

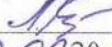
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина
20.06.2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление трудовым потенциалом кризисной организации»

Направление подготовки

38.03.02 «Менеджмент»

Профили

«Менеджмент непроизводственной сферы»
«Управление малым бизнесом»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» для студентов 3 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профили «Антикризисное управление организациями», «Управление малым бизнесом») очной и заочной форм обучения

Автор(ы),

разработчик(и):

ст. преподаватель Н.А. Рыгова

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

Программа рассмотрена на
заседании ПМК кафедры

*«Управление технологиями, ресурсами и деятельностью
предприятия»*

Протокол заседания ПМК от

08.06.2017 г.

№

11

Председатель ПМК


(подпись)

А.С. Довгань

Программа рассмотрена на
заседании кафедры

менеджмента в производственной сфере

Протокол заседания кафедры от

09.06.2017 г.

№

13

Заведующий кафедрой


(подпись)

А.В. Жадан

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

Программа изучения учебной дисциплины из цикла дисциплин вариативной части составлена в соответствии с утвержденным учебным планом подготовки студентов образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 Менеджмент (профили: Менеджмент непроекционной сферы, Управление малым бизнесом).

Целью учебной дисциплины «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» является формирование у студентов системы теоретических и практических знаний о категории, понятия, механизмы обеспечения эффективной занятости населения и прогрессивного развития социально-трудовых отношений в кризисных организациях.

Главная задача дисциплины - сформировать у студентов устойчивые знания теории управления трудовым потенциалом кризисных организаций, помочь приобрести умений и навыков самостоятельно разрабатывать меры по совершенствованию системы управления трудовым потенциалом.

В результате освоения дисциплины «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» должны быть сформированы следующие компетенции:

Компетенция	Расшифровка приобретаемой компетенции
<p>владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знать: основные нормативные правовые документы; анализ показателей по труду; - уметь: принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; - владеть: современными технологиями управления трудовым потенциалом кризисной организации (найм, отбор, прием и расстановка персонала, социализация, профориентация и трудовая адаптация; организация труда и высвобождение персонала).
<p>способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знать: социально-экологические аспекты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности трудового потенциала кризисной организации; - уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению трудовым потенциалом кризисной организации; - владеть: навыками по разработке мероприятий рационального использования и развития трудового потенциала кризисной организации.
<p>владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знать: причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в кризисной организации; управление дисциплинарными отношениями); социально-экологические основы социального развития кризисной организации; факторы, оказывающие влияние на трудовую деятельность человека. - уметь: разрабатывать и реализовывать программы

<p>управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде (ПК-2)</p>	<p>профессионального развития трудового потенциала и оценивать их эффективность; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования трудового потенциала кризисной организации; составлять профиограммы и психограммы профессий, применять в практической деятельности знания в области эргономичной организации рабочих мест и трудовой деятельности; разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.</p> <p>- владеть: методами изучения условий труда, затрат рабочего времени, аттестации трудового потенциала кризисной организации.</p>
<p>владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3)</p>	<p>- знать: стратегии организации, направленные на обеспечение его конкурентоспособности;</p> <p>- уметь: применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели;</p> <p>- владеть: навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии кризисной организации.</p>
<p>умение применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации (ПК-4)</p>	<p>- знать: методы управления оборотным капиталом; источники финансирования антикризисных программ и основные подходы к созданию стоимости организаций;</p> <p>- уметь: оптимизировать структуру источников финансирования антикризисных программ организаций;</p> <p>- владеть: современным инструментарием разработки антикризисных программ.</p>
<p>способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-5)</p>	<p>- знать: взаимосвязи между функциональными стратегиями организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений;</p> <p>- уметь: анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями организаций с целью подготовки сбалансированных управленческих решений;</p> <p>- владеть: способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p>
<p>способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской</p>	<p>- знать: экономические основы поведения организаций;</p> <p>- уметь: проводить анализ социальных и экономических показателей деятельности</p>

деятельности	организаций; - владеть: способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности.
понимание основных мотивов и механизмы принятия решений органами государственного регулирования	- знать: государственные программы регулирования антикризисного управления кризисных организаций; - уметь: оценивать воздействие макроэкономической среды и органов государственного управления на функционирование кризисных организаций; - владеть: методами антикризисного управления и процессами общественного развития.
владение основами организации производства, в том числе проектирования трудовых и производственных процессов, нормирования труда	- знать: роль и место управления трудовым потенциалом в общеорганизационном управлении и его связь с задачами организации; - уметь: проводить анализ трудоемкости, численности работников, производительности труда и затрат рабочего времени; - владеть: современным инструментарием управления трудовым потенциалом кризисных организаций.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» относится к дисциплинам вариативной части в соответствии с утвержденным учебным планом подготовки студентов образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 Менеджмент (профили: Менеджмент непродуцированной сферы, Управление малым бизнесом) очной и заочной форм обучения.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

Теоретическим фундаментом, на который опирается курс «Управление трудовым потенциалом кризисной организации», являются философия, политическая экономия, макроэкономика, микроэкономика и правоведение.

