Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 21.08.2023 11:32:42
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

# Аннотация к рабочей программе «Управление кадровыми рисками»

**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:**

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

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

ПК-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)
«18» 04 2018 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)*

Курск – 2019

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и политики» «18» 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой _____ / Железняков С.С./

Разработчик программы к.э.н., доцент _____ / Алдохина Т.П. /
*(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)*

Директор научной библиотеки _____ / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «18» 03 2019 г.,
на заседании кафедры ЭУиП, 31.08.19г, №1
*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Заведующий кафедрой _____ / Белоусова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «5» 02 2020 г.,
на заседании кафедры ЭУиП, 11.06.20г, №10
*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Заведующий кафедрой _____ / Белоусова Е.А

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № __ « __» _____20__ г.,
на заседании кафедры _____
*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

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

### 1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины «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:

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

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

ПК-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

## 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) (всего) | 18 |
| 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)

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Содержание |
|---|---|---|
| 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.<br>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». Причинькризиса 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.<br>Роли, выполняемые руководителями антикризисного типа, в организации.Сущность, назначение и направления организационно-кадрового аудита ворганизации.<br>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. Значимостьштатных 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.<br>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) дисциплины | Виды деятельности | | | Учебно-методические материалы | Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра))* | Компетенции |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | лек., час | № лаб. | № пр. | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Теоретические основы антикризисного управления | | | 2 | У-1,2,3 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 |
| 2 | Система антикризисного управления персоналом организации | | | 4 | У-1,2,3 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | ПК-33 |
| 3 | Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса | | | 4 | У-1,2,5 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 |
| 4 | Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации | | | 4 | У-1,2,3,5 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 |
| 5 | Управление трудовыми спорами | | | 4 | У-1,2,3 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>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 кризисныхситуациях организации | 4 |
| 5 | Управление трудовыми спорами | 4 |
| | Итого | 18 |

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

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

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

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

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

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

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

*библиотекой университета*:

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

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

выхода в Интернет;

*кафедрой:*

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

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

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

*типографией университета:*

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

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

## 6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 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 лекции, практического или лабораторного занятия) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Объем, час |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса | Разбор конкретных ситуаций | 4 |
| 2 | Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации | Разбор конкретных ситуаций | 4 |
| Итого: | | | 8 |

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

| Код и содержание компетенции | Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция | | |
|---|---|---|---|
| | Начальный | Основной | Завершающий |
| ОК-2<br>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | Социальная политика государства и управление социальным развитием организации<br>Разработка стратегии управления персоналом | Управление организационной культурой<br>Управление поведением персонала<br>Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Оценка эффективности службы управления персоналом<br>Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом<br>Оценка результативности персонала<br>Антикризисное управление персоналом<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ОПК-3<br>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом<br>Теория и практика | Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Современные проблемы управления безопасностью труда<br>Антикризисное управление персоналом |

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

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| | управления персоналом<br>Разработка стратегии управления персоналом<br>Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом | Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом<br>Управление эффективностью труда персонала<br>Оценка результативности персонала<br>Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | Теория организации и организационного проектирования<br>Современные проблемы управления персоналом<br>Современные концепции управления персоналом<br>Разработка стратегии управления персоналом<br>Формирование команды | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности<br>Управление организационной культурой<br>Современные формы и системы оплаты труда<br>Управление поведением персонала<br>Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений<br>Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Групповой менеджмент | | числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-17<br>владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний | | Технологии управления развитием персонала<br>Современные подходы к проектированию рабочих мест<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Современные проблемы управления безопасностью труда<br>Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-21<br>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<br>Управление поведением персонала<br>Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-33<br>владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | Современные проблемы управления персоналом<br>Разработка стратегии управления персоналом | Управление поведением персонала<br>Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Кадровый консалтинг и аудит<br>Оценка эффективности службы управления персоналом<br>Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом<br>Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |

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

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

| Компетенции | Показатели оценивая компетенций | Критерии и шкала оценивая компетенций | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень («хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| ОК-2 /основной | *1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3РПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях* | 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 |
| | | привлекать и организовывать различных субъектов для принятия решений; использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия решений | Адекватного использования принципов и методов принятия решений | проводить аудит процесса принятия решений, его эффективности, результативности и оптимальности |
| | | способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить | навыками анализа и оценки нестандартных ситуаций, принятия решений в | способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | новые и ответственные решения | нестандартной ситуации; приемами самоорганизации и самомотивации к принятию решений методами диагностики компетенций субъекта принятия решений с использованием различных оценочных средств | новые и ответственные решения приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие решений; методами обеспечения надежности информации для принятия решений; |
| ОПК-3 /основной | *1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленн ых в п.1.3РПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартн ых ситуациях* | Знание основных современных проблем управления персоналом в организации | Демонстрирует понимание всестороннего изучения современных проблем управления персоналом в организации | Реализует на практике рассмотрение и оценку современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом |
| | | Умение всесторонне рассматривать и оценивать современные проблемы управления персоналом в организации | Демонстрирует понимание важности изучения современных проблем управления персоналом в организации | Применяет комплексное видением современных проблем управления персоналом в организации и понимает взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом |
| | | Владение навыками всестороннего изучения и оценки современных проблем управления персоналом в организации | Демонстрирует способности к анализу современных проблем управления персоналом в организации | Имеет практический опыт рассмотрения и оценки задач комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания |

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

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

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

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

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях* | организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | персоналом в развитие организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц |
| | | Частично владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | Владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | Свободно владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц |

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

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

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

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ПК-21<br>ПК-33 | | | | |
| 3 | Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 | Лекция<br>Практическое занятие<br>Самостоятельная работа | Рефераты | №8-12 | Согласно табл.7.2 |
| 4 | Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 | Лекция<br>Практическое занятие<br>Самостоятельная работа | Рефераты | №8-12 | Согласно табл.7.2 |
| 5 | Управление трудовыми спорами | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 | Лекция<br>Практическое занятие<br>Самостоятельная работа | Рефераты | №8-12 | Согласно табл.7.2 |

## Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

## Задания для самостоятельной работы студентов

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

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

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

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

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

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

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|---|---|---|---|
| | балл | примечание | бал л | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 семестр | | | | |
| Система антикризисного управления персоналом организации | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса | 1 | Для выполнения практических заданий менее 50% | 3 | Полностью выполнены практические задания |
| Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Управление трудовыми спорами | 1 | Для выполнения практических заданий менее 50% | 3 | Полностью выполнены практические задания |
| Система антикризисного управления персоналом организации | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| СРС (реферат) | 7 | Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы. | 14 | Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы |
| Тест №1 | 4 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 8 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест №2 | 4 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 8 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Итого | 24 | | 48 | |
| Посещаемость | 0 | Не посещал занятия | 16 | Посетил все занятия, предусмотренные расписанием |
| Экзамен | 12 | Ответы неполные, удовлетворительное знание материала | 36 | Даны полные ответы на все вопросы |
| Итого | 36 | | 100 | |

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

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- 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 РФ

http://www.FINGAZETA.ru - Еженедельник "Финансовая газета"

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

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

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

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

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

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель

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

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

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

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

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского *(или ESETNOD)*

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

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

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 изменения | Номера страниц | | | | Всего страниц | Дата | Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | измененных | заменен ных | аннулиров анных | новых | | | |
| | | | | | | | |

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета экономики и менеджмента
(наименование ф-та полностью)
Т.Ю. Ткачева
(подпись, инициалы, фамилия)
«18» 04 2018 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**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)*

Курск – 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и политики» «18» 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой _____ / Железняков С.С./

Разработчик программы к.э.н., доцент _____ / Алдохина Т.П. /
*(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)*

Директор научной библиотеки _____ / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «18» 03 2019 г.,
на заседании кафедры ЭУиП, 31.08.19г, №1
*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Заведующий кафедрой _____ / Белоусова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «5» 02 2020 г.,
на заседании кафедры ЭУиП, 11.06.20г, №10
*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Заведующий кафедрой _____ / Белоусова Е.А

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № __ « __» _____20__ г.,
на заседании кафедры _____
*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

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

### 1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины «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:

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

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

ПК-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

## 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) (всего) | 18 |
| 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)

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Содержание |
|---|---|---|
| 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.<br>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». Причинькризиса 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.<br>Роли, выполняемые руководителями антикризисного типа, в организации.Сущность, назначение и направления организационно-кадрового аудита ворганизации.<br>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. Значимостьштатных 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.<br>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) дисциплины | Виды деятельности | | | Учебно-методические материалы | Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра))* | Компетенции |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | лек., час | № лаб. | № пр. | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Теоретические основы антикризисного управления | | | 2 | У-1,2,3 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 |
| 2 | Система антикризисного управления персоналом организации | | | 4 | У-1,2,3 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | ПК-33 |
| 3 | Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса | | | 4 | У-1,2,5 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 |
| 4 | Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации | | | 4 | У-1,2,3,5 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 |
| 5 | Управление трудовыми спорами | | | 4 | У-1,2,3 | С, КО, Р | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>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 кризисныхситуациях организации | 4 |
| 5 | Управление трудовыми спорами | 4 |
| | Итого | 18 |

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

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

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

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

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

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

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

*библиотекой университета*:

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

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

выхода в Интернет;

*кафедрой:*

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

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

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

*типографией университета:*

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

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

## 6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 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 лекции, практического или лабораторного занятия) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Объем, час |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса | Разбор конкретных ситуаций | 4 |
| 2 | Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации | Разбор конкретных ситуаций | 4 |
| Итого: | | | 8 |

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

| Код и содержание компетенции | Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция | | |
|---|---|---|---|
| | Начальный | Основной | Завершающий |
| ОК-2<br>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | Социальная политика государства и управление социальным развитием организации<br>Разработка стратегии управления персоналом | Управление организационной культурой<br>Управление поведением персонала<br>Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Оценка эффективности службы управления персоналом<br>Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом<br>Оценка результативности персонала<br>Антикризисное управление персоналом<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ОПК-3<br>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом<br>Теория и практика | Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Современные проблемы управления безопасностью труда<br>Антикризисное управление персоналом |

