МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе
_____ / О.В. Юсупова
"_____" _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.01.01 «Антикризисное управление персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и управление организацией"
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и управление организацией"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	144 / 4
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Самара 2022

Б1.В.ДВ.01.01 «Антикризисное управление персоналом»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат психологических наук, доцент	Н.Н Сатонина
(должность, степень, ученое звание)	(ФИО)

Заведующий кафедрой	А.В. Васильчиков, доктор экономических наук, доцент
	(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета факультета / института (или учебно-методической комиссии)	П.Г Лабзина, кандидат педагогических наук, доцент
	(ФИО, степень, ученое звание)
Руководитель образовательной программы	А.В. Васильчиков, доктор экономических наук, доцент
	(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы 7
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся 10
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 10
4.1 Содержание лекционных занятий 10
4.2 Содержание лабораторных занятий 11
4.3 Содержание практических занятий 11
4.4. Содержание самостоятельной работы 11
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) 12
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения 12
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем 13
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) 13
9. Методические материалы 14
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) 16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	ОПК-1.1 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	Уметь Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права
		ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом	Уметь Обобщать, критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом
		ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	Уметь Формулировать, анализировать, обосновывать современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей
	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	ОПК-3.1 Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	Знать механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации
		ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	Владеть инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования

		ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен оценивать человеческий потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала	Уметь Формулировать статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала
		ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Уметь Применять современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом
		ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	Уметь Формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации
	ПК-2 Способен выбирать направление деятельности системы управления человеческими ресурсами, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	ПК-2.1 Применяет методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами	Уметь Применять методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами
		ПК-2.2 Определяет источники и методы сбора информации, осуществляет их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом	Уметь Определять источники и методы сбора информации, осуществлять их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом
		ПК-2.3 Оценивает последствия выбора направления развития системы управления персоналом	Уметь Оценивать последствия выбора направления развития системы управления персоналом

	ПК-7 Способен разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их достижение социально-экономической эффективности	ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом	Знать основное содержание экономических методов управления персоналом
		ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	Владеть способностью выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом
		ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	Владеть способностью экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа
		ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	Уметь Разрабатывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом
Универсальные компетенции			
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Уметь Вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели
		УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Уметь Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
		УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Уметь Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
		УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Уметь Организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям

		УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Уметь распределять поручения и делегирует полномочия членам команды

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **вариативная часть**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ОПК-1	Бюджетирование управления персоналом; Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Мастерская инноваций (проектная мастерская); Оценка результативности персонала; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные методы социологических исследований; Современные проблемы управления персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Технологии управления развитием персонала; Управление кадровыми рисками; Учебная практика: научно-исследовательская практика	Инженерное предпринимательство; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: педагогическая практика; Производственная практика: преддипломная практика; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика

ОПК-3	Бюджетирование управления персоналом; Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Оценка результативности персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные методы социологических исследований; Современные проблемы управления персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Теория эмоционального интеллекта; Технологии управления развитием персонала	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: преддипломная практика; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика
ПК-1	Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Оценка результативности персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные проблемы управления персоналом; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория эмоционального интеллекта; Технологии управления развитием персонала; Учебная практика: научно-исследовательская практика; Формирование команды	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: преддипломная практика; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика

ПК-2	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области информационных технологий; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные методы социологических исследований; Современные проблемы управления персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Производственная практика: преддипломная практика; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика
ПК-7	Бюджетирование управления персоналом; Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Оценка результативности персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Технологии управления развитием персонала; Управление кадровыми рисками; Формирование команды	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: преддипломная практика; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика
УК-3	Мастерская инноваций (проектная мастерская); Производственная практика: профессиональная практика; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Формирование команды	Инженерное предпринимательство; Производственная практика: преддипломная практика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика

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

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	12	12
Лабораторные работы	6	6
Лекции	2	2
Практические занятия	4	4
Внеаудиторная контактная работа, КСР	2	2
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	121	121
подготовка к практическим занятиям	121	121
Контроль	9	9
Итого: час	144	144
Итого: з.е.	4	4

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

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Антикризисное управление организацией	2	6	4	121	133
	КСР	0	0	0	0	2
	Контроль	0	0	0	0	9
	Итого	2	6	4	121	144

