

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП

_____ Сталькина У. М.

26 мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

_____ Перов С. Н.

26 мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

название дисциплины

| | |
|-------------------------------------|--|
| Направление подготовки: | 38.03.03 Управление персоналом |
| Профиль подготовки: | Администрирование и документирование процессов управления персоналом |
| Квалификация: | бакалавр |
| Форма обучения: | очная, очно-заочная |
| Год начала подготовки по программе: | 2021 |
| Кафедра | менеджмента |

Руководитель
образовательной программы

подпись

Карпова Т.П.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 9 от 25 мая 2021 г./

Заведующий кафедрой

подпись

Горбунова О.А.

Самара
2021

**1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО**

| Код и наименование профессиональной компетенции | Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции | Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам |
|--|--|---|
| ПК-2. Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей | ПКБ-2.И-1. Рассматривает как основу кадровую политику, планы, стратегии и структуру организации. | ПКБ-2.И-1.3-1. Знает современные подходы формирования кадровой политики, разработки планов, организацию стратегического управления, формирования структуры организации. |
| | | ПКБ-2.И-1.У-1. Умеет организовать процесс оценки трудового потенциала, интеллектуального капитала организации. |
| | | ПКБ-2.И-1.В-1. Владеет навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации. |
| | ПКБ-2.И-2. Выбирает и использует нормативно-правовую базу в области управления персоналом. | ПКБ-2.И-2.3-1. Знает систему законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу управления персоналом |
| | | ПКБ-2.И-2.У-1. Умеет использовать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации |
| | | ПКБ-2.И-2.В-1. Владеет навыками использования информации Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса |
| | ПКБ-2.И-3. Реализует научную организацию и нормирование труда, обеспечивает безопасность | ПКБ-2.И-3.3-1. Знает современные технологии формирования политики |

| | | |
|---|---|---|
| деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда). | и охрану труда, политику организации по безопасности труда, оптимизацию режимов труда и отдыха. | организации по безопасности труда |
| | | ПКБ-2.И-3.У-1. Способен заниматься научной организацией и нормированием труда, анализа работ и анализом рабочих мест, оптимизацией норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |
| | | ПКБ-2.И-3.У-2. Умеет обеспечивать безопасность и охрану труда, политики организации по безопасности труда, оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, |
| | | ПКБ-2.И-3.В-1. Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеет технологиями управления безопасностью труда персонала. |
| | | ПКБ-2.И-3.В-2. Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также |
| | | ПКБ-2.И-3.В-3. Владеет технологиями управления безопасностью труда персонала. |
| | ПКБ-2.И-4. Осуществляет кадровое планирование и контроллинг, профессиональное развитие персонала. | ПКБ-2.И-4.3-1. Знает основы кадрового планирования, развития персонала |
| | | ПКБ-2.И-4.У-1. Умеет организовать профессиональное развитие персонала, организацию процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацию работы с кадровым резервом. |
| | | ПКБ-2.И-4.В-1. Владеет навыками кадрового планирования и контроллинга, разработкой и реализацией |

| | | |
|--|---|----------------------------------|
| | | стратегии привлечения персонала. |
| ПКБ-2.И-5. Применяет статистические методы, методы формирования и анализа данных, при решении конкретных профессиональных задач. | ПКБ-2.И-5.3-1. Знает методы работы с данными | |
| | ПКБ-2.И-5.У-1. Умеет обоснованно выбирать направления и методы анализа информации в контексте конкретных профессиональных задач. | |
| | ПКБ-2.И-5.В-1. Владеет существующими и способен самостоятельно осваивать новые статистические методы формирования и анализа данных. | |
| ПКБ-2.И-6. Использует систему экономических знаний в профессиональной деятельности. | ПКБ-2.И-6.3-1. Знает основы экономики | |
| | ПКБ-2.И-6.У-1. Анализирует экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также разрабатывает и экономически обосновывает мероприятия по их улучшению. | |
| | ПКБ-2.И-6.В-1. Владеет навыками расчета показателей экономической деятельности организации. | |
| ПКБ-2.И-7. Осуществляет бухгалтерский учет и отчетность в профессиональной сфере | ПКБ-2.И-7.3-1. Знает основы бухгалтерского учета | |
| | ПКБ-2.И-7.У-1. Умеет использовать современные технологии бухгалтерского учета. | |
| | ПКБ-2.И-7.В-1. Владеет навыками организации бухгалтерского учета и отчетности в профессиональной сфере | |
| ПКБ-2.И-8. Применяет маркетинговые технологии в сфере подбора персонала | ПКБ-2.И-8.3-1. Знает основы маркетинга | |
| | ПКБ-2.И-8.У-1. Умеет использовать современные технологии маркетинга персонала | |
| | ПКБ-2.И-8.В-1. Владеет навыками организации маркетинга персонала | |
| ПКБ-2.И-9. Применяет современные технологии сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. | ПКБ-2.И-9.3-1. Знает технологии анализа рынка услуг в области управления персоналом | |
| | ПКБ-2.И-9.У-1. Умеет использовать современные технологии в области анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов | |

