

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет Государственной службы и управления
Кафедра Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор



Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.03.01 "Антикризисное управление персоналом"

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Квалификация **БАКАЛАВР**

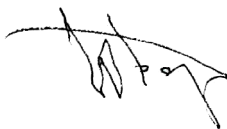
Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк
2023

Составители:
канд. экон. наук, доцент



Ю.Г. Баранник

Рецензент:
канд. экон. наук, доцент



Л.С. Ляхова

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Антикризисное управление персоналом" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

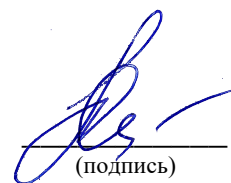
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:
канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.



(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. № __

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент Сталник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. № __

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. № __

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент Сталник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. № __

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
<i>1.3.2. Дисциплина "Антикризисное управление персоналом" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>УК-2.11: Знает специфику управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях.</i>	
Знать:	
Уровень 1	специфику управления персонала в кризисных ситуациях
Уровень 2	сущность и содержание кризиса
Уровень 3	задачи управления по преодолению кризиса
Уметь:	
Уровень 1	определять круг задач по преодолению кризиса
Уровень 2	определять причины кризиса
Уровень 3	использовать ресурсы для преодоления кризиса
Владеть:	
Уровень 1	знанием задач и способами решения преодоления кризиса
Уровень 2	управлением персонала в кризисных ситуациях
Уровень 3	способами решения поставленных задач
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>УК-2.12: Анализирует нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом, выявляет факторы, влияющие на эффективность кадровых решений, разрабатывает программы по выходу из кризиса, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</i>	
Знать:	
Уровень 1	факторы, влияющие на эффективность кадровой политики
Уровень 2	содержание программ по выходу из кризиса
Уровень 3	имеющиеся ресурсы
Уметь:	
Уровень 1	анализировать кризисные ситуации
Уровень 2	выявлять факторы, влияющие на эффективность кадровых решений
Уровень 3	разрабатывать программы по выходу из кризиса
Владеть:	
Уровень 1	умением анализировать кризисные ситуации в управлении персоналом
Уровень 2	методами разработки программ по выходу из кризиса
Уровень 3	знаниями имеющихся ресурсов и ограничений
В результате освоения дисциплины "Антикризисное управление персоналом" обучающийся	
3.1	Знать:
	специфику управления персонала в кризисных ситуациях
	факторы, влияющие на эффективность кадровой политики
	задачи управления по преодолению кризиса
3.2	Уметь:
	определять круг задач по преодолению кризиса

	использовать ресурсы для преодоления кризиса
	разрабатывать программы по выходу из кризиса
3.3 Владеть:	
	управлением персонала в кризисных ситуациях
	использования методов разработки программ по выходу из кризиса
	анализа кризисных ситуаций в управлении персоналом
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Антикризисное управление персоналом" видом промежуточной аттестации является Зачет	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ							
Общая трудоёмкость дисциплины "Антикризисное управление персоналом" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.							
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.							
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ							
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

--

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература
4.3. Перечень программного обеспечения
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:
4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы
4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания
5.2. Темы письменных работ
5.3. Фонд оценочных средств
Фонд оценочных средств дисциплины "Антикризисное управление персоналом" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".
Фонд оценочных средств дисциплины "Антикризисное управление персоналом" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств**РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управление персоналом и экономика труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Антикризисное управление персоналом»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	Очная /очно-заочная/ заочная


Донецк
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Антикризисное управление персоналом» для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки код 38.03.03 Управление персоналом очной / очно-заочной / заочной форм обучения

Разработчик(и): доцент, канд. экон .наук, доцент Ю.Г.Баранник
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на заседании наименование кафедры
кафедры Управление персоналом и экономика труда

Протокол заседания кафедры от _____ № _____

Заведующий кафедрой  дата _____
(подпись) А.М.Стадник _____
(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Антикризисное управление персоналом»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Б1.В.ДВ.03.01
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет,)
Показатели	Очная / очно-заочная/ заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	6
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная работа:	36
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
Самостоятельная работа	70
Контроль	27
Консультации	2
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	зачет