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
4 семестр				

1	Антикризисное управление организацией	Антикризисное управление организацией	Закономерности антикризисного поведения организаций. Управление в условиях кризиса. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса	2
			Итого за семестр:	**2**
			Итого:	**2**

4.2 Содержание лабораторных занятий

№ занятия	**Наименование раздела**	**Тема лабораторного занятия**	**Содержание лабораторного занятия** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	**Количество часов / часов в электронной форме**
4 семестр				
1	Антикризисное управление организацией	Основные формы массового высвобождения персонала.	Разработка системы мероприятий по массовому высвобождению персонала	6
			Итого за семестр:	**6**
			Итого:	**6**

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	**Наименование раздела**	**Тема практического занятия**	**Содержание практического занятия** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	**Количество часов / часов в электронной форме**
4 семестр				
1	Антикризисное управление организацией	Зарубежный и отечественный опыт антикризисного управления персоналом	Европейский опыт антикризисного управления персоналом. Американский опыт управления персоналом Зарубежный опыт разработки выбранной антикризисной стратегии. Стратегические показатели деятельности предприятия.	4
			Итого за семестр:	**4**
			Итого:	**4**

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	**Вид самостоятельной работы**	**Содержание самостоятельной работы** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	**Количество часов**

4 семестр			
Антикризисное управление организацией	Самостоятельное изучение вопросов и конспектирование литературы	Поведенческие реакции персонала на кризисные явления и факторы, их определяющие. Стратегические и тактические ориентиры антикризисного управле-ния персоналом. Управление персоналом при ликвидации организации. Формирование антикризисной управленческой команды (антикри-зисного штаба). Концепция формирования готовности персонала к действиям в условиях кризисных ситуаций. Проблемы антикризисного управления персоналом и возможные способы их разрешения	121
		Итого за семестр:	**121**
		Итого:	**121**

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Антикризисное управление персоналом организации / А. Н. Митин [и др.].- СПб., Питер, 2005.- 271 с.	Электронный ресурс
2	Попов, Р.А. Антикризисное управление : Учеб. / Р. А. Попов.- М., Высш.шк., 2006.- 429 с.	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
3	Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом : учеб. / А. Я. Кибанов .- 2-е изд., перераб. и доп..- М., Инфра-М, 2014.- 446 с.	Электронный ресурс
4	Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.- М., Инфра-М, 2015.- 300 с.	Электронный ресурс
Учебно-методическое обеспечение		
5	Альбитер, Л.М. Основы управления персоналом : учеб. пособие / Л. М. Альбитер, Н. Н. Сатонина, О. С. Чечина; Самар.гос.техн.ун-т .- 2-е изд.,доп. и перераб.- Самара, 2014.- 218 с.	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Windows XP Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (полные тексты научных статей из журналов)	http://cyberleninka.ru/search	Ресурсы открытого доступа
2	POLPRED.COM - лучшие статьи информагентств и деловой прессы	http://polpred.com/news/	Ресурсы открытого доступа
3	Правительство Самарской области	http://www.samregion.ru/	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

• аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук), программное обеспечение: MS Excel, MS Word;

• аудитория, оснащенная учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя.

Практические занятия

• аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук), программное обеспечение: MS Excel, MS Word;

• аудитория, оснащенная учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя.

Лабораторные занятия

• компьютерный класс, оснащенный компьютерами с доступом и Интернет и обеспечивающие доступ в электронно-информационную образовательную среду СамГТУ;

• презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентационные материалы);

• пакеты ПО общего назначения (MS Excel, MS Word;

• материально-техническое обеспечение НТБ СамГТУ;

• ресурсы УИТ СамГТУ.

Самостоятельная работа

• компьютерный класс, оснащенный компьютерами с доступом и Интернет и обеспечивающие доступ в электронно-информационную образовательную среду СамГТУ;

• презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-

наглядные пособия (презентационные материалы);

- пакеты ПО общего назначения (MS Excel, MS Word;
- материально-техническое обеспечение НТБ СамГТУ;
- ресурсы УИТ СамГТУ.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется

активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации при работе на лабораторном занятии

Проведение лабораторной работы делится на две условные части: теоретическую и практическую.