Для успешного освоения дисциплины «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» студент должен:

Знать: теоретические основы управления трудовым потенциалом в масштабах организации; требования к формированию и использования трудового потенциала, его профессиональной подготовки и переподготовки; нормативно-правовую базу и ресурсное обеспечение использования трудового потенциала; сущность мотивации экономической активности населения, факторы и методы мотивации экономической активности; общие понятия уровня жизни и формирование доходов населения; особенности общественной организации труда; элементы и методы управления трудовым потенциалом.

Уметь: осуществлять расчеты численности работников, руководителей, специалистов и служащих; определять резервы роста производительности труда и разрабатывать мероприятия по их практической реализации; составлять программы обучения трудового потенциала; проводить анализ трудоемкости, численности работников, производительности труда и затрат на рабочую силу.

Владеть: программным обеспечением для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологий; методами реализации основных управленческих решений (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками деловых коммуникаций, методами планирования карьеры.

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление трудовым потенциалом кризисной организации», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Оценка бизнеса и управление стоимостью фирмы», «Управление производительностью и эффективностью в организациях».

3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

Общая трудоемкость дисциплины «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» в соответствии с утвержденными учебными планами представлена в следующих таблицах:

Профиль «Менеджмент непроеизводственной сферы»

	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов		Форма обучения	
		0	3	Очная	Заочная
				Семестр № 5	Семестр № 5
Общая трудоемкость	2,5	90	90	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				54	8
В том числе:					
Лекции				18	4
Семинарские занятия				36	4
Самостоятельная работа (всего)				36	82
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
зачет /экзамен				зачет	зачет

Профиль «Управление малым бизнесом»

	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов		Форма обучения	
		0	3	Очная	Заочная
				Семестр № 4	Семестр № 4
Общая трудоемкость	3,5/2,5	126	90	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				54	6
В том числе:					
Лекции				18	4
Семинарские занятия				36	2
Самостоятельная работа (всего)				72	84
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
зачет /экзамен				зачет	зачет

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий для профилей: Менеджмент
 непромышленной сферы / Управление малым бизнесом

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени)							
	Очная форма обучения				Заочная форма обучения			
	Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	4	5	6	7	9	10	11
Раздел 1. Сущность трудового потенциала и определения подхода к его управлению								
Тема 1. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала общества	2	4	4/6	10/12	-/-	2/-	8/-	10/-
Тема 2. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты	2	4	4/6	10/12	2/-	-/-	8/-	10/-
Тема 3. Концепции управления трудовым потенциалом	2	4	4/6	10/12	-/-	-/-	10/-	10/-
Итого по разделу:	6	12	12/18	30/36	2/-	2/-	26/-	30/-
Раздел 2. Реализация этапов управления трудовым потенциалом кризисной организации								
Тема 4. Кризис организационной системы и его влияние на трудовой потенциал	2	4	4/6	10/12	-/-	-/-	10/-	10/-
Тема 5. Управление трудовым потенциалом в период банкротства	2	4	4/6	10/12	2/-	-/-	8/-	10/-
Тема 6. Конфликты	2	4	4/6	10/12	-/-	-/-	10/-	10/-
Тема 7. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации	2	4	4/6	10/12	-/-	-/-	10/-	10/-
Тема 8. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала	2	4	4/6	10/12	-/-	-/-	10/-	10/-
Тема 9. Оценка использования трудового потенциала	2	4	4/6	10/12	-/-	2/-	8/-	10/-
Итого по разделу:	12	24	24/36	60/72	2/-	2/-	56/-	60/-
Всего за семестр:	18	36	36/54	90/126/108	4/4/-	4/2/-	82/84/-	90/90/-

