникающих
	общего	среде организации и	климата и	конфликтов в
	объема ЗУН,	характеристики	конфликтов в	конфликтов в
	установленн	эффективной	конфинктов	среде организации,
	ых в	организационной	среде организации и	ее основных
	n.1.3РПД	•		
	n.1.31 11 <u>Д</u> 2.Качество	культуры	характеристики эффективной	элементах и их
			* *	взаимосвязи. Способен к
	освоенных		организационной	
	обучающимся		культуры	достижению целей в
	знаний,			процессе повышения
	умений,			эффективности
	навыков			организационной
	3.Умение	**		культуры.
	применять	Умение	Правильно	Знает причинно-
	знания,	обеспечивать	определяет причины	следственные связи в
	умения,	профилактику	и выбирает методы	обеспечении
	навыки в	конфликтов в	разрешения	профилактики
	типовых и	кросскультурной	конфликтов в	конфликтов в
	нестандартн	среде, поддерживать	кросскультурной	кросскультурной
	ых ситуациях	комфортный	среде для	среде и поддержке
		морально-	поддерживания	комфортного
		психологический	комфортного	морально-
		климат в	морально-	психологического
		организации и	психологического	климата в
		эффективную	климата в	организации
		организационную	организации	
		культуру		

		Владение навыками	Демонстрирует	Имеет опыт
		проведения	способности к	разработкимероприят
		мероприятий по	анализу и	ий по профилактике
		профилактике	разработкемер по	конфликтов в
		конфликтов,	профилактике	конфликтов в
		поддержанию	конфликтов в	среде и
		комфортного	кросскультурной	формированию
		морально-		комфортного
		психологического	формированию	морально-
			* * *	*
		климата в	комфортного	психологического
		организации и	морально-	климата в
		эффективной	психологического	организации
		организационной	климата в	
		культуры в	организации	
		кросскультурной		
FIX. 17	1.77	среде		
ПК-17	1.Доля	Может изложить	Знает методы	Аргументировано
/основной	освоенных	методы оценки и	оценки и	излагает методы
	обучающимся	прогнозирования	прогнозирования	оценки и прогнози
	знаний,	рисков	рисков в	рования рисков в
	умений,	в управлении персо-	управлении	управлении персо-
	навыков от		персоналом	налом
	общего	налом		
	объема ЗУН,	Частично умеет при-	Способен	Способен
	установленн	менять на практике	применять на	самостоятельно
	ых в	методы оценки и	практике методы	применять на
	п.1.3РПД	прогнозирования	оценки и	практике методы
	2.Качество	рисков в управлении	прогнозирования	оценки и
	освоенных		рисков в	прогнозирования
	обучающимся	персоналом, анализа	управлении	рисков в управлении
	знаний,	травматизма и	персона- лом,	персо- налом,
	умений,	профессиональных	анализа	анализа травматизма
	навыков	заболеваний	травматизма и	и профессиональных
	3.Умение		профессио- нальных	заболеваний
	применять		заболеваний	
	знания,	Частично владеет	Владеет методами	Свободно владеет
	умения,	методами оценки и	оценки и	методами оценки и
	навыки в	прогнозирования	прогнозирования	прогнозирования
	типовых и	рисков	рисков в	рисков в управлении
	нестандартн	<u> </u>	управлении	персоналом, анализа
	ых ситуациях	в управлении персо-	персона- лом,	травматизма и
		налом, анализа	анализа	профессиональных
		травматизма и	травматизма и	заболеваний
		профессиональных	профессиональных	
		заболеваний	заболеваний	
ПК-21	1.Доля	Может изложить	Знает наиболее	Аргументировано
/основной	освоенных	наиболее острые	острые социально-	излагает наиболее
. Comobilon	обучающимся	социально-трудовые	трудовые проблемы	острые социально-
	знаний,	проблемы	организации	трудовые проблемы
	умений,	организации	opi anni saudini	организации
	умении,	организации	1	организации

		TT	G 5	G .
	навыков от	Частично умеет вы-	Способен выявлять	Способен
	общего	являть и	и интерпретировать	самостоятельно
объема ЗУН,		интерпретировать	наиболее острые	выявлять и
	установленн	наиболее острые	социально-трудовые	интерпретировать
	ых в	социально- трудовые	проблемы	наиболее острые
	п.1.3РПД	проблемы	организации,	социально-трудовые
	2.Качество	организации,	находить пути их	проблемы
	освоенных	находить пути их	решения,	организации,
	обучающимся	решения,	разрабатывать и	находить пути
	знаний,	разрабатывать и	экономически	их решения,
	умений,	экономически	обосновать систему	разрабатывать и
	навыков	обосновать систему	мер по их	экономически
	3.Умение	мер по их	практической	обосновать
	применять	практической	реализации	систему мер по их
	знания,	реализации	решизации	практической
		решизации		•
	умения,	Частично владеет	Вполост новически	реализации Свободно владеет
	навыки в		Владеет навыками	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
	типовых и	навыками выявлять	ВЫЯВЛЯТЬ И	навыками выявлять и
	нестандартн	и интерпретировать	интерпретировать	интерпретировать
	ых ситуациях	наиболее острые	наиболее острые	наиболее острые
		социально-трудовые	социально-	социально-трудовые
		проблемы	трудовые проблемы	проблемы
		организации,	организации,	организации,
		находить пути их	находить пути их	находить пути их
		решения,	решения,	решения,
		разрабатывать и	разрабатывать и	разрабатывать и
		экономически	экономически	экономически
		обосновать систему	обосновать систему	обосновать систему
		мер по их	мер по их	мер по их
		практической	практической	практической
		реализации	реализации	реализации
ПК- 33	1.Доля	Может изложить	Знает инструменты	Аргументировано
/основной	освоенных	основные	формирования и	проводит сравнение
	обучающимся	инструменты	оценки вклада	инструментов
	знаний,	формирования и	системы управления	формирования и
	умений,	оценки вклада	персоналом в	оценки вклада
	навыков от	системы управления	развитие	системы управления
	общего	персоналом в	организации и	персоналом в
	объема ЗУН,	развитие	частично может	развитие
	установленн	организации и	донести результаты	организации и
	ых в	донесением	этой оценки до всех	донесением
	n.1.3РПД	результатов этой	заинтересованных	результатов этой
	2.Качество	оценки до всех	сторон и лиц	оценки до всех
	освоенных	заинтересованных	допускает	заинтересованных
	осьоенных обучающимся	сторон и лиц	неточности	сторон и лиц
	знаний,	Частично умеет	Способен	Способен
	знании, умений,	· ·		
	умении, навыков	формировать и	формировать и	самостоятельно
	3.Умение	оценивать вклад	оценивать вклад	формировать и
		системы управления	системы управления	аргументировано
	применять	персоналом в	персоналом в	оценивать вклад
	знания,	развитие	развитие	системы управления