Необходимыми структурными элементами занятия являются проведение лабораторной работы, проверка усвоенного материала, включающая обсуждение теоретических основ выполняемой работы.

Перед лабораторной работой, как правило, проводится технико-теоретический инструктаж по использованию необходимого оборудования. Преподаватель корректирует деятельность обучающегося в процессе выполнения работы (при необходимости). После завершения лабораторной работы подводятся итоги, обсуждаются результаты деятельности.

Возможны следующие формы организации лабораторных работ: фронтальная, групповая и индивидуальная. При фронтальной форме выполняется одна и та же работа (при этом возможны различные варианты заданий). При групповой форме работа выполняется группой (командой). При индивидуальной форме обучающимися выполняются индивидуальные работы.

По каждой лабораторной работе имеются методические указания по их выполнению, включающие необходимый теоретический и практический материал, содержащие элементы и последовательную инструкцию по проведению выбранной работы, индивидуальные варианты заданий, требования и форму отчётности по данной работе.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.ДВ.01.01 «Антикризисное управление персоналом»

Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.ДВ.01.01 «Антикризисное управление персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и управление организацией"
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и управление организацией"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	144 / 4
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	ОПК-1.1 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	Уметь Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права
		ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом	Уметь Обобщать, критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом
		ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	Уметь Формулировать, анализировать, обосновывать современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей
	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	ОПК-3.1 Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	Знать механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации
		ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	Владеть инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования

		ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен оценивать человеческий потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала	Уметь Формулировать статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала
		ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Уметь Применять современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом
		ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	Уметь Формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации
	ПК-2 Способен выбирать направление деятельности системы управления человеческими ресурсами, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	ПК-2.1 Применяет методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами	Уметь Применять методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами
		ПК-2.2 Определяет источники и методы сбора информации, осуществляет их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом	Уметь Определять источники и методы сбора информации, осуществлять их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом
		ПК-2.3 Оценивает последствия выбора направления развития системы управления персоналом	Уметь Оценивать последствия выбора направления развития системы управления персоналом

	ПК-7 Способен разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их достижение социально-экономической эффективности	ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом	Знать основное содержание экономических методов управления персоналом
		ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	Владеть способностью выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом
		ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	Владеть способностью экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа
		ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	Уметь Разрабатывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом
Универсальные компетенции			
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Уметь Вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели
		УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Уметь Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
		УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Уметь Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
		УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Уметь Организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям

		УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Уметь распределять поручения и делегирует полномочия членам команды

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Антикризисное управление организацией				
ОПК-1.1 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	**Уметь** Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом	**Уметь** Обобщать, критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	**Уметь** Формулировать, анализировать, обосновывать современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ОПК-3.1 Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	**Знать** механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	**Владеть** инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	**Уметь** Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала	**Уметь** Формулировать статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет

ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	**Уметь** Применять современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	**Уметь** Формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ПК-2.1 Применяет методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами	**Уметь** Применять методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ПК-2.2 Определяет источники и методы сбора информации, осуществляет их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом	**Уметь** Определять источники и методы сбора информации, осуществлять их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ПК-2.3 Оценивает последствия выбора направления развития системы управления персоналом	**Уметь** Оценивать последствия выбора направления развития системы управления персоналом	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом	**Знать** основное содержание экономических методов управления персоналом	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	**Владеть** способностью выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	**Владеть** способностью экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	**Уметь** Разрабатывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	**Уметь** Вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет

УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	**Уметь** Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	**Уметь** Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	**Уметь** Организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет
УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	**Уметь** распределять поручения и делегирует полномочия членам команды	подготовка к практическим занятиям	Да	Нет

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

Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации (экзамен)

1. Типология кризисов.
2. Виды кризисов (глобальные, национальные, отраслевые, организационные, переходные).
3. Признаки кризиса: распознавание и преодоление.
4. Антикризисное управление организацией.
5. Закономерности антикризисного поведения организаций. Управление в условиях кризиса.
6. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении.
7. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса.
8. Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе.
9. Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал).
10. Реструктуризация персонала организации.
11. Антикризисные действия менеджмента организации.
12. Диагностика организации.
13. Проведение антикризисных сессий.
14. Разработка сценариев выхода из кризиса.
15. Выбор каналов и форм информирования персонала.
16. Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации. Значение личного примера менеджеров.
17. Изменение системы принятия решений.
18. Разработка мер по сохранению персонала.
19. Изменение форм организации труда и форм занятости персонала.
20. Разработка программ стимулирования в период кризиса.
21. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату.
22. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования.
23. Разработка программ обучения в период кризиса.
24. Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой.
25. Обучение новым моделям поведения.