**4.2. Содержание разделов дисциплины для профилей: Менеджмент
непроизводственной сферы / Управление малым бизнесом /**

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Раздел 1. Сущность трудового потенциала и определения подхода к его управлению				
Тема 1. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала общества	Предмет, метод и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом кризисной организации». Населения как основа трудового потенциала. Воспроизводство населения и ресурсов для труда.	1. Обсуждение материала лекции. Заслушивание докладов и рефератов. Решение задач.	4/4	2/-
Тема 2. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты	Сущность трудового потенциала и трудовой потенциал личности Структура трудового потенциала организации Методы оценки трудового потенциала организации	Обсуждение материала лекции. Заслушивание докладов и рефератов. Решение задач.	4/4	-
Тема 3. Концепции управления трудовым потенциалом	Эволюция концепций управления трудовым потенциалом. Характеристика концепций. Организационные культуры как объект управленческой деятельности.	Обсуждение материала лекции. Заслушивание докладов и рефератов. Тестирование по Разделу 1.	4/4	-
Раздел 2. Реализация этапов управления трудовым потенциалом кризисной организации				
Тема 4. Кризис организационной системы и его влияние на трудо- вой потенциал	Кризисное состояние организаций. Классификация кризисных явлений в организациях. Взаимосвязь кризиса и деятельности трудового потенциала организации.	Обсуждение материала лекции. Заслушивание докладов и рефератов.	4/4	-
Тема 5. Управление трудовым потенциалом в период банкротства	Модели управления трудовым потенциалом в кризисных ситуациях. Методы преодоления сопротивления трудового потенциала к проводимым переменам. Основные проблемы при реализации различных процедур банкротства.	Обсуждение материала лекции. Заслушивание докладов и рефератов.	4/4	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Тема 6. Конфликты	Конфликты в развитии организации. Процессуальные характеристики конфликтов. Роль и значение сотрудничества.	Обсуждение материала лекции. Заслушивание докладов и рефератов.	4/4	-
Тема 7. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации	Мотивация трудового потенциала. Современные теории мотивации. Стимулирование трудовой деятельности работников кризисной организации.	Обсуждение материала лекции. Заслушивание докладов и рефератов. Решение задач.	4/4	-
Тема 8. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала	Адаптация трудового потенциала. Развитие и обучение трудового потенциала. Аттестация трудового потенциала.	Обсуждение материала лекции. Заслушивание докладов и рефератов.	4/4	-
Тема 9. Оценка использования трудового потенциала	Сущность производительности труда и показатели ее измерения. Методы измерения производительности труда. Резервы повышения уровня производительности труда.	Обсуждение материала лекции. Защита индивидуального задания. Тестирование по Разделу 2.	4/4	2/2

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

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

Учебно-методический комплекс дисциплины «Управление трудовым потенциалом кризисной организации», рассмотренный и одобренный на заседании кафедры менеджмента в производственной сфере, содержит следующие материалы:

- рабочая программа учебной дисциплины;
- конспект лекций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/Mtpa/NYNkEUvdL>;
- методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов и выполнения индивидуальных заданий и рефератов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/8WVU/YSGE9Nu1x>;
- методические рекомендации для проведения семинарских занятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/8WVU/YSGE9Nu1x>;
- тестовые задания для контроля знаний студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/7sg9/8Qyi4WZqt>.

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ:

Раздел 1. Сущность трудового потенциала и определения подхода к его управлению

Тема 1. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала общества

1. Какие понятия используются для характеристики человеческих ресурсов?
2. Объясните, что такое трудоспособного возраста?
3. Что следует понимать под трудовыми ресурсами и какие категории населения относятся к ним?
4. Какие категории населения относятся к экономически активному населению?
5. Какие фазы включает процесс воспроизводства рабочей силы?
6. Объясните виды движения населения.
7. Обоснуйте сущность традиционного (экстенсивного) и современного (интенсивного) типов воспроизводства населения?
8. Охарактеризуйте режимы воспроизводства населения.

Тема 2. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты

1. Определите понятие «потенциал» и «ресурсы».
2. Предоставьте характеристику трем направлениям в развитии представлений о потенциале.
3. Определите структуру потенциала.
4. Что такое трудовой потенциал? Какие показатели его характеризует?
5. Что такое трудовой потенциал работника?
6. включает в себя трудовой потенциал работника?
7. Определите состав квалификационной составляющей ТПО.
8. Что такое трудовой потенциал и какие компоненты его характеризует?
9. Какие показатели характеризуют трудовой потенциал организации?

Тема 3. Концепции управления трудовым потенциалом

1. Определите систему управления человеком в организации.
2. Определите эволюцию подходов к управлению человеком и его потенциалом.
3. Охарактеризуйте существующие концепции управления человеком: использование трудовых ресурсов; управления персоналом; управления человеческими ресурсами; управления человеком.
4. Определить сроки «организационная культура» и «корпоративная культура».
5. Охарактеризуйте основные типы организационных культур.

Раздел 2. Реализация этапов управления трудовым потенциалом кризисной организации

Тема 4. Кризис организационной системы и его влияние на трудовой потенциал

1. Определите термин «кризис».
2. Приведите классификацию причин и последствий кризиса.
3. Назовите виды кризисов в организации.
4. Определите признаки кризиса: распознавание и преодоление.
5. Перечислите закономерности антикризисного поведения организаций.
6. Определите роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении.
7. Определите возможные последствия кризиса социальной системы (общества) и их влияние на социально-трудовую сферу.
8. Охарактеризуйте систему неблагоприятных факторов в социально-трудовой сфере.

Тема 5. Управление трудовым потенциалом в период банкротства

1. Определите модели построения кадровой политики антикризисными управляющими.
2. Охарактеризуйте процедуры банкротства при несостоятельности организаций.

3. Перечислите факторы, определяющие формирование типа кадровой политики кризисной организации.
4. Перечислите типы кадровой политики при реализации процедуры банкротства.
5. Определите основные признаки неэффективной работы с персоналом кризисной организации.
6. Раскройте содержание метода «адаптивного управления изменениями».
7. Раскройте содержание метода «принудительного управления переменами».
8. Опишите условия формирования оптимальной поведенческой стратегии.
9. Перечислите основные показатели профессиональной модели антикризисного управляющего.
10. Охарактеризуйте основные проблемы при реализации различных процедур банкротства.