умения,	организации и	организации и	персоналом в
навыки в	доносить результаты	доносить	развитие
типовых и	этой оценки до всех	результаты этой	организации и
нестандартн	заинтересованных	оценки до всех	доносить результаты
ых ситуациях	сторон и лиц	заинтересованных	этой оценки до всех
		сторон и лиц	заинтересованных
			сторон и лиц
	Частично владеет	Владеет	Свободно владеет
	инструментами	инструментами	инструментами
	формирования и	формирования и	формирования и
	оценки вклада	оценки вклада	оценки вклада
	системы управления	системы управления	системы управления
	персоналом в	персоналом в	персоналом в
	развитие	развитие	развитие
	организации и	организации и	организации и
	донесением	донесением	донесением
	результатов этой	результатов этой	результатов этой
	оценки до всех	оценки до всех	оценки до всех
	заинтересованных	заинтересованных	заинтересованных
	сторон и лиц	сторон и лиц	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 контролир уемой компетенц ии (или её части)	Технология формирования	Оценочні средств наименование		Описание шкал оценивани я
1	Теоретические основы антикризисного управления	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты Тест Собеседовани е	№1-6 №1 №1-5	Согласно табл.7.2
2	Система антикризисного управления персоналом организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 ПК-17	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты Тесты Собеседовани е	№8-12 №2,3 №6-19	Согласно табл.7.2

		ПК-21 ПК-33				
3	Формирование и использование персонала в различных кризисныхситу ациях организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2
4	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 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-2 ПК-3 ПК-8 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	N	Линимальный балл	N	Максимальный балл
	балл	примечание	бал	примечание
			Л	
1	2	3	4	5
		1 семестр		
Система антикризисного	1	В ходе занятий	3	В ходе занятий
управления персоналом		продемонстрировано		продемонстрировано
организации		удовлетворительное		глубокое знание
		знание материала по		материала по
		изученным темам.		изученным темам.
Стратегия и тактика работы	1	Для выполнения	3	Полностью
с персоналом в условиях		практических заданий		выполнены
кризиса		менее 50%		практические задания
Формирование и	1	В ходе занятий	3	В ходе занятий
использование персонала в		продемонстрировано		продемонстрировано
различных		удовлетворительное		глубокое знание
кризисныхситуациях		знание материала по		материала по
организации		изученным темам.		изученным темам.
Управление трудовыми	1	Для выполнения	3	Полностью
спорами		практических заданий		выполнены
1		менее 50%		практические задания
Система антикризисного	1	В ходе занятий	3	В ходе занятий
управления персоналом		продемонстрировано		продемонстрировано
организации		удовлетворительное		глубокое знание
		знание материала по		материала по
		изученным темам.		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,
- задание на установление правильной последовательности 2 балла,
- задание на установление соответствия 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., Христолюбова 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. Скляревская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Скляревская. 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

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 Р Φ

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 намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие рассмотрением 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 краткого письменного изложения привития ИМ навыков своих 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.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер	Номера страниц			Всего	Дата	Основание для	
измен	изменен	заменен	аннулиров	новых	страниц		изменения и подпись
ения	ных	ных	анных				лица, проводившего
							изменения

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ Декан факультета экономики и

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление кадровыми рисками

(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 заочная (очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с стандартом высшего образования направления под основании учебного плана направления 38.04.03 – Упуниверситета протокол № ② « 处 » ② 2018 г.	готовки 38.04.03 – Управление персоналом и н
Рабочая программа обсуждена и рекомендована к при тудентов по направлению подготовки 38.04.03 — Экономики, управления и политики» «	Управление персоналом на заседании кафедры
Зав. кафедрой	/ Железняков С.С./
and the same of	La fistace de
Разработчик программы к.э.н., доцент	/ Алдохина Т.П. /
(ученая степень, ученое звание,	Ф.И.О.)
Директор научной библиотеки <u>Bland</u>) / Макаровская В.Г./
Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомен на основании учебного плана направления подготовк ученым советом университета протокол № Д «16» 10° на заседании кафедры (наименование кафедры, дата, номер ваведующий кафедрой	и 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного 20 / Ст., / Ст. /
Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекоменда основании учебного плана направления подготовким ученым советом университета протокол New XXXXIII из заседании кафедры У Д. Н. Об. 202. И Д. (наименование кафедры, дата номер ваведующий кафедрой	$238.04.03$ — Управление персоналом, одооренного 20^{10} г.,
°абочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендо на основании учебного плана направления подготовки ученым советом университета протокол № _ « _ »	ована к применению в образовательном процессе 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного
на заседании кафедры	протокола)
Заведующий кафедрой/	Short grand unproduct de la stanta de la sta
перемиран по неводника внобреника Учени 20 г., на вноска	м севетом упиверов на протива. То ним выфетры осономиют, усраживания

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

1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины «Управление кадровыми рисками» — 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.