26. Обучение смежным профессиям.
27. Изменение бюджета на персонал.
28. Поиск источников сокращения издержек на персонал.
29. Виды и правовые основания массовых высвобождений.
30. Аутплейсмент.
31. Основные сокращаемые категории персонала.
32. Изменение нанимаемых категорий персонала. Сокращение издержек на найм персонала.
33. Изменение форм оплаты труда в период кризиса.
34. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом.
35. Японский опыт антикризисного управления персоналом.
36. Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании.
37. Французский опыт антикризисного управления персоналом.
38. Опыт антикризисного управления персоналом в США.

Самостоятельное изучение вопросов и конспектирование литературы

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе конспектов лекций, основной и дополнительной литературы, публикаций в периодических изданиях. Помощь в организации самостоятельной работы студентов: работа с литературой, оптимальность использования времени, глубина проработки материала и др., осуществляется преподавателем во время контактной внеаудиторной работы.

Конспектирование литературы

1. Экономические основы возникновения неплатежеспособности и банкротства предприятий. Работа с основной литературой [1, информационными ресурсами [4,7]
2. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления. Работа с основной литературой [2], информационными ресурсами [4,7]
3. Типология ситуаций кризиса в организации: кризис роста, кризис стабилизации, собственно кризис. Работа с основной литературой [3], информационными ресурсами [4,7]
4. Классификация кризисных типов руководителей. Работа с дополнительной литературой [1], информационными ресурсами [4,7]
5. Модель антикризисного типа руководителя. Работа с основной литературой [1], информационными ресурсами [4,7]

6. Инструменты подбора и подготовки антикризисных менеджеров. Работа с основной литературой [2], информационными ресурсами [4,7]

7. Поведенческие реакции персонала на кризисные явления и факторы, их определяющие. Работа с основной литературой [3], информационными ресурсами [4,7]

8. Стратегические и тактические ориентиры антикризисного управления персоналом. Работа с дополнительной литературой [2], информационными ресурсами [4,7]

9. Управление персоналом при ликвидации организации. Работа с основной литературой [1], информационными ресурсами [4,7]

10. Формирование антикризисной управленческой команды (антикризисного штаба). Работа с основной литературой [2], информационными ресурсами [4,7]

11. Концепция формирования готовности персонала к действиям в условиях кризисных ситуаций. Работа с основной литературой [2], информационными ресурсами [4,7]

12. Проблемы антикризисного управления персоналом и возможные способы их разрешения. Работа с основной литературой [3], информационными ресурсами [4,7]

Раздел1.

1. Крайнее обострение противоречий в социально-экономической системе (организации), угрожающее ее жизнестойкости в окружающей среде

А. Жизнестойкость

Б. + Кризис

В. Жизнеспособность

Г. Стабилизация

2. Причины кризиса, связанные с тенденциями и стратегией макроэкономического развития называются:

А. Произвольными

Б. Субъективными

В. + Внешними

Г. Производственными

3. Причины кризиса, связанные с рискованной стратегией маркетинга, внутренними конфликтами, недостатками в организации производства, несовершенством управления и др. называются:

А. Объективными

Б. Произвольными

В. Субъективными

Г. + Внутренними

1. Ликвидация «проблемных зон» — это …
   А. направления деятельности, которые приносят максимальные убытки
   Б. филиальная сеть предприятия
   В. те направления деятельности предприятия, которые занимают наибольшее внимание руководства предприятия
   Г. новые инвестиционные проекты

2. . Кризис разделения и интеграции деятельности, распределения функций, регламентации деятельности различных подразделений называется:

А. Психологическим

Б. Политическим

В. Социальным

Г. + Организационным

3. Один из распространенных методов интегральной оценки угрозы банкротства предприятия

А. Модель Смита

Б. + Модель Альтмана

В. Модель Ларионова

Г. Модель Ланкастера

4. Определение состояния объекта, предмета, явления или процесса управления посредством реализации комплекса исследовательских процедур.