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Формулировка компетенции	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
<p>УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.11: Знает специфику управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях.</p>	<p>Знать:</p>	
		<p>-специфику управления персоналом в кризисных ситуациях</p>	УК-2.11 3-1
		<p>-факторы, влияющие на эффективность кадровой политики</p>	УК-2.11 3-2
		<p>-задачи управления по преодолению кризиса</p>	УК-2.11 3-3
		<p>Уметь:</p>	
		<p>-определять круг задач по преодолению кризиса</p>	УК-2.11 У-1
		<p>-использовать ресурсы для преодоления кризиса</p>	УК-2.11 У-2
		<p>-разрабатывать программы по выходу из кризиса</p>	УК-2.11 У-3
		<p>Владеть:</p>	
		<p>-управлением персоналом в кризисных ситуациях</p>	УК-2.11 В-1
	<p>-знанием задач и способами решения преодоления кризиса</p>	УК-2.11 В-2	
	<p>-способами решения поставленных задач</p>	УК-2.11 В-2	
	<p>УК-2.12: Анализирует нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом, выявляет факторы, влияющие на эффективность кадровых решений, разрабатывает программы по выходу из кризиса, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>Знать:</p>	
		<p>- факторы, влияющие на эффективность кадровой политики</p>	УК-2.12 3-1
		<p>- содержание программ по выходу из кризиса</p>	УК-2.12 3-2
		<p>-имеющиеся ресурсы</p>	УК-2.12 3-3
		<p>Уметь:</p>	
		<p>-анализировать кризисные ситуации</p>	УК-2.12 У-1
	<p>- выявлять факторы, влияющие на эффективность кадровых решений</p>	УК-2.12 У-2	
	<p>- разрабатывать программы по выходу из кризиса</p>	УК-2.12 У-3	
		<p>Владеть:</p>	
		<p>- умением анализировать кризисные ситуации в управлении персоналом</p>	УК-2.12 В-1
		<p>- методами разработки программ по выходу из кризиса</p>	УК-2.11 У-2

		- знаниями имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.12 В-3
--	--	---	-------------

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Понятие и причины кризиса организации.				
1	Тема 1.1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения.	6	УК-2.11 3-1 УК-2.11 У-1 УК-2.12 У-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Антикризисное регулирование и управление.	6	УК-2.11 У-1 УК-2.12 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Стратегия поведения в кризисе	6	УК-2.11 3-2 УК-2.12 В-1 УК-2.12 3-1	Устный опрос, доклад (сообщение)
Раздел 2. Антикризисные действия управления организации.				
4	Тема 2.1. Антикризисные действия системы управления предприятия.	6	УК-2.11 3-1 УК-2.11 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
5	Тема 2.2. Разработка программ по выходу из кризиса.	6	УК-2.11 3-3 УК-2.11 У-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
6	Тема 2.3 Кадровая политика как рычаг в преодолении кризиса.	6	УК-2.11 3-2 УК-2.12 3-1	Устный опрос, доклад (сообщение)
Раздел 3. Социальное партнерство в антикризисном управлении.				
7	Тема 3.1. Основные принципы социального партнерства.	6	УК-2.11 3-1 УК-2.12 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
8	Тема 3.2. Роль системы управления персоналом в кризисной ситуации.	6	УК-2.11 3-1 УК-2.12 У-2 УК-2.11 В-2	Устный опрос, доклад (сообщение),
9	Тема 3.3. Результативность мер по преодолению кризиса..	6	УК-2.11 3-2 УК-2.12 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2.
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
«Антикризисное управление персонала»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система) -

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	ЛЗ	ПЗ / СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	ТЗ*	РЗ*				
Р.1.Т.1.1	1	1	1	3	6	10	7	3
Р.1.Т.1.2	1	1	1	3	6			
Р.1.Т.1.3	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.1	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.2	1	1	1	3	6	10	7	3
Р.2.Т.2.3	1	1	1	3	6			
Р.3.Т.3.1	1	1	1	3	6			
Р.3.Т.3.2	1	1	1	3	6	10	7	3
Р.1.Т.3.3	1	1	1	3	6			
Итого: 100б	9	9	9	27	54	30	7	9

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

* другие с виды используемых заданий, предложенных в приложении 1

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» - - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины (модуля)
Раздел 1. Понятие и причины кризиса организации.	
Тема 1.1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения.	1. Понятие и суть кризиса. 2. Виды кризисов. 3. Признаки кризиса: распознавание и преодоление.
Тема 1.2. Антикризисное регулирование и управление.	1. Сущность антикризисного управления организацией 2. Закономерности антикризисного поведения организаций. 3. Особенности управления персоналом в условиях кризиса.
Тема 1.3. Стратегия поведения в кризисе	1. Стратегия поведения в кризисе и управление персоналом. 2. Сохранение жизнеспособности организации. 3. Пути изменения структуры персонала при кризисе.
Раздел 2. Антикризисные действия управления организации.	
Тема 2.1. Антикризисные действия системы управления предприятия.	1. Формирование антикризисных действий управления. 2. Особенности системы управления предприятием в условиях кризиса. 3. Факторы, влияющие на ориентацию и действия персонала в кризисных ситуациях.
Тема 2.2. Разработка мер по сохранению персонала.	1. Выявление путей сохранения персонала организации. 2. Применение программ обучения в период кризиса, антикризисных сессий. 3. Разработка программ стимулирования в период кризиса.
Тема 2.3. Кадровая политика как рычаг в преодолении кризиса	1. Разработка кадровой политики на кризисном предприятии.