Тема 6. Конфликты

1. Какие функции выполняет конфликт в организации?
2. Перечислите причины, которые могут вызвать конфликт.
3. В чем заключается процесс развития конфликта?
4. Каковы методы разрешения конфликтов?
5. Определите способы налаживания сотрудничества между работниками.

Тема 7. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации

1. Определите признаки состояния трудовой мотивации.
2. Определите стадии процесса потери интереса к труду.
3. Дайте определение терминов «мотивация» и «мотивы труда»?
4. Определите этапы мотивации как процесса.
5. Дайте определение термина «вознаграждение».
6. Охарактеризуйте содержательные теории мотивации.
7. Дайте характеристику процессуальным теориям мотивации.
8. Определите факторы и принципы мотивационного воздействия.
9. Охарактеризуйте экономические методы стимулирования трудового потенциала.
10. Определите нематериальное стимулирование в организации.

Тема 8. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала кризисной организации

1. Дайте определение адаптации работников.
2. Определите формы адаптации.
3. Назовите методы и стадии адаптации трудового потенциала.
4. Стадии адаптационного периода.
5. Определите сущность развития трудового потенциала в организации.
6. Назовите основные принципы и факторы развития работников.
7. Определите концепции обучения персонала.
8. Охарактеризуйте виды, формы и методы обучения.
9. В чем заключается сущность подготовки и повышения квалификации работников организации.
10. Охарактеризуйте принципы профессиональной подготовки.
11. Определите необходимость проведения аттестации производственного потенциала кризисной организации.
12. Дайте характеристику методам аттестации.

Тема 9. Оценка использования трудового потенциала

1. Дайте определение эффективности труда.
2. Определите разницу между понятиями «производительность» и «производительность труда».
3. Обоснуйте значение роста производительности труда для экономики страны и благосостояния населения.
4. Назовите показатели производительности труда, обоснуйте их взаимосвязь.

5. Определите преимущества и недостатки методов измерения производительности труда.
6. Охарактеризуйте сферы применения методов измерения производительности труда.
7. Какие факторы влияют на рост производительности труда?
8. С чем связаны медленные темпы роста производительности труда в регионе.
9. Охарактеризуйте резервы роста производительности труда.

5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. - М.: Магистр, 2008. - 287 с.
2. Евсеев В. О. Человеческие ресурсы в системе социэкономических уравнений [Электронный ресурс] / В. О. Евсеев. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 361 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=198025>
3. Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография [Электронный ресурс] / Т. В. Зайцева. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=304426>
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. [Электронный ресурс] / А. Я. Кибанов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081>
5. Корнюшин В. Ю. Управление трудовыми ресурсами / В. Ю. Корнюшин. - М.: Изд-во Московского института экономики, менеджмента и права, 2009. - 310 с.
6. Красноженова Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами / Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 159 с.
7. Методология управления трудовыми ресурсами: Монография / Под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. - Н. Новгород: НИМБ, 2008. - 352 с.
8. Новаковская О. А. Управление человеческими ресурсами в неустойчивых деловых: учеб пособие [Электронный ресурс] / О. А. Новаковская. - Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/657/48657/files/mtdau5.pdf>
9. Остапенко Ю. М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.
10. Поважный С. Ф. Комплексное управление трудовыми ресурсами: Учеб.пособие. / С. Ф. Поважный, А. Д. Смолько. - [2-е изд. перераб. и доп.] - Донецк: ДонГУУ, 2007. - 242 с.

5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. - М.: ЮНИТИ, 2008. - 317 с.
2. Андросова Л. А. Экономика труда: учеб.пособ / Л. А. Андросова. - П.: Приор, 2009. - 160 с.
3. Бондарь И. К. Производительность труда: вопросы теории и практики / И. К. Бондарь. - К.: Наукова думка, 2011. - 147 с.
4. Волгин Н. А. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Н. А. Волгин, Ю. П. Одегов. - М.: Издательство «Экзамен», 2013. - 362 с.
5. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие [Электронный ресурс] / В. И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 282 с. <http://www.znanium.com/bookread.php?book=130798>
6. Глумаков В. Н. Организационное поведение: Учебное пособие [Электронный ресурс] / В. Н. Глуманов. - М.: Вузовский учебник, 2012. - 352 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=331802>
7. Егорова Е. А. Экономика труда / Е. А. Егорова, О. В. Кучмаева. - М.: МФПА, 2011. - 80 с.
8. Крылов Э. И. Анализ состояния и эффективности использования трудовых

ресурсов организации: учеб. пособие / Э. И. Крылов, В. М. Власова. – СПб: ГУАП, 2011. – 107 с.

9. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие / [Электронный ресурс] - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>

10. Одегов Ю. Г., Бучин В. Б., Андреев К. Л. Трудовой потенциал организации: пути эффективного использования. – Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2010. – 172 с.