| | | |
|--|--|--|
| | | услуг в области управления персоналом. |
| | | ПКБ-2.И-9.В-1. Владеет навыками проведения анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. |
| | ПКБ-2.И-10. Осуществляет описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня. | ПКБ-2.И-10.3-1. Знает современные подходы формирования функционала персонала, подразделений |
| | | ПКБ-2.И-10.У-1. Умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и т.п.), требований к должностям |
| | | ПКБ-2.И-10.У-2. Умеет применять технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с функционалом |
| | | ПКБ-2.И-10.В-1. Разрабатывать карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях |

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

| | |
|-------------------------------------|--|
| Индекс дисциплины по учебному плану | Курс и семестр изучения дисциплины (очная/очно-заочная форма обучения) |
| Б1.В.ДВ.07.01 | 4 курс, 8 семестр / 5 курс 9 семестр |

3. ОБЪЁМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Объём дисциплины,
в т. ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов**

| Виды учебной работы | Объём, часов/з.е. | Распределение по семестрам (очная/очно-заочная форма обучения) | | | |
|-----------------------------|----------------------|---|-----------|-----------|-----------|
| | | 6 семестр | 7 семестр | 8 семестр | 9 семестр |
| Контактная работа, в т. ч.: | 36/18 | | | 36/- | -/18 |
| лекции (Л) | 18/6 | | | 18/- | -/6 |
| практические занятия (ПЗ) | 18/12 | | | 18/- | -/12 |
| лабораторные работы (ЛР) | -/- | | | -/- | -/- |
| Самостоятельная работа (СР) | 72/90 | | | 72/- | -/90 |
| Контроль – зачёт | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------|-------|--|--|-------|-------|
| Итого объём дисциплины | 108/3 | | | 108/3 | 108/3 |
|------------------------|-------|--|--|-------|-------|

Объём дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

| Наименование тематического раздела дисциплины | Количество часов (очная/очно-заочная форма обучения) | | |
|--|---|-------|-------|
| | Л | ПЗ | СР |
| Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения | 2/1 | 2/2 | 2/10 |
| Антикризисное управление организацией | 2/1 | 2/2 | 14/10 |
| Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе | 2/1 | 2/2 | 10/10 |
| Антикризисные действия менеджмента организации | 4/1 | 4/2 | 16/20 |
| Разработка мер по сохранению персонала | 4/1 | 4/2 | 14/20 |
| Разработка программ стимулирования в период кризиса | 4/1 | 4/2 | 16/20 |
| Всего: | 18/6 | 18/12 | 72/90 |

Содержание тематических разделов дисциплины

| Наименование раздела | Содержание раздела |
|--|---|
| Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения | Понятие кризиса в социально-экономическом развитии. Причины возникновения кризисов. Последствия возникновения кризисов. Виды организационных кризисов. Сущность и закономерность экономических процессов. Причины экономических кризисов. |
| Антикризисное управление организацией | Возможность и необходимость антикризисного управления. Признаки и особенности антикризисного управления. Эффективность антикризисного управления. Факторы эффективности антикризисного управления. Система профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политика информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в организации труда, изменения в бюджете на персонал. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом. |
| Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе | Роль стратегии в антикризисном управлении. Разработка антикризисной стратегии в организации. Реализация выбранной антикризисной стратегии: тактика управления. Организация работы с кадровым резервом. |
| Антикризисные действия менеджмента организации. | Понятие механизмов антикризисного управления. Общая схема механизма управления в кризисной ситуации. Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении. Параметры контроля кризисных ситуаций в механизмах антикризисного управления. Анализ финансового состояния. |
| Разработка мер по сохранению персонала | Антикризисные характеристики управления персоналом. Система антикризисного управления персоналом. Антикризисная кадровая политика. Принципы антикризисного управления персоналом. Регулирование трудовых отношений на неплатежеспособных и |