	2. Особенности управления персоналом в период кризиса на предприятии. 3. Финансирование мер по преодолению кризиса.
Раздел 3. Социальное партнерство в антикризисном управлении.	
Тема 7. Основные принципы социального партнерства	1. Определение значения социального партнерства в преодолении кризиса. 2. Взаимосвязь стабильности персонала, материального стимулирования и конечного результата. 3. Значение и влияние нематериального стимулирования для закрепления персонала.
Тема 8. Роль системы управления персоналом в кризисной ситуации.	1. Значение и роль управляющих в антикризисных ситуациях. 2. Диагностика деятельности системы управления персоналом на кризисных предприятиях. 3. Необходимость контроля методов преодоления кризиса.
Тема 9. Результативность мер по преодолению кризиса.	1. Определение эффективности мер по преодолению кризиса. 2. Роль государственных мер по преодолению кризиса. 3. Использование зарубежного опыта преодоления кризисных ситуаций на предприятии

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом»

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Раздел 1. Понятие и причины кризиса организации.

Выберите верный ответ на вопрос

1. Причины кризиса:

- А) отсутствие продаж;
- Б) неумелое ведение бизнеса;
- В) объективная закономерность развития социально-экономической системы;
- Г) обострение конкурентной борьбы.

2. Тенденции существования социально-экономической системы:

- А) функционирование и развитие;
- Б) общее развитие общества;
- В) увеличение выпуска продукции;
- Г) борьба за гегемонию.

3. Проявление организационного кризиса:

- А) перепроизводство товаров;
- Б) застойность и бюрократизация структур, конфликты между подразделениями, менеджерами разных уровней управления;
- В) отсутствие знаний у менеджера;
- Г) отсутствие обученного персонала.

4. Субъективная причина кризиса это:

- А) ошибки менеджеров в управлении, недостатки в организации производства, несовершенство инновационной и инвестиционной политики;
- Б) невыполнение плана производства;
- В) отсутствие поставок заказов смежниками;
- Г) замедление внутрипроизводственных связей.

5. Возникновение кризисной ситуации, как правило, сопровождается:

- А) спокойным морально-психологическим климатом в коллективе;
- Б) стрессовым состоянием персонала организации;
- В) дефицитом времени для принятия решений по урегулированию кризиса;
- Г) оттоком рабочих рук.

6. Любое отклонение от привычного режима функционирования системы или отдельного ее элемента называется:

- А) кризисом персонала организации;
- Б) кризисным состоянием организации;
- В) кризисом организации;
- Г) кризисом управления.

7. Антикризисное управление имеет следующие специфические свойства:

- А) предвидение и возможное предупреждение проблем;
- Б) жесткая структура управления;
- В) мобилизация кадрового потенциала организации;
- Г) сокращение штата управленцев.

8. Симптомы кризиса персонала организации проявляются в тенденциях изменения таких показателей, как:

- А) уровень конфликтности;
- Б) производительность труда;
- В) текучесть персонала;
- Г) снижение рентабельности.

9. Внешние по отношению к организации причины возникновения кризиса, на которые влиять невозможно или возможно ограничено, сводятся к таким, как:

- А) ужесточение конкуренции;
- Б) инфляционные процессы;
- В) демографический кризис;
- Г) мировой кризис.

10. Противоречивость между замыслами руководства кризисной организации и проводимой кадровой политикой почти всегда оборачивается:

- А) ужесточением конкуренции на внутриорганизационном рынке труда;
- Б) ростом случаев нарушения трудовой дисциплины;
- В) конфликтами и дополнительными издержками во всех сферах управления организацией;
- Г) освобождением персонала.

11. Кризисные управляющие отличаются:

- А) умением определять главную и второстепенную информацию;
- Б) уверенностью в эффективности собственного стиля управления;
- В) авторитарным стилем руководства;
- Г) демократическим стилем управления.

Раздел 2. Антикризисные действия управления организации.