11. Фотин И. А. Система трудовых показателей: учебное пособие / И. А. Фотин. – М: Растр, 2013. – 246 с.

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

1. Библиотека ГОУ ВПО «ДонАУиГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliotekad.ucoz.ua>.

2. Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.library.donetsk.ua>.

3. Интернет-портал для управленцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua>.

4. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>.

5. Справочник в сфере трудоустройства Энциклопедия «Карьера» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>.

6. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>.

7. Электронная библиотека по бизнесу, финансам, экономике и смежным темам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finbook.biz>.

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Образовательную деятельность обеспечивают мультимедийные презентации; электронные версии учебников, учебных и учебно-методических пособий; аудио-, видео-, интерактивные материалы, тестовые задания; материалы электронно-библиотечных систем, в том числе библиографические и полнотекстовые ресурсы свободного доступа, отражаемые в каталоге Интернет-ресурсов, а также диссертации и авторефераты диссертаций Донецкой республиканской универсальной научной библиотеки им. Н.К. Крупской, электронная библиотека и электронный архив открытого доступа ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и др.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Для изучения дисциплины используется пакет прикладных программ Microsoft Office для системы Windows: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Office PowerPoint, Microsoft Office Outlook.

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Информационные справочные системы не используются.

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации

Текущий контроль успеваемости по дисциплине «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» позволяет оценить уровень сформированности

элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы), выполнения задания для самостоятельной работы (индивидуальные задания, рефераты).

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» осуществляется в форме зачета по результатам текущего контроля и выполнения тестовых заданий по разделам 1-2 дисциплины.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по государственной шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

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

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Количественная оценка процесса воспроизводства населения региона.
 2. Перспективы развития демографической ситуации в регионе.
 3. Концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте.
 4. Управление трудовым потенциалом в японском менеджменте.
 5. Причины возникновения кризисов: внутренние и внешние, объективные и субъективные.
 6. Признаки возникновения кризиса, их распознавание и преодоление
 7. Стратегия поведения антикризисного управляющего.
 8. Регулирование трудовых отношений в процессах антикризисного управления.
 9. Социальное партнерство в антикризисном управлении
 10. Современные конфликты в организациях: сущность, содержание и формы проявления.
 11. Движущие силы и мотивация конфликтов кризисных организаций.
 12. Оценка участия работников в прибыли организации.
 13. Роль действующего законодательства в стимулировании труда.
 14. Совершенствование форм и систем оплаты труда работников организации.
 15. Совершенствование систем премирования труда работников.
 16. Совершенствование форм и методов подготовки квалифицированных кадров работников в условиях становления рыночной экономики.
 17. Адаптация нового сотрудника в кризисной организации.
 18. Система профессионального образования и профессиональной подготовки в кризисных организациях.
 19. Научно-технический прогресс - основа повышения производительности.
 20. Влияние приватизации на рост производительности.
 21. Развитие предпринимательства - важный фактор повышения производительности.
 22. Оценка современного трудового потенциала региона, перспективы его развития и эффективность его использования.
 23. Развитие человеческого потенциала как цель и критерий общественного прогресса.
 24. Зарубежный опыт управления трудовым потенциалом.
- Требования и указания к выполнению рефератов приведены в Методических рекомендациях для организации самостоятельной работы студентов и выполнения индивидуальных заданий и рефератов.*

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО РАЗДЕЛАМ ДИСЦИПЛИНЫ:

Раздел 1. Сущность трудового потенциала и определения подхода к его управления (выберите один правильный ответ):

1. ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ - ЭТО:
 - А) и формирование механических пределов трудового потенциала;
 - Б) соотношение количества рожденных и умерших
 - В) процесс замещения поколения родителей поколением сыновей.
2. РАСШИРЕННОЕ ВОСПРОИЗВОДСТВО ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ:
 - А) естественным приростом населения;
 - Б) превышением эмиграции над смертностью;
 - В) превышение смертности над рождаемостью.

3. ПО МЕТОДОЛОГИИ МОТ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ ПОДРАЗДЕЛЯЕТСЯ НА:

- А) мужчин и женщин;
- Б) занятых и безработных;
- В) самозанятых и наемников.

Раздел 2. Реализация этапов управления трудовым потенциалом кризисной организации (выберите один верный ответ):

1. ПОНЯТИЕ «КРИЗИС» ТЕСНЫМ ОБРАЗОМ СВЯЗАНО С ПОНЯТИЕМ:

- А) развитие;
- Б) риск;
- В) деньги.

2. ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ЗАМЕНЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЛЮБОГО УРОВНЯ В КРИЗИСНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МОЖЕТ СТАТЬ ОТСУТСТВИЕ:

- А) необходимых профессиональных компетенций;
- Б) необходимого уровня психологической устойчивости;
- В) как профессиональных компетенций, так и психологической устойчивости.

3. УЧАСТИЕ СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ В ПРОЦЕССЕ РОТАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ КРИЗИСНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:

- А) является желательным, но не обязательным;
- Б) является необходимым;
- В) чаще всего – просто нецелесообразно.