А. Анализ

Б. + Диагностика

В. Синтез

Г. Оценка

5. Управление, в котором поставлено оптимальным образом предвидение опасности кризиса, анализ его симптомов, мер по снижению отрицательных последствий и использование факторов кризиса для последующего развития

А. Стратегическое управление

Б. Текущее управление

Оперативное управление

В. + Антикризисное управление

6. Управляемый процесс предотвращения или преодоления кризиса, отвечающий целям организации и соответствующий объективным тенденциям его развития

А. + Антикризисное развитие

Б. Стратегическое развитие

В. Текущее развитие

Г. Оперативное развитие

7. Переходный период развития организации, характеризующийся снижением большинства важных показателей жизнедеятельности.

А. Утверждение

Б. + Период падения

В. Становление

Г. Зарождение потенциала

8. Виды схем реструктуризации межгосударственные

А. местные

Б. внесудебные

В. региональные

Г. государственные

Д. налоговые

Е. судебные

9. Состояние системы, в котором хотя бы одна составляющая находится в переходном периоде, но при этом на состоянии системы это не сказывается.

А. Экстабильное

Б. Суперстабильное

В. + Квазистабильное

Г. Стабильное

10. Обосновывающий документ, прилагающийся к заявлению должника в Арбитражный суд по делу о несостоятельности (банкротстве)

А. Справка формы 3

Б. + Бухгалтерский баланс

В. Акт формы 2

Г. Стоимость основных фондов

11. Кем назначается конкурсный управляющий для организации работы по ликвидации предприятия

А. Верховный суд

Б. + Арбитражный суд

В. Народный суд

Г. Третейский суд

Раздел 2.

1. Совокупность целенаправленных действий руководящего состава организации по работе с персоналом

А. + Управление персоналом

Б. Кадровая политика

В. Оргштатная политика

Г. Кадровый потенциал

2. Система научно обоснованных целей, задач, ориентиров, приоритетов и т. п. определяющих содержание, формы управления персоналом на различных этапах жизнедеятельности организации

А. + Кадровая политика

Б. Персональная политика

В. Кадровый потенциал

Г. Синергизм

3. Принцип управления персоналом, предусматривающий скоординированный подход ко всем направлениям формирования и регулировке человеческого капитала организации

A. + Системности

B. Равных возможностей

C. Уважения человека

D. Командного единства

4. Принцип управления персоналом, отражающий объективные тенденции, происходящие в социально-политической и экономической жизни общества.

Системности

A. + Равных возможностей

B. Уважения человека

C. Командного единства

5. Принцип управления персоналом, при котором все члены команды имеют равные условия, несут коллективную ответственность за результаты деятельности и т. п.

A. Участия сотрудников

B. Интеграции и сплоченности

C. + Командного единства

D. Уважения человека

6. Принцип управления персоналом, предполагающий строгое соблюдение и исполнение Конституции РФ, законов и др. правовых актов

A. Учета долгосрочной перспективы

B. Участия сотрудников

C. Интеграции и сплоченности

D. + Правовой и соц. защищенности

7. Принцип управления персоналом, способствующий распространению контактов через границы подразделений

A. + Горизонтального сотрудничества

B. Учета долгосрочной перспективы

C. Участия сотрудников

D. Интеграции и сплоченности

8. - Принцип управления персоналом, предполагающий осуществление стратегического прогнозирования и развития организации.

A. + Учета долгосрочной перспективы

B. Интеграции и сплоченности

C. Горизонтального сотрудничества

D. Участия сотрудников

9. Принцип управления персоналом, предупреждающий сопротивление персонала организационным и технологическим нововведениям

A. Горизонтального сотрудничества

B. Учета долгосрочной перспективы

C. + Участия сотрудников

D. Интеграции и сплоченности

10. Функция антикризисного управляющего, заключающаяся в постановке им на основе анализа ситуации и прогнозов целей организации, координации разработки стратегии и составления плана.