1. Важнейшими умениями, необходимыми для реализации функций антикризисного управления, являются:

- А) умение ставить перспективные цели и задачи;
- Б) умение слушать собеседника, входить в его положение и интересы;
- В) умение реализовать основные формы работы: оперативные совещания, служебную переписку, переговоры;
- Г) умение ориентироваться о состоянии рынка.

2. Успешное руководство в условиях кризисной ситуации зависит от множества факторов, среди которых:

- А) политические взгляды руководителя и подчиненных;
- Б) наличие в организации релаксационных комнат для сотрудников;
- В) структура группы работников и специфика ситуации, в которой она находится;
- Г) наличие подготовленного персонала.

3. Примерами психологических факторов, ведущих к возникновению стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности работника, могут быть:

- А) неэффективная структура управления;
- Б) недостаточная нагрузка работника;
- В) отсутствие планирования досуговых мероприятий в организации;
- Г) несовместимость персонала.

4. Последствия пребывания работника в стрессовом состоянии, классифицируемые как организационные, включают:

- А) неудовлетворенность работой;
- Б) текучесть кадров;
- В) низкая производительность труда;
- Г) неудовлетворенность материальным вознаграждением.

5. Одной из функций антикризисного управления персоналом является планирование по таким направлениям деятельности, как:

- А) повышение квалификации и совершенствование профессионального инструментария работников;
- Б) удовлетворение потребности в персонале;
- В) развитие инновационных методов управления трудом;
- Г) реструктуризация персонала.

6. Диагностика кризисных явлений в системе управления персоналом включает следующие этапы исследования:

- А) определение целей исследования;
- Б) описание объекта исследования;
- В) формулировка концепции исследования;
- Г) выявление предкризисных факторов.

7. Стратегия антикризисного кадрового управления организации предусматривает следующее обеспечение системы управления персоналом:

- А) сырьевое;
- Б) материально-техническое;
- В) организационное;
- Г) участие в принятии решений.

8. Предметом оценки аудита персонала (кадрового аудита) является:

- А) адекватность кадрового потенциала совокупного работника задачам организации;
- Б) качество индивидуальной работы с людьми, действия которых требуют корректировки;
- В) соответствие численности, профессионально-квалификационного состава, и других количественных показателей необходимому или проектируемому значению;
- Г) соответствие квалификации работников на местах.

9. План управления кризисными ситуациями может включать:

- А) перечень мероприятий, необходимых при возникновении кризисной ситуации;
- Б) функции центра по контролю за ходом выполнения работ в кризисной ситуации;
- В) комплекс мер по обеспечению работы средствами связи;
- Г) пересмотр производственных норм.

10. Кадровая политика организации в условиях кризиса подразумевает возможности для работодателя:

- А) возможно увольнение работника по причине сокращения в любой момент;
- Б) возможность использования механизма неполной загрузки рабочей недели;
- В) перевод работника на другое место работы без согласия профсоюза;
- Г) возможность уменьшения (увеличения) плана-задания.

11. Условиями для формирования эффективной управленческой команды является:

- А) повышенная оплата труда;
- Б) предоставление членам управленческой команды дополнительных привилегий и льгот;
- В) общая цель и общие интересы руководителей и специалистов разного уровня и профилей;
- Г) создание благоприятной атмосферы в коллективе.

Раздел 3. Социальное партнёрство в антикризисном управлении

1. Главная цель культуры управления — обеспечение полезности и прибыльности организации за счет:

- А) высокой культуры поведения руководителей всех уровней управления;
- Б) совершенствования управления;
- В) плановой упорядоченности;

Г) увеличенного применения материальных и трудовых ресурсов.

2. Любую новую идею, получившую свое подтверждение в нововведении, можно рассматривать как своеобразную программу (технологическую, производственную, социальную, культурную и т. д.), которая должна содержать следующие обязательные компоненты:

- А) цель нововведения, условия нововведения, критерии нововведения;
- Б) факторы нововведения;
- В) реализация нововведения;
- Г) адаптация нововведения.

3. Менеджмент-модель аудита персонала организации включает следующие элементы:

- А) выработка целей аудита персонала организации;
- Б) создание условий для проведения кадрового аудита;
- В) организация работы;
- Г) определение лиц проведения аудита.

4. Принцип комплементарности управленческих ролей в кризисной ситуации в организации подразумевает использование такого типа руководителя в кризисных ситуациях, как:

- А) манипулятор;
- Б) исследователь-прогнозист;
- В) «дрессировщик»;
- Г) «предсказатель».

5. Культура управления оказывает влияние на следующие компоненты деятельности организации:

- А) поведение людей;
- Б) уровень профессиональной грамотности специалистов организации;
- В) кадровую политику;
- Г) лояльность руководства.