Полный перечень тестовых заданий для контроля знаний студентов по разделам приведен в отдельном документе в составе учебно-методического комплекса дисциплины.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ:

1. Население как демографически-экономическая категория.
2. Социально-экономическая характеристика трудовых ресурсов.
3. Экономически активное и экономически неактивное население.
4. Воспроизводство населения и ресурсов для труда.
5. Трудовой потенциал и человеческий фактор.
6. Трудовой потенциал личности.
7. Структура трудового потенциала организации.
8. Экономический подход к управлению трудовым потенциалом.
9. Органический подход к управлению трудовым потенциалом.
10. Гуманистический подход к управлению трудовым потенциалом.
11. Организационные культуры как объект управленческой деятельности.
12. Кризисное состояние организаций.
13. Классификация кризисных явлений в организациях.
14. Взаимосвязь кризиса и деятельности трудового потенциала организации.
15. Модели управления трудовым потенциалом в кризисных ситуациях.
16. Методы преодоления сопротивления трудового потенциала к проводимым переменам.
17. Основные проблемы при реализации различных процедур банкротства.
18. Конфликты в развитии организации.
19. Процессуальные характеристики конфликтов.
20. Роль и значение сотрудничества.
21. Понятие мотивации трудового потенциала.
22. Теории мотивации.
23. Стимулирование трудовой деятельности работников организации.
24. Адаптация трудового потенциала.
25. Обучение трудового потенциала.
26. Управление карьерой трудового потенциала.
27. Аспекты понятия «эффективность».

28. Сущность производительности труда.
29. Показатели измерения производительности труда.
30. Методы измерения производительности труда.
31. Понятие факторов и условий повышения производительности труда.
32. Суть и значение резервов повышения производительности труда.
33. Методика выявления и вычисления резервов роста производительности труда.
34. Программы управления производительностью труда.

Система критериев оценивания компетенций (результатов) по уровням освоения учебного материала, как при проведении текущего контроля, так и при проведении промежуточной аттестации по дисциплине, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: 1 – репродуктивный (освоение знаний, выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством); 2 – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач; применение умений в новых условиях); 3 – творческий (самостоятельное проектирование экспериментальной деятельности; оценка и самооценка инновационной деятельности).

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	Репродуктивный (пороговый)	Продуктивный (повышенный)	Творческий (высокий)
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

Критериями оценки знаний студентов как при проведении текущего контроля, так и при проведении промежуточной аттестации по дисциплине являются следующие показатели:

«5» - усвоено более 90% учебного материала; студент хорошо осведомлен в теоретическом плане, свободно владеет и оперирует законами, категориями и понятийным аппаратом учебной дисциплины; аргументированно и на высоком уровне ведет дискуссию на семинарском занятии; в состоянии решать проблемные вопросы, способен к оригинальному творческому мышлению; умеет самостоятельно работать над учебным материалом;

«4» - усвоено более 75% учебного материала; студент хорошо осведомлен в теоретическом плане, хорошо владеет и оперирует законами, категориями и понятийным аппаратом учебной дисциплины; аргументированно и на должном уровне ведет дискуссию на семинарском занятии; имеет навыки решения типичных проблемных вопросов, способен к творческому мышлению; умеет самостоятельно работать над учебным материалом;

«3» - усвоено более 60% материала; студент знаком с категориальным аппаратом дисциплины, показывает необходимый минимум теоретических и практических знаний; знаком с основной учебной литературой по курсу, может решать типовые задачи;

«2» - усвоено менее 60% материала; студент не знаком с категориальным аппаратом дисциплины, не показывает необходимый минимум теоретических и практических знаний; не знаком с основной учебной литературой по курсу, не может решать типовые задачи.

Критерии оценивания устных ответов, дополнений, дополнительных сообщений, письменных самостоятельных работ, выполнения ситуационных заданий, заданий по разыгрыванию ролей:

«5» - при наличии у студента глубоких знаний, грамотном и логически стройном построении ответа;

«4» - при наличии достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках;

«3» - при изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после наводящих вопросов;

«2» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса после наводящих вопросов.

Критерии оценивания индивидуальных заданий, рефератов:

«5» - работа носит исследовательский характер; имеет убедительное обоснование актуальности темы, грамотно изложенный материал; характеризуется полной, глубокой и самостоятельной проработкой темы на основе анализа широкого круга источников информации, логичным и последовательным изложением материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями по практическому применению результатов исследования. Работа оформлена в соответствии со всеми требованиями. Все этапы выполнены в срок. При защите работы студент показывает глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения по практическому применению результатов исследования, четко отвечает на поставленные вопросы.

«4» - работа носит исследовательский характер; имеет убедительное обоснование актуальности темы, грамотно изложенный материал; характеризуется достаточно полной, глубокой и самостоятельной проработкой темы на основе анализа соответствующих источников информации, логичным и последовательным изложением материала, однако имеет не вполне обоснованные выводы и предложения по практическому применению результатов исследования. Работа оформлена в соответствии со всеми требованиями. Все

этапы выполнены в срок. При защите работы студент показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.