Согласно ФГОС и «Матрице распределения компетенций» изучение дисциплины «Формирование команды» направлено на формирование следующих компетенций:

- OK-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-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;
- ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;
- ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социальнотрудовые 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 «Управление кадровыми рисками» относится к базовой 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)	18
(всего)	
в том числе	
лекции	0
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,2 ч/чел
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)

№	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
п/п	дисциплины	
1	2	3
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 ворганизации. Элементы механизма антикризисного управления в организации. Системаантикризисного управления. Основные рекомендации по управлениюорганизацией в условиях кризиса.Отличие традиционного и антикризисного управления в организации.
2	Система антикризисного управления персоналом организации	Понятие риска управления персоналом, его специфика. Классификация видов рискауправления персоналом. Понятие системы антикризисного управления персоналом (АУП). Содержание АУП:цели, задачи, стратегии, тактики, субъекты, объекты, обеспечение, функциональныеподсистемы, принципы и методы АУП. Внешние и внутренние причины кризиса персонала в организации. Различиепонятий «кризис персонала» и «кризис персонала организации-банкрота». Причины кризиса персонала обанкротившейся организации. Причины кризиса персоналаорганизации. Позитивные и негативные последствия кризиса персонала для организации.
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	Основные требования к профессионально-личностной подготовке антикризисногоруководителя. Особенности поведения антикризисного и кризисного руководителя ворганизации. Роли, выполняемые руководителями антикризисного типа, в организации. Сущность, назначение и направления организационно-кадрового аудита ворганизации. Проектирование в системе АУП. Понятие кадрового проектирования, его основныенаправления и программы.

		Стратегическое управление персоналом организации. Понятие, основные цели, задачи, факторы и проблемы стратегического управления персоналом. Сущность исодержание антикризисной кадровой политики. Характеристика и мероприятияликвидационной и преобразующей кадровой политики.
4	Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации	Особенности формирования персонала организации в условиях кризиса. Значимостыштатных должностей для организации. Интересы работодателя и наемных работников. Новые договорные отношения работодателя и работников в условиях кризиса. Организация оплаты труда в условиях кризиса. Основные проблемы безопасности найма персонала в организацию и егодальнейшего использования. Обязанности руководителя организации, руководителя Кадровой службы испециалиста 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)	Видь	і деятельн	ности	Учебно-	Формы	Компетенц
	дисциплины	лек.,	$N_{\underline{0}}$	$N_{\underline{0}}$	методическ	текущего	ии
		час	лаб.	пр.	ие	контроля	
					материалы	успеваемост	
						и (по	
						неделям	
						семестра))	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические				У-1,2,3	С, КО, Р	ОК-2
	основы						ОПК-3
	антикризисного						ПК-2
	управления			2			ПК-3
							ПК-8
							ПК-17
							ПК-21
							ПК-33
2	Система				У-1,2,3	C, KO, P	ОК-2
	антикризисного						ОПК-3
	управления			_			ПК-2
	персоналом			4			ПК-3
	организации						ПК-8
	opi annoughn						ПК-17
							ПК-21

							ПК-33
3	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса			4	У-1,2,5	C, KO, P	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 ПК-17 ПК-21
4	Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуац иях организации			4	У-1,2,3,5	C, KO, P	ПК-33 ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-17 ПК-21 ПК-33
5	Управление трудовыми спорами			4	У-1,2,3	С, КО, Р	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 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).

Время, No Срок затрачиваемое на Наименование раздела (темы) дисциплины выполнени раздела выполнение СРС, (темы) час 1 Система антикризисного управления персоналом 1-8-ая 10 недели организации 2 Стратегия и тактика работы с персоналом в 1-8-ая 10 условиях кризиса недели 3 9-18-ая 10 Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации нелели 9-18-ая 4 Управление трудовыми спорами 12 недели 12 5 Система антикризисного управления персоналом 9-18-ая недели организации ОТОТИ 54

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

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 19 декабря 2013г. №1367 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 «Управление кадровыми рисками» 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	Используемые	Объем, час
	лекции, практического или	интерактивные	
	лабораторного занятия)	образовательные	
		технологии	
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	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при				
компетенции		торых формируется данная			
	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 Разработка стратегии управления персоналом	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Оценка результативности персонала Антикризисное управление персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно- исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация		
ОПК-3	Развитие трудового	* · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Современные		
владением комплексным	законодательства и	Практика по получению	проблемы управления		
	его влияние на	первичных	безопасностью труда		
видением современных			1 - 35511115 трјда		
проблем управления		профессиональных	Антикризисное		
проблем управления персоналом в	управление персоналом	профессиональных умений и навыков	Антикризисное управление		

пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом		Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная
	П	 аучно-исследовательская ра	итоговая аттестация
	Социальная политика	тучно-исследовательская ра	Инновационные технологии
ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии	государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа	Развитие систем менеджмента качества Организация научно- исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функциональностоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление

	1	T	T
	деятельности и		эффективностью
	управления		труда персонала
	персоналом		Оценка
			результативности
			персонала
			Антикризисное
			управление
			персоналом
			Управление
			кадровыми рисками
			Практика по
			получению
			профессиональных
			умений и опыта
			профессиональной
			деятельности (в том
			числе педагогическая
			практика)
			Научно-
			исследовательская
			работа
			Преддипломная
			практика
			Государственная
			итоговая аттестация
	На	чучно-исследовательская ра	
	Социальная	Развитие систем	Инновационные
	политика	менеджмента качества	технологии
	государства и	Организация научно-	разработки,
	управление	исследовательской и	обоснования и
	социальным	педагогической	принятия кадровых
	развитием	деятельности в области	решений
	организации	управления персоналом	Функционально-
	Теория организации	Современные методы	стоимостной анализ
	и организационного	социологических	системы и технологии
ПК-3	проектирования	исследований	управления
умением разрабатывать	Развитие трудового	Системы мотивации и	персоналом
и внедрять политику	законодательства и	стимулирования	Кадровый консалтинг
привлечения, подбора и	его влияние на	трудовой деятельности	и аудит
отбора	управление	Технологии управления	Современные
конкурентоспособного	персоналом	развитием персонала	проблемы управления
персонала	Теория и практика	Управление	безопасностью труда
in poortuin	кадровой политики	организационной	Бюджетирование
	государства и	культурой	управления
	организации	Современные подходы к	персоналом
	Современные	проектированию	Технологии
	проблемы	проектированию рабочих мест	
		Современные формы и	рекрутмента Оценка
	управления		
	персоналом	системы оплаты труда	эффективности
	Современные	Управление поведением	службы управления
	концепции	персонала	персоналом