A. + Стратегическая

B. Воспитательная

C. Лидирующая

D. Экспертно-инновационная

11. Функция антикризисного управляющего, заключающаяся в контроле и оценке результатов, осуществлении коррекции деятельности, координации ее по срокам, времени, ресурсам, установлении системы мер поощрений и наказаний

A. Воспитательная

B. Лидирующая

C. Экспертно-инновационная

D. + Административная

12. Последовательность тактических действий по управлению конфликтом, заключающаяся в установлении норм и правил разрешения конфликта

A. + Институализация

B. Легитимизация

C. Реструктуризация

D. Дифференциация

13. Сокращение численности сотрудников организации может привести к выходу из кризисной ситуации.

A. Да всегда

B. Только при согласовании с другими мероприятиями по выводу предприятия из кризиса

C. Нет

14. Нормирование «от достигнутого» — это …

A. оптимизация бизнес процессов, в соответствии с теми нормами, которые были заданы руководством предприятия

B. нормирование всей деятельности предприятия

C. оценка в процентах потенциала увеличения производительности труда (посмотрев, какую долю времени сотрудники бездействуют, насколько интенсивны их действия и т.д.)

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

Описание шкал оценивания

Учебная дисциплина формирует компетенции в соответствии с таблицей 2, процедура оценивания представлена в таблице 3 и реализуется поэтапно:

1-й этап процедуры оценивания: оценивание уровня достижения каждого из запланированных результатов обучения – дескрипторов (знаний, умений, владений) в соответствии со шкалами и критериями, установленными картами компетенций ОПОП (Приложение 1 ОПОП). Экспертной оценке преподавателя подлежит сформированность отдельных дескрипторов, для оценивания которых предназначена данная оценочная процедура текущего контроля и промежуточной аттестации согласно матрице соответствия оценочных средств результатам обучения (таблица 2).

2-й этап процедуры оценивания: интегральная оценка достижения обучающимся запланированных результатов обучения по итогам отдельных видов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Таблица 3

Характеристика процедуры промежуточной аттестации по дисциплине

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Методы оценивания	Виды выставляемых оценок	Способ учета индивидуальных достижений обучающихся
1	Контрольная точка 1 (тест)	1 раз в семестр */ письменно*	экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
2	Контрольная точка 2 (тест)	1 раз в семестр */ письменно*	экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
3	Письменные отчеты, оформленные при доработке конспекта лекций *(разделы 1-2)*	1 раз в семестр */ письменно*	экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
4	Тест *(разделы 1-2)*	По окончании изучения раздела */ письменно*	экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
5	Вопросы к экзамену *(разделы 1-2)*	По окончании изучения дисциплины в 1 семестре */ устно*	экспертный	по пятибалльной шкале	Рабочая книжка преподавателя, ведомость, зачетная книжка

Шкала и процедура оценивания сформированности компетенций

На этапе промежуточной аттестации используется система оценки успеваемости обучающихся, которая позволяет преподавателю оценить уровень освоения материала обучающимися. Критерии оценивания сформированности планируемых результатов

обучения (дескрипторов) представлены в карте компетенции ОПОП.

Форма оценки знаний: оценка - 5 «отлично»; 4 «хорошо»; 3 «удовлетворительно»; 2 «неудовлетворительно».

Шкала оценивания:

«Отлично» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 86% и более (в соответствии с картами компетенций ОПОП), оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно»: студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных ситуаций;

«Хорошо» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 70 – 85% (в соответствии с картами компетенций ОПОП), оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно», допускается оценка «удовлетворительно»: обучающийся показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных ситуаций;

«Удовлетворительно» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 50 – 69% (в соответствии с картами компетенций ОПОП), оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: обучающийся показал знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой;

«Неудовлетворительно» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций менее чем 50% (в соответствии с картами компетенций ОПОП), оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

Ответы и решения обучающихся оцениваются по следующим общим критериям: распознавание проблем; определение значимой информации; анализ проблем; аргументированность; использование стратегий; творческий подход; выводы; общая грамотность.

Соответствие критериев оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) системам оценок представлено в табл. 4

Таблица 4

Интегральная оценка

Критерии	Традиционная оценка
5	5
4	4
3	3
2 и 1	Незачет
5, 4, 3	Зачет

Обучающиеся обязаны сдавать все задания в сроки, установленные

преподавателем. Оценка «Удовлетворительно» по дисциплине, может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения, в ходе изучения других учебных дисциплин.