| | |
|---|--|
| | ликвидируемых предприятиях. |
| Разработка программ стимулирования в период кризиса | Организация антикризисных мероприятий. Инновационный процесс как фактор антикризисного управления. Инновационный потенциал предприятия и его роль в антикризисном управлении. Виды антикризисных инноваций. Процессные антикризисные нововведения. Финансирование антикризисных инноваций. Характеристика состояния инвестиционного процесса как база для принятия инвестиционных решений в антикризисном управлении. Источники финансирования инвестиций в условиях ограниченных финансовых ресурсов. Оценка инвестиционной привлекательности предприятий. Методы оценки инвестиционных проектов. Организация антикризисных мероприятий, обучение менеджеров и персонала новым моделям поведения. Разработка программ обучения в период кризиса. Процедуры и методы управления персоналом в кризисе, методы расчёта бюджета на персонал в условиях кризиса. |

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

| Наименование технологии | Содержание технологии | Адаптированные методы реализации |
|----------------------------|---|---|
| Проблемное обучение | Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся. | Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учётом индивидуального, социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. |
| Концентрированное обучение | Погружение обучающихся в определённую предметную область, возможность чего заложена в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определённой предметной области без увеличения трудоёмкости соответствующих дисциплин. | Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. |
| Развивающее обучение | Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей | Методы вовлечения обучающихся с ограниченными |

| | | |
|----------------------------------|---|--|
| | обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учётом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни. | возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учётом зоны ближайшего развития. |
| Активное, интерактивное обучение | Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности. | Методы социально-активного обучения с учётом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. |
| Рефлексивное обучение | Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию. | Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. |

Дисциплина может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

| Вид занятий (лекции, практические занятия), форма промежуточной аттестации | Применяемые дистанционные образовательные технологии |
|--|--|
| Лекции | ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle, ДОТ 6 ИСУ ВУЗ ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ |
| Практические занятия | ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 5 Skype ДОТ 6 ИСУ ВУЗ ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ ДОТ 9 Социальные сети: ВКонтакте, Instagram |
| Зачёт | ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 5 Skype ДОТ 6 ИСУ ВУЗ ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ ДОТ 9 Социальные сети: ВКонтакте, Instagram |

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

1. Антикризисное управление : учебник : [16+] / И. К. Ларионов, Н. И. Брагин, А. Н. Герасин и др. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 380 с. : ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496090> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03072-7. – Текст : электронный.
2. Фомичев, А. Н. Риск-менеджмент : учебник / А. Н. Фомичев. – 7-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 372 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573397>). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03820-4. – Текст : электронный.
3. Киселев, А. А. Риск-менеджмент в управлении организациями: учебник для бакалавриата : [16+] / А. А. Киселев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 173 с. : ил., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575459> – Библиогр.: с. 157-158. – ISBN 978-5-4499-0851-3. – Текст : электронный.
4. Уколов, А. И. Управление корпоративными рисками: инструменты хеджирования : [16+] / А. И. Уколов, Т. Н. Гупалова. – 3-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 554 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599016> (– Библиогр.: с. 547. – ISBN 978-5-4499-1679-2. – DOI 10.23681/599016. – Текст : электронный.
5. Евграфова, И. Ю. Антикризисное управление: шпаргалка : [16+] / И. Ю. Евграфова, Е. О. Красникова ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599016> – ISBN 978-5-9758-2013-6. – Текст : электронный.

Дополнительная:

1. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинайд. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 182 с. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-0031-0. – Текст : электронный.
2. Шапиро, С. А. Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: учебное пособие для студентов магистратуры / С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 71 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495382> – Библиогр.: с. 67-68. – ISBN 978-5-4475-2764-8. – DOI 10.23681/495382. – Текст : электронный.
3. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Бемяк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03596-8. – Текст : электронный.

Лицензионное программное обеспечение:

LibreOffice, свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом.

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS.

Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым кодом, свободная (распространяется по лицензии GNU GPL).

Информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

КиберЛенинка, российская научная электронная библиотека. URL: <https://cyberleninka.ru/>.

eLIBRARY.RU, российский информационно-аналитический портал. URL: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>.

WolframAlpha, база знаний и набор вычислительных алгоритмов. URL: <https://www.wolframalpha.com/>.

Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

Интернет-портал Самарской Губернской Думы и представительных органов муниципальных образований в Самарской области URL: <http://samgd.ru/links/3600/>

База знаний законодательства Самарской области <http://kbsamgd.ru/about.jsp>

PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>

Административно-управленческий портал: - статьи по управлению персоналом и кадрам. <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Портал корпоративного управления – каталог тренинговых компаний, дистанционное обучение, оценка персонала, компетенции, коучинг, аттестация персонала, методы обучения, командообразование, оценка эффективности обучения, e-learning, выставки, конференции по управлению персоналом – www.trainings.ru

Интернет - ресурсы:

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области - <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>

Ассоциации "Союз работодателей Самарской области" - <http://www.srsr.ru/>

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <https://www.rostrud.ru/>

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://rosmintrud.ru/>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с возможным мультимедийным сопровождением;
- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и обсуждают их между собой и преподавателем, решают практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения различных явлений; включающие проведение устных и письменных опросов (в виде тестовых заданий) и контрольных работ (по вопросам лекций и практических занятий).

Лекции — разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрение теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, её методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, предложение методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме. Главное назначение лекции — обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов. Они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, чётко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований. Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Преподаватель должен ориентировать студентов на использование при подготовке к практическим занятиям в первую очередь специальной научной литературы (монографий, статей из научных журналов, диссертаций).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания

помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учётом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;

2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учётом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учётом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачёта, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, — не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимому в устной форме, — не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;
- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;
- в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжёлыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой.

Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы чётко представить себе его объём и основные проблемы. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия учёных, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того, чтобы выделить главное в лекции и правильно её законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал. Для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний следует приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нём что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции даёт многое. Студенты получают общее представление о её содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Всё это облегчает работу на лекции и делает её целеустремлённой.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьёзно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог электронной научной библиотеки eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическим занятиям студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы — подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретённые знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса. Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определённой теме и её отдельным аспектам;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, список литературы, приложения;
- содержать краткие и чёткие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

| Код и наименование профессиональной компетенции | Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции | Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам | Показатели оценивания |
|---|--|--|---|
| ПК-2. Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и | ПКБ-2.И-1. Рассматривает как основу кадровую политику, планы, стратегии и структуру организации. | ПКБ-2.И-1.3-1. Знает современные подходы формирования кадровой политики, разработки планов, организацию стратегического управления, формирования структуры | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей деятельности</p> | | организации. | |
| | | ПКБ-2.И-1.У-1. Умеет организовать процесс оценки трудового потенциала, интеллектуального капитала организации. | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-1.В-1. Владеет навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации. | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |
| | ПКБ-2.И-2. Выбирает и использует нормативно-правовую базу в области управления персоналом. | ПКБ-2.И-2.3-1. Знает систему законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу управления персоналом | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-2.У-1. Умеет использовать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-2.В-1. Владеет навыками использования информации Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |

| | | | |
|--|--|--|---|
| организации и показателей по труду (в том числе производительности труда). | | нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса | |
| | ПКБ-2.И-3. Реализует научную организацию и нормирование труда, обеспечивает безопасность и охрану труда, политику организации по безопасности труда, оптимизацию режимов труда и отдыха. | ПКБ-2.И-3.3-1. Знает современные технологии формирования политики организации по безопасности труда | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-3.У-1. Способен заниматься научной организацией и нормированием труда, анализа работ и анализом рабочих мест, оптимизацией норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-3.У-2. Умеет обеспечивать безопасность и охрану труда, политики организации по безопасности труда, оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-3.В-1. Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеет технологиями управления безопасностью труда персонала. | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-3.В-2. | Блок3 контрольного |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также | задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-3.В-3. Владеет технологиями управления безопасностью труда персонала. | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |
| | ПКБ-2.И-4. Осуществляет кадровое планирование и контроллинг, профессиональное развитие персонала. | ПКБ-2.И-4.3-1. Знает основы кадрового планирования, развития персонала | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-4.У-1. Умеет организовать профессиональное развитие персонала, организацию процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацию работы с кадровым резервом. | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-4.В-1. Владеет навыками кадрового планирования и контроллинга, разработкой и реализацией стратегии привлечения персонала. | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |
| | ПКБ-2.И-5. Применяет статистические методы, методы формирования и анализа данных, при решении конкретных профессиональных задач. | ПКБ-2.И-5.3-1. Знает методы работы с данными | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-5.У-1. Умеет обоснованно выбирать направления и методы анализа информации в контексте конкретных профессиональных задач. | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-5.В-1. Владеет существующими и способен самостоятельно осваивать новые статистические методы формирования и | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | | анализа данных. | |
| | ПКБ-2.И-6. Использует систему экономических знаний в профессиональной деятельности. | ПКБ-2.И-6.3-1. Знает основы экономики | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-6.У-1. Анализирует экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также разрабатывает и экономически обосновывает мероприятий по их улучшению. | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-6.В-1. Владеет навыками расчета показателей экономической деятельности организации. | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |
| | ПКБ-2.И-7. Осуществляет бухгалтерский учет и отчетность в профессиональной сфере | ПКБ-2.И-7.3-1.Знает основы бухгалтерского учета | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-7.У-1. Умеет использовать современные технологии бухгалтерского учета. | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-7.В-1. Владеет навыками организации бухгалтерского учета и отчетности в профессиональной сфере | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |
| | ПКБ-2.И-8. Применяет маркетинговые технологии в сфере подбора персонала | ПКБ-2.И-8.3-1.Знает основы маркетинга | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-8.У-1. Умеет использовать современные технологии маркетинга персонала | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-8.В-1. Владеет навыками организации маркетинга персонала | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |
| | ПКБ-2.И-9. Применяет современные технологии сбора информации для | ПКБ-2.И-9.3-1.Знает технологи анализа рынка услуг в области управления персонала | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. | ПКБ-2.И-9.У-1. Умеет использовать современные технологии в области анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-9.В-1. Владеет навыками проведения анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |
| | ПКБ-2.И-10. Осуществляет описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня. | ПКБ-2.И-10.3-1. Знает современные подходы формирования функционала персонала, подразделений | Блок1 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-10.У-1. Умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и т.п.), требований к должностям | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-10.У-2. Умеет применять технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с функционалом | Блок2 контрольного задания выполнен корректно |
| | | ПКБ-2.И-10.В-1. Разрабатывать карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях | Блок3 контрольного задания выполнен корректно |

Типовое контрольное задание 1

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ(ПКБ-2.И-1.3-1. ПКБ-2.И-2.3-1. ПКБ-2.И-3.3-1. ПКБ-2.И-4.3-1. ПКБ-2.И-5.3-1. ПКБ-2.И-6.3-1. ПКБ-2.И-7.3-1.ПКБ-2.И-8.3-1.ПКБ-2.И-9.3-1.ПКБ-2.И-10.3-1.)

Выбрать ОДИН правильный ответ

- 1.1. () Система антикризисного управления базируется на принципах:
- a. начальная диагностика и выявление кризисных ситуаций в финансовой деятельности определенного предприятия
 - b. срочность реагирования на подобные кризисные ситуации, так как подобные явления имеют тенденцию к порождению сопутствующих проблем
 - c. полная реализация всех доступных внутренних возможностей по выходу предприятия из сложившегося кризисного состояния
 - d. все ответы верны
- 1.2. () Срочность реагирования на кризисные явления является
- a. фактором эффективности антикризисного управления
 - b. принципом антикризисного управления
 - c. целью антикризисного управления
- 1.3. () Чем в первую очередь определяется возможность антикризисного управления:
- a. человеческим фактором
 - b. знанием циклического характера развития социально-экономических систем
- 1.4. () Причины кризиса, возникшие в результате деятельности самого предприятия
- внешние
- a. качественные
 - b. количественные
 - c. внутренние