персоналом Разработка стратстии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом Управления персоналом Управления персоналом Управления персоналом Управления персоналом Управление персоналом Оперсонаторы по получению по получению по получению по		управления	Технологии управления	Оценка
Разработка стратегии управления персоналом Информирования персоналом Управления персональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональных профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональных профессиональной профессиональных профессиональной профессионал		* *		
стратегии управления первичных профессиональных умений и навыков информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом управления персонала по получению персоналом управления персонала по получению персоналом управления персональной принятия персонала по получению персоналом управления персонала по получению персоналом управления персоналом управлен			=	
управления персоналом Информационные технологии апапиза деятельности и управления персоналом Управления персоналом Управления персоналом Управления персонала Оценка результативности персонала Оценка разультативности персоналам Управления профессиональных умений и ильта профессиональных умений и польта профессиональной деятельности (в том числе педаготическая практика Государственная практика Государственная практика Государственная торобеспечивать пробизактику конфиктов в коременные обеспечивать пробизактику конфиктов в персоналом Современные конформы и сетемы оплаты труда конформирования персоналом Современные конформы и сетемы оплаты труда системы опративном обеспечанию персонала оплаты труда системы опративном обеспечанию перс			_	
персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом пероналом		•	= -	
Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом информационные деятельности и управления персоналом информационные деятельности и управления персоналом информационные деятельности и управление деятельности персоналом информационные деятельности		* *		-
технологии апализа деятельности и управления персоналом персопалом персопальных персопальных персопальных персопальных персопальных персопальных персопальных персопальных персопалом перс		_ -		
деятельности и управления персоналом персоном персоналом персоналом персоналом персоналом персо			умении и навыков	1 -
управления персоналом управления персоналом иперсоналом иперсоналом иперсоналом иперсоналом управление персоналом иполучению профессиональных умений и опыта профессиональных оделствьости (в том числе педаготическая практика Госудовательская работа Предципломная практика по обоснования и принятия кадровых решений Антикризсное управление персоналом управление персоналом управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональный				_ -
персоналом Персоналом Персоналом Персоналом Персоналом Практика по получению профессиональных умещий и опыта профессиональной деятельности и организацион проектирования проблемы проблемы проблемы проблемы проблемы проблемы проблемы профессиональной деятельности и организационного проектирования сосекультурной среде, поддерживать комфортный моральпонсихологический климат в организации и эффективную организации и эффективную организацион управления персоналом пресоналом переопалом переопалом пересивальных профессиональных умещий и опыта профессиональных умещий и профессиональных умещий и опыта профессиональных умещий профессиональных профессиональных умещий и опыта умещий и опыта профессиональных профессиональных умещий и опыта умещий и опыта профессиональных профессиональных умещий и опыта профессиональных умещий и опыта профессиональных умещий и опыта профессиональной умещий и опыта профессиональной умещий и опыта профессиональной умещий и опыта профессиональной умещий и опыта умещий и опыта профессиональной умещий и опыта профессиональной умещий и опыта умещим опыта умещий и опыта умещим опыта				
ПК-8 способностью обеспечивать проблектирования профиктику конфликтов в кроскультурной среде, колдерживать комфортный моральнопизхологический климат в организации и эффективную организационную культуру				
ПК-8 пособностью обеспечивать проблемы получению проблемы профлемивать комфортный моралыпонсихологический климат в организации и эффективную организации профлемивать по организации проблемы профлективную организации проблемы профлексиональных профрессиональных профрессиональных умений и опыта		персоналом		· ·
ПК-8 способностью собсепечивать профектирования пробктирования пробктирования пробктирования пробктирования пробктирования пробктирования пробктику конфликтов в кроскультурной среде, поддерживать комфортный моральнописихологический климат в организации и эфективную организационную культуру правления персоналом первичшых профессиональных умений и ппыта профессиональных умений и ппыта профессиональных управление персоналом Спетемы оплучению профессиональных умений и опыта профессиональных управления профессиональных управления профессиональных умений и прытемам профессиональных умений и прыта профессиональных и профессиональных умений и опыта профессиональных и профессиональной				= -
Научно-исследовательская работа предпиломная практика Теория организационного обеспечивать профлектирования Современные обеспечивать профлактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эфективную организации и эфективную организации и заработка (Современные конфортный морально-психологический климат в организации и персоналом стрессами прожиматия практик профилактику культуру правления профессиональных профессиональной				персонала
ПК-8 профилактику профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать в организации и эфективную организации и организации и организация культуру Перомалом Научно-исследовательская работа преддипломная практика (остемы мотивации и организационного проектирования трудовой деятельности управления культурой персоналом современные комфортный морально-психологический климат в организации и эфективную организации и трудовой деятельности управления персоналом современные культурой персоналом современные комфортный морально-психологический климат в организации и эфективную организациюнную культуру Персоналом персоналом персоналом и стрессами получению профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональной управления профессиональной упрафессиональной умений и опыта профессиональной умений и опыта профессиональной умений и опыта профессиональной умений и опыта профессиональной управления профессиональной умений и опыта профессиональной и профессиональной умений и опыта профессиональной и профессионально				Антикризисное
Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Ипповационные стимулирования трудовой деятельности (развления культуру Предрагния персоналом культуру Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональной професси профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной				управление
Научно-исследовательская работа Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Инновационные тохимулирования Проблемы и организационног обеспечивать профилактику управления профольктику в конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и организации и разработка конфликтов в корганизации и разработка культуру Правления культуру Практика по получению профессиональной профессионал				1 -
Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно- исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Теория организации и организационного проектирования профилактику обеспечивать проблемы профилактику управления проблемы профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организации и организации и персоналом технологии организационной принятия кадровых решений смонфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организации и организационной принятия кадровых решений конфортный моральноп персонала персонала персоналом Управление персональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональных и профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональных и профессиональной профессиональной профессиональной профессиональных и профессиональных и профессиональных и профессиональных и профессиональной профес				Управление
ПК-8 пособностью обеспечивать проблемы продреживать комфритиктов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организации и эффективную организации и эфрективную организации и эфрективную организации и эфрективную организационную культуру Получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной профессиональных профессиональной профессиональной профессиональной профессиональных профессиональной профессиональной профессиональной				_ =