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

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| | управления персоналом<br>Разработка стратегии управления персоналом<br>Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом | Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом<br>Управление эффективностью труда персонала<br>Оценка результативности персонала<br>Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | Теория организации и организационного проектирования<br>Современные проблемы управления персоналом<br>Современные концепции управления персоналом<br>Разработка стратегии управления персоналом<br>Формирование команды | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности<br>Управление организационной культурой<br>Современные формы и системы оплаты труда<br>Управление поведением персонала<br>Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений<br>Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Групповой менеджмент | | числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-17<br>владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний | | Технологии управления развитием персонала<br>Современные подходы к проектированию рабочих мест<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Современные проблемы управления безопасностью труда<br>Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-21<br>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<br>Управление поведением персонала<br>Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-33<br>владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | Современные проблемы управления персоналом<br>Разработка стратегии управления персоналом | Управление поведением персонала<br>Технологии управления конфликтами и стрессами<br>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | Кадровый консалтинг и аудит<br>Оценка эффективности службы управления персоналом<br>Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом<br>Антикризисное управление персоналом<br>Управление кадровыми рисками<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)<br>Научно-исследовательская работа<br>Преддипломная практика<br>Государственная итоговая аттестация |
| | Научно-исследовательская работа | | |

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

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

| Компетенции | Показатели оценивая компетенций | Критерии и шкала оценивая компетенций | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень («хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| ОК-2 /основной | *1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3РПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях* | 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 |
| | | привлекать и организовывать различных субъектов для принятия решений; использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия решений | Адекватного использования принципов и методов принятия решений | проводить аудит процесса принятия решений, его эффективности, результативности и оптимальности |
| | | способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить | навыками анализа и оценки нестандартных ситуаций, принятия решений в | способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | новые и ответственные решения | нестандартной ситуации; приемами самоорганизации и самомотивации к принятию решений методами диагностики компетенций субъекта принятия решений с использованием различных оценочных средств | новые и ответственные решения приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие решений; методами обеспечения надежности информации для принятия решений; |
| ОПК-3 /основной | *1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленн ых в п.1.3РПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартн ых ситуациях* | Знание основных современных проблем управления персоналом в организации | Демонстрирует понимание всестороннего изучения современных проблем управления персоналом в организации | Реализует на практике рассмотрение и оценку современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом |
| | | Умение всесторонне рассматривать и оценивать современные проблемы управления персоналом в организации | Демонстрирует понимание важности изучения современных проблем управления персоналом в организации | Применяет комплексное видением современных проблем управления персоналом в организации и понимает взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом |
| | | Владение навыками всестороннего изучения и оценки современных проблем управления персоналом в организации | Демонстрирует способности к анализу современных проблем управления персоналом в организации | Имеет практический опыт рассмотрения и оценки задач комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания |

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

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

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

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

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях* | организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | персоналом в развитие организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц |
| | | Частично владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | Владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | Свободно владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц |

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

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

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

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ПК-21<br>ПК-33 | | | | |
| 3 | Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 | Лекция<br>Практическое занятие<br>Самостоятельная работа | Рефераты | №8-12 | Согласно табл.7.2 |
| 4 | Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 | Лекция<br>Практическое занятие<br>Самостоятельная работа | Рефераты | №8-12 | Согласно табл.7.2 |
| 5 | Управление трудовыми спорами | ОК-2<br>ОПК-3<br>ПК-2<br>ПК-3<br>ПК-8<br>ПК-17<br>ПК-21<br>ПК-33 | Лекция<br>Практическое занятие<br>Самостоятельная работа | Рефераты | №8-12 | Согласно табл.7.2 |

## Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

## Задания для самостоятельной работы студентов

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

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

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

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

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

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

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|---|---|---|---|
| | балл | примечание | бал л | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 семестр | | | | |
| Система антикризисного управления персоналом организации | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Стратегия и тактика работы с персоналом в условиях кризиса | 1 | Для выполнения практических заданий менее 50% | 3 | Полностью выполнены практические задания |
| Формирование и использование персонала в различных кризисныхситуациях организации | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Управление трудовыми спорами | 1 | Для выполнения практических заданий менее 50% | 3 | Полностью выполнены практические задания |
| Система антикризисного управления персоналом организации | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| СРС (реферат) | 7 | Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы. | 14 | Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы |
| Тест №1 | 4 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 8 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест №2 | 4 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 8 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Итого | 24 | | 48 | |
| Посещаемость | 0 | Не посещал занятия | 16 | Посетил все занятия, предусмотренные расписанием |
| Экзамен | 12 | Ответы неполные, удовлетворительное знание материала | 36 | Даны полные ответы на все вопросы |
| Итого | 36 | | 100 | |

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

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- 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 РФ

http://www.FINGAZETA.ru - Еженедельник "Финансовая газета"

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

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

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

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

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

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель

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

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

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

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

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского *(или ESETNOD)*

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

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

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 изменения | Номера страниц | | | | Всего страниц | Дата | Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | измененных | заменен ных | аннулиров анных | новых | | | |
| | | | | | | | |