Заполнить пропуски

- 1.5. () Антикризисное управление — это совокупность определенных знаний и результатов анализа практического опыта, которая направлена на оптимизацию механизмов управления систем, необходимых для выявления _____, а также определенного потенциала развития.
- 1.6. () Сущностной чертой антикризисной кадровой политики управления является ее рациональность и превентивность, носящие _____ характер, направленный на предотвращение кризисных ситуаций и преодоление трудовых конфликтов
- 1.7. () Особое внимание при управлении персоналом необходимо уделить _____ лидерам, негативно настроенным по отношению к проводимым _____ мерам. Этих сотрудников нужно убедить в необходимости и оправданности предпринимаемых действий или уволить. Грамотная работа с персоналом таким образом поможет осуществить вышеописанные мероприятия и будет способствовать ликвидации _____ на предприятии.
- 1.8. () Для успешности разработки антикризисной программы управления человеческими ресурсами предприятия на начальном этапе всегда необходима объективная _____ критических явлений.
- 1.9. () В стратегии управления предприятием определяющее место принадлежит кадровой политике. Если стратегия определяет пути достижения желаемого результата, то кадровой политикой создаются _____, при которых это достигается.
- 1.10. () Импульсом к формированию новой кадровой политики в условиях кризиса выступает выявление _____ между характеристиками человеческих ресурсов предприятия, организационной культуры и тем уровнем, на котором они должны находиться в связи с

изменением внешней или внутренней среды предприятия, которое оказывается невозможно устранить, опираясь на имеющуюся политику, прежними, традиционными методами.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ(ПКБ-2.И-1.У-1. ПКБ-2.И-2.У-1ПКБ-2.И-3.У-1. ПКБ-2.И-3.У-2. ПКБ-2.И-4.У-1. ПКБ-2.И-5.У-1. ПКБ-2.И-6.У-1. ПКБ-2.И-7.У-1. ПКБ-2.И-8.У-1. ПКБ-2.И-9.У-1. ПКБ-2.И-10.У-1. ПКБ-2.И-10.У-2.)

2.1. () Задачи антикризисного финансового управления предприятием. Соотнесите задачи с их содержанием.

| | |
|---|---|
| Диагностика финансового состояния предприятия и возможности возникновения кризиса | На базе постоянного мониторинга финансового состояния предприятия и факторов внешней среды выявляются ранние признаки развития кризиса. Эта задача выполняется на всех стадиях развития кризиса и при любом финансовом состоянии предприятия. Результатом является - определение финансового состояния предприятия как нормальное, предкризисное или кризисное; - характеристика кризиса по его классификационным признакам; - определение антикризисных механизмов, соответствующих состоянию предприятия. |
| Устранение неплатежеспособности предприятия | Наиболее срочная задача антикризисного управления, реализация которой позволяет ослабить кризис и получить запас времени для применения других антикризисных мер. |
| Восстановление финансовой устойчивости предприятия | При этом осуществляется оптимизация структуры капитала, оборотных средств и денежных потоков, снижается инвестиционная активность предприятия |
| Предотвращение банкротства и ликвидации предприятия | Решается при остром непреодолимом кризисе. Поскольку внутренних ресурсов недостаточно для преодоления кризиса, предприятие использует внешнюю санацию. |
| Предотвращение банкротства и ликвидации предприятия судебными процедурами банкротства | Осуществляется с помощью следующих судебных процедур: - наблюдения; - финансовое оздоровление; - внешнее управление; - мировое соглашение. Положительным результатом является восстановление платежеспособности предприятия-должника. Отрицательным – судебным решением о банкротстве предприятия с помощью процедур конкурсного производства |
| Минимизация негативных последствий кризиса | Путем закрепления позитивных результатов вывода предприятия из кризиса и стабилизации его деятельности в долгосрочной перспективе. Эффективность проведенных мероприятий оценивается по критерию минимизации потерь рыночной стоимости предприятия в сравнении с ее докризисным уровнем. |

2.2. () Кризис предприятия вызывается несоответствием его финансово-хозяйственных параметров параметрам окружающей среды. Данные факторы можно разделить на две основные группы. Соотнесите группы с их содержанием.

| | |
|------------|--|
| Внешние | не зависящие от деятельности предприятия |
| Внутренние | зависящие от деятельности предприятия |