ПК-8 профессиональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педаготическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная и организации и организационного проектирования Способностью обеспечивать проблемы профилактику управления профилактику управления персоналом Современные комфортный морально-психологический климат в организации и организации и организации и организационной персоналом Современные конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать портанизации и организационной персоналом Современные конфортный морально-психологический климат в организации и организации и обоснования и персоналом Современные конфортный морально-психологический климат в организации и организации и организации и обоснования и персонала профессиональных управления персоналом управления персоналом первичных и практика по получению получению порофессиональной профессиональной профессиональной профессиональной				Практика по
Научно-исследовательская практика Научно-исследовательская практика Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная и организации и организационного проектирования Системы мотивации и организационного проектирования Системы мотивации и организационного проектирования Теория организационного проектирования Трудовой деятельности разработки, обеспечивать проблемы организационной принятия кадровых решений Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной персоналом Современные формы и системы оплаты труда Оорганизационной персоналом Оорганизационной персоналом Оорганизации и организации и организации и организации и организационной персоналом Оорганизации и организационной персоналом Оорганизационной Оорганизационной Оорган				получению
Научно-исследовательская практика Научно-исследовательская практика Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная и организации и организационного проектирования Системы мотивации и организационного проектирования Системы мотивации и организационного проектирования Теория организационного проектирования Трудовой деятельности разработки, обеспечивать проблемы организационной принятия кадровых решений Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной принятия кадровых Оорганизационной персоналом Современные формы и системы оплаты труда Оорганизационной персоналом Оорганизационной персоналом Оорганизации и организации и организации и организации и организационной персоналом Оорганизации и организационной персоналом Оорганизационной Оорганизационной Оорган				профессиональных
Профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно- исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация Теория организации и и организационного проектирования трудовой деятельности управления проблемы обеспечивать проблемы организационной культурой среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организации и управления персоналом Современные конфликтами и персоналом разработка стратегии управления персоналом управления персоналом разработка стратегии управления персоналом организационной практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной				
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организационную культуру				-
Научно-исследовательская работа Преддипломная практика				1
ПК-8 способностью обеспечивать проблемы проблемы проблемы проблемы проблемы пресоналом комфортный моральнопсихологический климат в организационную культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом персональных умений и опыта профессиональных умений и опыта профессиональной				*
Научно- исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация				
исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация ———————————————————————————————————				1 -
Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация				•
Преддипломная практика				
Практика Практика Практика Посударственная итоговая аттестация				-
Научно-исследовательская работа Инновационные Технологии Технологии Технологии Технологии Технологии Практика по получению Практика по получению Практика по получению Практика по получению Практика по порфессиональных Умений и опыта Профессиональных Профессиональной Прафессиональной Прафессионально				1 =
Научно-исследовательская работа				_ =
Научно-исследовательская работа Теория организации и и организационного проектирования технологии разработки, обоснования и проблемы профилактику управления конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организационную организационную культуру персоналом культуру персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом первичных персоналом первичных первичных персональных умений и опыта профессиональных профессиональной				
Теория организации и и организации и и организационного ПК-8 проектирования трудовой деятельности разработки, обоснования и проблемы профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организационную организационную культуру персоналом культуру персоналом культуру персоналом персоналом персоналом персоналом первичных персоналом первичных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной первания персоналом первичных профессиональной перворессиональных профессиональных профессиональной		На	 	
ПК-8 ПК-8 ПК-8 ПК-8 ПОСОБНОСТЬЮ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОФИЛАКТИКУ КОНФЛИКТОВ В КОМФОРТНЫЙ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОБЛЕМЫ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОБЛЕМЫ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОБЛЕМЫ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПОДОВРЕМЕННЫЕ КОНФПЦИИ ОБЕСПЕЧИВНОВНОЕ ОБЕРМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ОБЕСПЕЧИВНОВНЕЙ ОБЕСПЕЧИВНОВНЕЙ ОБЕСПЕЧИВНОВНЕЙ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЕ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИННЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИННЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВРЕНИЯ ПОДОВРВИВНИЯ ПОДОВР				
ПК-8			'	· ·
Способностью обеспечивать проблемы проблемы управление организационной принятия кадровых решений конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом персоналом персоналом организационную культуру персоналом первичных персональных умений и опыта профессиональной	ПК-8	_		
обеспечивать проблемы управления культурой решений конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом бормирование побессиональных профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной				1 = =
профилактику управления культурой решений Антикризисное кросскультурной среде, поддерживать концепции управления персоналом комфортный моральнопсихологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом Формирование порофессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной		_	<u> </u>	
конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом формирование персоналом формирование персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персоналом персонала управления кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных		1	=	I =
кросскультурной среде, поддерживать концепции управление персоналом управления персонала Управления персоналом управления персонала Управления персоналом управления персоналом управления персоналом управления персоналом управления кадровыми рисками Практика по организационную организационную культуру персоналом Формирование персиональных профессиональных профессиональной профессиональной			• • •	*
поддерживать концепции управление поведением персоналом управления персонала Управление поведением персоналом управления персонала Управление кадровыми рисками В организации и эффективную организационную культуру персоналом персоналом первичных первичных профессиональной профессиональной	1 -		_ = =	-
комфортный морально- психологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом Комфортный морально- психологический климат персоналом Разработка конфликтами и Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональной		_	± •	
психологический климат в организации и эффективную организационную культуру персоналом Разработка стратегии управления персоналом формирование Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных профессиональных Кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной	<u> </u>		=	
в организации и разработка конфликтами и Практика по организационную организационную культуру персоналом Формирование конфликтами и Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональных профессиональной			-	
эффективную организационную культуру персоналом Формирование профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональных профессиональной		_	¥ ±	_ =
организационную управления Практика по получению профессиональных культуру персоналом первичных умений и опыта Формирование профессиональных профессиональной	=	_		-
культуру персоналом первичных умений и опыта Формирование профессиональных профессиональной	, ·	_		1
Формирование профессиональных профессиональной		* *	-	
	культуру	_ -	-	1 7
команды умений и навыков деятельности (в том				
		команды	умений и навыков	деятельности (в том