«3» - работа носит в большей степени описательный, а не исследовательский характер. Работа базируется на практическом материале, но характеризуется непоследовательностью в изложении материала. Содержание темы раскрыто в основном правильно, но проработаны только самые основные источники информации, без привлечения которых работа вообще не могла бы быть выполнена. Представленные выводы автора не обоснованы. Оформление работы правильное. Большая часть работы выполнена в срок. При защите работы студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не даёт полного аргументированного ответа на заданные вопросы.

«2» - работа не носит исследовательского характера и не отвечает требованиям к структуре, содержанию и оформлению, изложенным в методических рекомендациях. Отсутствует анализ различных источников по теме. Содержание работы не раскрыто, не достигнута цель. В работе нет выводов, либо они носят декларативный характер. Большая часть работы выполнена не в установленные сроки. При защите работы студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки.

Критерии оценивания тестовых заданий для контроля знаний студентов по разделам дисциплины:

- «5» - количество правильных ответов: 20;
- «4» - количество правильных ответов: 16-19;
- «3» - количество правильных ответов: 12-15;
- «2» - количество правильных ответов: 11 и ниже.

Критерии оценивания при промежуточной аттестации по дисциплине:

«Зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое знание учебного программного материала, самостоятельно выполнивший все предусмотренные программой задания, глубоко усвоивший основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, активно работавший на семинарских занятиях, показавший систематический характер знаний по дисциплине, достаточный для дальнейшей учебы, а также способность к их самостоятельному пополнению, ответ отличается точностью использованных терминов, материал излагается последовательно и логично.

«Незачтено» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях или отсутствие знаний по значительной части основного учебно-программного материала, не выполнившего самостоятельно предусмотренные программой задания, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не отработавшему семинарские занятия, допускающему существенные ошибки при ответе, и который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности

Оценивание знаний, умений, навыков по темам дисциплины осуществляется преподавателем на семинарских занятиях, по итогам выполнения предусмотренных планом форм работы с оглашением оценок в конце занятия.

Семинарское занятие по дисциплине «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.

2. Решение задач.
3. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 30 мин.).
4. Устный доклад по реферату, индивидуальному заданию (7-10 мин.).
5. Дополнительное сообщение (2-7 мин.).
6. Дополнение (2-3 мин.).
7. Оппонентское выступление на конференции учитывается как сообщение.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента (последнее – по предварительной консультации) и должен кратко описать все главные аспекты проблемы (как теоретические, так и практические).

Решение задач - задание, выполняемое студентом по результатам пройденной теории, включающее в себя не вопрос – ответ, а описание осмысленного отношения к полученной теории, т.е. рефлексии, либо применение данных теоретических знаний на практике.

Письменный ответ – как можно более глубокое раскрытие отдельного контрольного вопроса при самостоятельной работе. Письменный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований.

Дополнение – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого выбрал студент и согласовал ее с преподавателем.

В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления, который засчитывается как выступление.

Оценивание индивидуальных заданий и рефератов по дисциплине осуществляется преподавателем на семинарских занятиях в соответствии с планом, по итогам доклада (защиты).

Индивидуальные задания по каждому разделу представляют собой аналитические работы, которые предусматривают решение конкретного практического учебного задания с использованием известного, а также самостоятельно изученного теоретического материала. Индивидуальные задания выдаются студентам в соответствии с планом по мере изучения материала дисциплины.

Контроль выполнения индивидуальных заданий по каждому разделу происходит на индивидуальных занятиях и консультациях, график которых разрабатывается и утверждается в начале семестра. Индивидуальные задания предоставляются для проверки преподавателю в письменной форме и защищаются на семинарском занятии в соответствии с планом.

Реферат - это творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и учебной литературы по теме исследования, способствует углублению и расширению теоретических знаний студентов по отдельным темам дисциплины, развивает навыки самостоятельной работы с научной и учебной литературой.

Каждый студент должен подготовить реферат (для студентов очной формы обучения - по самостоятельно выбранной теме из предложенного перечня, для студентов заочной формы обучения - в соответствии с порядком расположения ФИО студентов в списке в журнале учебной группы). Перечень тем рефератов выдается преподавателем в начале семестра.

Контроль подготовки реферата происходит на консультациях; для студентов очной формы обучения доклад по реферату проводится на семинарском занятии и учитывается как его защита; для студентов заочной формы обучения доклад по реферату проводится на

консультациях до начала экзаменационной сессии и учитывается как его защита.

Оценивание тестовых заданий для контроля знаний студентов по разделам дисциплины осуществляется преподавателем на последнем семинарском занятии по данному разделу в соответствии с планом, с оглашением оценок после проверки на следующем семинарском занятии.

Тестовое задание – краткий вопрос или ситуация, для которой тестируемый должен выбрать вариант ответа или же сконструировать такой вариант с ограничением времени выполнения, является средством объективного контроля подготовленности студента по материалам раздела дисциплины.