6. Для обеспечения обратной связи целесообразно использовать такие методы как:

- А) сбор и анализ слухов;
- Б) анкетирование персонала;
- В) «горячая линия»;
- Г) проведение производственных собраний, совещаний.

7. Среди методов работы с персоналом в режиме антикризисного управления выделяют методы:

- А) быстрого реагирования;
- Б) реструктуризации;
- В) принудительных организационных изменений;
- Г) проведение установочных сессий.

8. Элементами системы антикризисного управления персоналом организации являются:

- А) объект управления;
- Б) субъект управления;
- В) антикризисная кадровая стратегия и политика;
- Г) составление программ выхода из кризиса.

9. Кризис стабильности (кризис застоя) в организации характеризуется следующими явлениями:

- А) низкая компетентность управленческого персонала;
- Б) отсутствие динамики в показателях деятельности организации;
- В) отсутствие нововведений;
- Г) невмешательство государства.

10. Методы антикризисного управления на уровне государственного регулирования включают:

- А) выработку нормативных, законодательных актов.;
- Б) изменение производственной программы;
- В) изменение цен продаж;
- Г) государственные финансовые вливания.

11. Среди факторов эффективности антикризисного руководителя можно выделить следующие:

- А) эффективность взаимодействий, слаженность, планомерность;
- Б) авторитарность;
- В) уровень мотивации руководимой команды;
- Г) вовлечение персонала при выработке производственных программ.

2.3. Рекомендации по оцениванию эссе (докладов, рефератов, сообщений).

Максимальное количество баллов	Критерии
Отлично	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной

	темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

*- не ставится

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Понятие и причины кризиса организации.

1. Причины и характеристика кризиса.
2. Критерии определения стратегии преодоления кризиса.
3. Сущность кризисов и их проявление в экономических системах.
4. Основные причины возникновения кризисов.
5. Роль кризисов в социально-экономическом развитии.
6. Общепринятая классификация экономических кризисов.
7. Экономические кризисы на микро- и макроуровне.
8. Диагностика и оценка финансового состояния.
9. Формирование антикризисной стратегии.

Раздел 2. Антикризисные действия управления организации.

1. Поведение персонала на кризисных предприятиях.
2. Основные формы и методы профессионального обучения и переобучения руководителей и специалистов.
3. Кадровая стратегия кризисной организации.
4. Определение структуры наёмного персонала.
5. Методы сокращения высвобождения персонала.
6. Мотивация персонала в условиях неопределенности.
7. Управление конфликтами.
8. Возможность использования программ обучения в период кризиса.
9. Структура бюджета предприятия в кризисной ситуации.

Раздел 3. Социальное партнёрство в антикризисном управлении.

1. Формирование социально-психологического климата в коллективе.
2. Сравнение затрат на персонал в докризисном и кризисном состоянии организации.
3. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом.
4. Содержание и организация государственного антикризисного регулирования.
5. Государственная финансовая поддержка неплатежеспособных предприятий.
6. Влияние налоговой политики на преодоление кризисного состояния предприятия.
7. Управление конфликтами.

8. Степень контроля в кризисных ситуациях.
9. Методы преодоления кризисов в зарубежных компаниях.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Типология кризисов.
2. Виды кризисов (глобальные, национальные, отраслевые, организационные, переходные). Признаки кризиса: распознавание и преодоление.
3. Закономерности антикризисного поведения организаций.
4. Управление в условиях кризиса.
5. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении.
6. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса.
7. Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал.).
8. Реструктуризация персонала организации.
9. Диагностика организации. Проведение антикризисных сессий.
10. Разработка сценариев выхода из кризиса.
11. Выбор каналов и форм информирования персонала.
12. Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации.
13. Изменение форм организации труда и форм занятости персонала.
14. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату.
15. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования.
16. Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой. Обучение новым моделям поведения. Обучение смежным профессиям.
17. Поиск источников сокращения издержек на персонал.
18. Виды и правовые основания массовых высвобождений. Аутплейсмент.
19. Основные сокращаемые категории персонала.
20. Изменение нанимаемых категорий персонала.
21. Изменение форм оплаты труда в период кризиса.
22. Японский опыт антикризисного управления персоналом.
23. Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании.
24. Французский опыт антикризисного управления персоналом.
25. Опыт антикризисного управления персоналом в США.

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.03.01 «Антикризисное управление персоналом»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»
Составитель: Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Антикризисное управление персоналом» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Антикризисное управление персоналом» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:
Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент



Л.С. Ляхова