	Групповой		инана нанагатууулгажа
	Групповой менеджмент		числе педагогическая практика) Научно- исследовательская работа Преддипломная
			практика Государственная итоговая аттестация
	На	учно-исследовательская ра	бота
ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний		Технологии управления развитием персонала Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Современные проблемы управления безопасностью труда Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная
			итоговая аттестация
	На	учно-исследовательская ра	бота
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	Современные проблемы управления персоналом	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная

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)

Компетенц	Показатели	Критерии и шкала оце	нивая компетенций	
ии	оценивая компетенций	Пороговый уровень («удовлетворительн о»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-2 /основной	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от объема ЗУН, установленных в п.1.3РПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения,	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	общий процесс принятия решений, принципы и методы принятия решений; системный комплекс компетенций субъекта, принимающего решения	принципы и алгоритм принятия решений в нестандартных ситуациях
	навыки в типовых и нестандартн ых ситуациях	привлекать и организовывать различных субъектов для принятия решений; использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия решений способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить	Адекватного использования принципов и методов принятия решений навыками анализа и оценки нестандартных ситуаций, принятия решений в	проводить аудит процесса принятия решений, его эффективности, результативности и оптимальности способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить

HODITOW	ACTALL HARTHAN
	естандартной новые и
	итуации; приемами ответственные
	амоорганизации и решения
	амомотивации к приемами анализа
	ринятию решений факторов и
	иетодами предпосылок,
	иагностики влияющих на
	омпетенций принятие решений;
	убъекта принятия методами
	ешений с обеспечения
ИС	спользованием надежности
par	азличных информации для
ОЦ	ценочных средств принятия решений;
	емонстрирует Реализует на
1 1	онимание практике
	сестороннего рассмотрение и
	зучения оценку современных
	овременных проблем управления
	роблем управления персоналом в
общего пе	ерсоналом в организации и
объема ЗУН, орг	рганизации понимание
установленн	взаимосвязи
ых в	управления
п.1.3РПД	организацией в
2.Качество	целом и её
освоенных	персоналом
обучающимся	_
знаний, Умение всесторонне Де	[емонстрирует Применяет
	онимание важности комплексное
	зучения видением
	овременных современных
	роблем управления проблем управления
	ерсоналом в персоналом в
	рганизации организации и
навыки в организации	понимает
типовых и	взаимосвязи
нестандартн	управления
ых ситуациях	организацией в
on cumyuqua	целом и её
D TO TO TO THE D	персоналом
	(емонстрирует Имеет практический
	пособности к опыт рассмотрения и
1 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	нализу оценки задач
	овременных комплексного
	роблем управления видения
	ерсоналом в современных
организации ор	рганизации проблем управления
	персоналом в
	персоналом в организации и понимания

				T
				взаимосвязи
				управления
				организацией в
				целом и её
				персоналом
ПК-2	1.Доля	Знает понятия	Знает основные	Проявляет
/основной	освоенных	кадровый потенциал,	задачи по развитию	готовность к
	обучающимся	интеллектуальный	системы и	определению задач
	знаний,	капитал персонала и	технологии	по развитию системы
	умений,	организации в целом	управления	и технологии
	навыков от	_	персоналом в	управления
	общего		организации	персоналом в
	объема ЗУН,			организации
	установленн	Умеет использовать	Умеет определять	Способен
	ых в	методы оценки	направления и	разрабатывать
	п.1.3РПД	кадрового	формулировать	основные
	2.Качество	потенциала,	задачи по развитию	направления и
	освоенных	интеллектуального	системы и	формулировать
	обучающимся	капитала персонала	технологии	задачи по развитию
	знаний,	и организации в	управления	системы и
	умений,	целом	персоналом в	технологии
	умении, навыков	целом	-	
	3.Умение		организации	управления
				персоналом в
	применять	D	D	организации
	знания,	Владеет методиками	Владение навыками	Имеет практический
	умения,	оценки кадрового	определения	опыт определения
	навыки в	потенциала,	направления и	направления и
	типовых и	интеллектуального	формулирования	формулирования
	нестандартн	капитала персонала	задач по развитию	задач по развитию
	ых ситуациях	и организации в	системы и	системы и
		целом	технологии	технологии
			управления	управления
			персоналом в	персоналом в
			организации	организации
ПК-3	1.Доля	закономерности,	проектирования	Методы и приемы
/основной	освоенных	принципы и	политики	оценки
	обучающимся	методические	привлечения,	результативности
	знаний,	подходы внедрения	подбора и отбора	деятельности по
	умений,	политики	конкурентоспособн	подбору и отбору
	навыков от	привлечения,	ого персонала в	конкурентоспособног
	общего	подбора и отбора	рамках	о персонала
	объема ЗУН,	персонала	стратегического	
	установленн	_	развития	
	ыхв		организации	
	п.1.3РПД	ВЫЯВЛЯТЬ	осуществлять	применять
	2.Качество	потребности	анализ актуального	адекватные
	освоенных	организации в	состояния рынка	инструменты отбора
	обучающимся	кадрах, определять	труда; выявлять	персонала, подбора и
	знаний,	источники	уровень	отбора персонала
	умений,		сформированности	oroopa nepeonana
	умснии,	привлечения,	сформированности	