Время выполнения тестовых заданий по каждому разделу дисциплины (20 заданий) – 25 мин.

Оценивание при промежуточной аттестации осуществляется преподавателем по результатам текущего контроля и выполнения студентом тестовых заданий по разделам 1-3, по итогам устных ответов на вопросы к зачету в соответствии с установленным графиком промежуточной аттестации.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками. Этот результат может быть достигнут только после весьма значительных усилий. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда студента. В первую очередь это правильная организация времени.

При изучении дисциплины наименьшие затраты времени обеспечит следующая последовательность действий. Прежде всего, необходимо своевременно, то есть после сдачи экзаменов и зачетов за предшествующий семестр, выяснить, какой объем информации следует усвоить, какие умения приобрести для успешного освоения дисциплины, какие задания выполнить для того, чтобы получить достойную оценку. Сведения об этом, т. е. списки литературы, темы семинарских занятий и вопросы к ним, а также другие необходимые материалы имеются в разработанном учебно-методическом комплексе.

Регулярное посещение лекций и семинарских занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, умениями, навыками, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Важнейшей формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Управление трудовым потенциалом кризисной организации» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Именно овладение и усвоение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений, рефератов, как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

Относительно проблематики учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение и углубленное обработки разделов, тем дисциплины, отдельных вопросов тем;
- изучение сложных тем учебной дисциплины по конспектам, учебниками и

специальной литературе;

- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к выполнению ситуационных заданий и тестирования по разделам;
- подготовка по вопросам семинаров, написание рефератов, докладов, тематических сообщений.

Основой изучения любой дисциплины является освоение ее понятийного аппарата. Простое заучивание терминов часто расценивается как бесполезная трата времени, а также снижает мотивацию изучения дисциплины. Поэтому для освоения терминологии рекомендуется использовать такие формы работы как составление и решение кроссвордов и логических задач.

Важнейшей частью работы студента является изучение существующей практики. Учебник, при всей его важности для процесса изучения дисциплины, как правило, содержит лишь минимум необходимых теоретических сведений. Университетское образование предполагает более глубокое знание предмета. Кроме того, оно предполагает не только усвоение информации, но и формирование навыков исследовательской работы.

В процессе освоения дисциплины при подготовке к занятиям рекомендуется не только использовать предложенную в программном блоке литературу, но и материалы периодических изданий, информацию Internet-ресурсов, баз данных, электронных библиотек.

Работу по конспектированию следует выполнять, предварительно изучив планы семинарских занятий. В этом случае ничего не будет упущено и студенту не придется конспектировать источник повторно, тратя на это драгоценное время. Правильная организация работы, чему должны способствовать данные выше рекомендации, позволит студенту своевременно выполнить все задания, получить достойную оценку и избежать, таким образом, необходимости тратить время на переподготовку и передачу дисциплины.

При освоении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной, дополнительной и справочной литературой.

Любую тему необходимо изучать в следующей последовательности:

1. Изучить материал лекционного конспекта и соответствующих разделов учебников.
2. Отобрать материал по дополнительным литературным источникам и справочной литературе и изучить его.
3. Составить краткий конспект ответов на поставленные вопросы
 - написать план ответа или краткий конспект, выделить в нем главное и четко структурировать текст;
 - проработать устный или письменный ответ.

В ходе подготовки к занятиям рекомендуется составлять планы – конспекты ответов, формулировать сложные вопросы для коллективного обсуждения, составлять блок-схемы и рисунки, являющиеся опорными конспектами при ответе на вопрос.

Для подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно усвоить лекционный материал; ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему; при необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, касающимся докладов и рефератов; использовать учебно-научный потенциал библиотек ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и других научных учреждений.

Указания по подготовке к семинарам приведены в Методических рекомендациях к проведению семинарских занятий.

В течение изучения дисциплины студент должен выполнить индивидуальные задания по каждому разделу и подготовить реферат.

При подготовке реферата следует пользоваться консультациями и методическими рекомендациями преподавателя относительно структуры и оформления реферата.

Указания по самостоятельному изучению дисциплины, выполнению

индивидуальных заданий и написанию рефератов приведены в Методических рекомендациях для организации самостоятельной работы студентов и выполнения индивидуальных заданий и рефератов.

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

Необходимое материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает:

- наличие библиотечного фонда литературы по дисциплине (учебники и учебные пособия, журналы);

- наличие аудиторий, пригодных в техническом и санитарно-эксплуатационном плане для проведения занятий, оснащенных необходимым мультимедийным оборудованием (проектор, экран), а также компьютерной техникой (компьютер/ноутбук), обеспечивающей, в том числе, возможность выхода в Интернет;

- наличие доступного для студента выхода в Интернет. При использовании электронных изданий для самостоятельной работы студент должен располагать рабочим местом в компьютерном классе или в читальном зале библиотеки с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемой дисциплины.

Для проведения тестирования по отдельным темам и разделам дисциплины используется раздаточный материал.