			1 0	
	навыков	подбора и отбора	профессиональной	
	3.Умение	конкурентоспособно	компетентности	
	применять	го персонала	соискателя	<u>U</u>
	знания,	методами внедрения	организацией и	методологией и
	умения,	политики	проведением	технологией
	навыки в	привлечения,	переговоров с	разработки и
	типовых и	подбора и отбора	соискателями;	внедрения политики
	нестандартн	персонал	диагностическим	привлечения,
	ых ситуациях		аппаратом	подбора и отбора
			выявления	персонала
			конкурентных	
			преимуществ	
			претендентов;	
			внешними и	
			внутренними	
			источниками	
			привлечения,	
			подбора и отбора	
			персонала	
ПК-8	1.Доля	Знать особенности	Демонстрирует	Имеет представление
/основной	освоенных	морально-	понимание	о сущности и
	обучающимся	психологического	важности создания	структуре морально-
	знаний,	климата и	благоприятного	психологического
	умений,	конфликтов в	морально-	климата, причинах
	навыков от	кросскультурной	психологического	возникающих
	общего	среде организации и	климата и	конфликтов в
	объема ЗУН,	характеристики	конфликтов в	конфликтов в
	установленн	эффективной	конфинктов	среде организации,
	ых в	организационной	среде организации и	ее основных
	n.1.3РПД	•		
	n.1.31 11 <u>Д</u> 2.Качество	культуры	характеристики эффективной	элементах и их
			* *	взаимосвязи. Способен к
	освоенных		организационной	
	обучающимся		культуры	достижению целей в
	знаний,			процессе повышения
	умений,			эффективности
	навыков			организационной
	3.Умение	**		культуры.
	применять	Умение	Правильно	Знает причинно-
	знания,	обеспечивать	определяет причины	следственные связи в
	умения,	профилактику	и выбирает методы	обеспечении
	навыки в	конфликтов в	разрешения	профилактики
	типовых и	кросскультурной	конфликтов в	конфликтов в
	нестандартн	среде, поддерживать	кросскультурной	кросскультурной
	ых ситуациях	комфортный	среде для	среде и поддержке
		морально-	поддерживания	комфортного
		психологический	комфортного	морально-
		климат в	морально-	психологического
		организации и	психологического	климата в
		эффективную	климата в	организации
		организационную	организации	
		культуру		

		Владение навыками	Демонстрирует	Имеет опыт
		проведения	способности к	разработкимероприят
		мероприятий по	анализу и	ий по профилактике
		профилактике	разработкемер по	конфликтов в
		конфликтов,	профилактике	конфликтов в
		поддержанию	конфликтов в	среде и
		комфортного	кросскультурной	формированию
		морально-		комфортного
		психологического	формированию	морально-
			* * *	*
		климата в	комфортного	психологического
		организации и	морально-	климата в
		эффективной	психологического	организации
		организационной	климата в	
		культуры в	организации	
		кросскультурной		
FIX. 17	1.77	среде		
ПК-17	1.Доля	Может изложить	Знает методы	Аргументировано
/основной	освоенных	методы оценки и	оценки и	излагает методы
	обучающимся	прогнозирования	прогнозирования	оценки и прогнози
	знаний,	рисков	рисков в	рования рисков в
	умений,	в управлении персо-	управлении	управлении персо-
	навыков от		персоналом	налом
	общего	налом		
	объема ЗУН,	Частично умеет при-	Способен	Способен
	установленн	менять на практике	применять на	самостоятельно
	ых в	методы оценки и	практике методы	применять на
	п.1.3РПД	прогнозирования	оценки и	практике методы
	2.Качество	рисков в управлении	прогнозирования	оценки и
	освоенных	-	рисков в	прогнозирования
	обучающимся	персоналом, анализа	управлении	рисков в управлении
	знаний,	травматизма и	персона- лом,	персо- налом,
	умений,	профессиональных	анализа	анализа травматизма
	навыков	заболеваний	травматизма и	и профессиональных
	3.Умение		профессио- нальных	заболеваний
	применять		заболеваний	
	знания,	Частично владеет	Владеет методами	Свободно владеет
	умения,	методами оценки и	оценки и	методами оценки и
	навыки в	прогнозирования	прогнозирования	прогнозирования
	типовых и	рисков	рисков в	рисков в управлении
	нестандартн	*	управлении	персоналом, анализа
	ых ситуациях	в управлении персо-	персона- лом,	травматизма и
		налом, анализа	анализа	профессиональных
		травматизма и	травматизма и	заболеваний
		профессиональных	профессиональных	
		заболеваний	заболеваний	
ПК-21	1.Доля	Может изложить	Знает наиболее	Аргументировано
/основной	освоенных	наиболее острые	острые социально-	излагает наиболее
. Comobilon	обучающимся	социально-трудовые	трудовые проблемы	острые социально-
	знаний,	проблемы	организации	трудовые проблемы
	умений,	организации	opi minisuttiin	организации
	умении,	организации	1	организации

		TT	G 5	G .
	навыков от	Частично умеет вы-	Способен выявлять	Способен
	общего	являть и	и интерпретировать	самостоятельно
	объема ЗУН,	интерпретировать	наиболее острые	выявлять и
	установленн	наиболее острые	социально-трудовые	интерпретировать
	ых в	социально- трудовые	проблемы	наиболее острые
	п.1.3РПД	проблемы	организации,	социально-трудовые
	2.Качество	организации,	находить пути их	проблемы
	освоенных	находить пути их	решения,	организации,
	обучающимся	решения,	разрабатывать и	находить пути
	знаний,	разрабатывать и	экономически	их решения,
	умений,	экономически	обосновать систему	разрабатывать и
	навыков	обосновать систему	мер по их	экономически
	3.Умение	мер по их	практической	обосновать
	применять	практической	реализации	систему мер по их
	знания,	реализации	решизации	практической
		решизации		•
	умения,	Частично владеет	Вполост новически	реализации Свободно владеет
	навыки в		Владеет навыками	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
	типовых и	навыками выявлять	ВЫЯВЛЯТЬ И	навыками выявлять и
	нестандартн	и интерпретировать	интерпретировать	интерпретировать
	ых ситуациях	наиболее острые	наиболее острые	наиболее острые
		социально-трудовые	социально-	социально-трудовые
		проблемы	трудовые проблемы	проблемы
		организации,	организации,	организации,
		находить пути их	находить пути их	находить пути их
		решения,	решения,	решения,
		разрабатывать и	разрабатывать и	разрабатывать и
		экономически	экономически	экономически
		обосновать систему	обосновать систему	обосновать систему
		мер по их	мер по их	мер по их
		практической	практической	практической
		реализации	реализации	реализации
ПК- 33	1.Доля	Может изложить	Знает инструменты	Аргументировано
/основной	освоенных	основные	формирования и	проводит сравнение
	обучающимся	инструменты	оценки вклада	инструментов
	знаний,	формирования и	системы управления	формирования и
	умений,	оценки вклада	персоналом в	оценки вклада
	навыков от	системы управления	развитие	системы управления
	общего	персоналом в	организации и	персоналом в
	объема ЗУН,	развитие	частично может	развитие
	установленн	организации и	донести результаты	организации и
	ых в	донесением	этой оценки до всех	донесением
	n.1.3РПД	результатов этой	заинтересованных	результатов этой
	2.Качество	оценки до всех	сторон и лиц	оценки до всех
	освоенных	заинтересованных	допускает	заинтересованных
	осьоенных обучающимся	сторон и лиц	неточности	сторон и лиц
	знаний,	Частично умеет	Способен	Способен
	знании, умений,	· ·		
	умении, навыков	формировать и	формировать и	самостоятельно
	3.Умение	оценивать вклад	оценивать вклад	формировать и
		системы управления	системы управления	аргументировано
	применять	персоналом в	персоналом в	оценивать вклад
	знания,	развитие	развитие	системы управления

умения,	организации и	организации и	персоналом в
навыки в	доносить результаты	доносить	развитие
типовых и	этой оценки до всех	результаты этой	организации и
нестандартн	заинтересованных	оценки до всех	доносить результаты
ых ситуациях	сторон и лиц	заинтересованных	этой оценки до всех
		сторон и лиц	заинтересованных
			сторон и лиц
	Частично владеет	Владеет	Свободно владеет
	инструментами	инструментами	инструментами
	формирования и	формирования и	формирования и
	оценки вклада	оценки вклада	оценки вклада
	системы управления	системы управления	системы управления
	персоналом в	персоналом в	персоналом в
	развитие	развитие	развитие
	организации и	организации и	организации и
	донесением	донесением	донесением
	результатов этой	результатов этой	результатов этой
	оценки до всех	оценки до всех	оценки до всех
	заинтересованных	заинтересованных	заинтересованных
	сторон и лиц	сторон и лиц	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 контролир уемой компетенц ии (или её части)	Технология формирования	Оценочні средств наименование		Описание шкал оценивани я
1	Теоретические основы антикризисного управления	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты Тест Собеседовани е	№1-6 №1 №1-5	Согласно табл.7.2
2	Система антикризисного управления персоналом организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 ПК-17	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты Тесты Собеседовани е	№8-12 №2,3 №6-19	Согласно табл.7.2

		ПК-21 ПК-33				
3	Формирование и использование персонала в различных кризисныхситу ациях организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 ПК-17 ПК-21 ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№8-12	Согласно табл.7.2
4	Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса	ОК-2 ОПК-3 ПК-2 ПК-3 ПК-8 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-2 ПК-3 ПК-8 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	N	Линимальный балл	N	Максимальный балл
	балл	примечание	бал	примечание
			Л	
1	2	3 4		5
	1 семестр			
Система антикризисного	1	В ходе занятий	3	В ходе занятий
управления персоналом		продемонстрировано		продемонстрировано
организации		удовлетворительное		глубокое знание
		знание материала по		материала по
		изученным темам.		изученным темам.
Стратегия и тактика работы	1	Для выполнения	3	Полностью
с персоналом в условиях		практических заданий		выполнены
кризиса		менее 50%		практические задания
Формирование и	1	В ходе занятий	3	В ходе занятий
использование персонала в		продемонстрировано		продемонстрировано
различных		удовлетворительное		глубокое знание
кризисныхситуациях		знание материала по		материала по
организации		изученным темам.		изученным темам.
Управление трудовыми	1	Для выполнения	3	Полностью
спорами		практических заданий		выполнены
1		менее 50%		практические задания
Система антикризисного	1	В ходе занятий	3	В ходе занятий
управления персоналом		продемонстрировано		продемонстрировано
организации		удовлетворительное		глубокое знание
		знание материала по		материала по
		изученным темам.		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,
- задание на установление правильной последовательности 2 балла,
- задание на установление соответствия 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., Христолюбова 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. Скляревская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Скляревская. 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

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 Р Φ

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 намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие рассмотрением 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 краткого письменного изложения привития ИМ навыков своих 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.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер	Номера страниц				Всего	Дата	Основание для
измен ения	изменен ных	заменен	аннулиров анных	новых	страниц		изменения и подпись лица, проводившего изменения