2.3. () Найдите соответствия между понятиями:

| Принцип антикризисного управления | Содержание |
|--|---|
| Ранняя диагностика кризисных явлений в финансово-хозяйственной деятельности предприятия. | возможность возникновения кризиса должна диагностироваться на самых ранних стадиях с целью своевременного использования возможностей ее нейтрализации |
| Срочность реагирования на кризисные явления. | чем раньше будут применены антикризисные механизмы, тем большими возможностями к восстановлению будет располагать предприятие |
| Адекватность реагирования | используемая система механизмов по нейтрализации угрозы |

| | |
|---|--|
| предприятия на степень реальной угрозы его финансовому равновесию | банкротства в подавляющей своей части связана с финансовыми затратами или потерями. При этом уровень этих затрат и потерь должен быть адекватен уровню угрозы банкротства предприятия. |
| Полная реализация внутренних возможностей выхода предприятия из кризисного состояния. | в борьбе с угрозой банкротства предприятие должно рассчитывать исключительно на внутренние финансовые возможности |

2.4. () Современные реалии российского предпринимательства обусловили появление как минимум пяти типов кризисов персонала организации. Соотнесите тип кризиса с его содержанием.

| | |
|-----------------------|--|
| Управленческий кризис | характеризуется наличием острой психологической или моральной несовместимостью между менеджерами либо в команде высшего управленческого звена, либо в команде линейных менеджеров |
| Инновационный кризис | проявляется в том случае, если руководство в организации не очень грамотно вводит новшества |
| Репутационный кризис | может быть связан с судебными исками против организации по причине наличия серьезных дефектов в производимой продукции или предоставляемых услугах |
| Переходный кризис | можно отнести к кризису развития организации, который проявляется тогда, когда руководство начинает наводить порядок: выстраиваются четкие взаимодействия власти и подчинения, вводятся регламентирующие положения об управлениях и подразделениях, разрабатываются должностные инструкции, подробно описываются функции, обязанности и права работников |
| Кризис стабильности | кризис застоя, фирма не развивается: показатели не повышаются и не снижаются |

2.5. () Для удобства проведения диагностической оценки систему условно подразделяют на стратегический и оперативный уровни. Соотнесите уровни с их содержанием.

| | |
|--------------------------|---|
| На стратегическом уровне | оценивается активность высшего управления предприятием в построении стратегии формирования и использования трудового потенциала, а также соответствие ее текущим ситуационным условиям; оценивается соответствие организационной структуры целям и задачам предприятия, характеристика организационной культуры, уровень компетентности стратегических руководителей, характер взаимоотношения администрации с персоналом (проводится путем интервьюирования ключевых руководителей, изучения бизнес - планов и отчетов по результатам деятельности, изучение документации, регламентирующей систему управления трудом) |
| На оперативном уровне | оценивается эффективность работы с человеческими ресурсами; наличие или отсутствие необходимых составляющих системы управления персоналом, их адекватность целям предприятия, правильность их исполнения |

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ (ПКБ-2.И-1.В-1. ПКБ-2.И-2.В-1. ПКБ-2.И-3.В-1. ПКБ-2.И-3.В-2. ПКБ-2.И-3.В-3. ПКБ-2.И-4.В-1. ПКБ-2.И-5.В-1. ПКБ-2.И-6.В-1. ПКБ-2.И-7.В-1. ПКБ-2.И-8.В-1. ПКБ-2.И-9.В-1. ПКБ-2.И-10.В-1.)

3.1. () Ознакомьтесь с ситуацией: Как нематериально мотивировать сотрудников в кризис.

Каковы цели мотивации в кризис.

Давление на сотрудников во время нестабильного экономического положения в организации снижает их продуктивность. Недостаток информации, увеличение обязанностей, негативные новости в СМИ, сокращение коллег, отсутствие уверенности в завтрашнем дне – все это приводит к физической и психологической усталости, страх блокирует инициативу, в итоге апатия и низкие результаты работы.

Чтобы избежать таких негативных последствий кризиса и увеличить продуктивность сотрудников, необходим новый подход к системе мотивации: она должна за минимальные средства максимально повысить инициативу и веру сотрудников в успех бизнеса и в себя.

Чтобы реализовать данную задачу, разработайте систему нематериальной мотивации, которая позволит:

удержать или привлечь ключевых сотрудников, которые принесут компании доход и идеи, как выйти из кризиса;

вызвать у сотрудников чувство стабильности и уверенности в завтрашнем дне, тем самым снизить уровень тревожности;

улучшить коммуникации и доверие между руководством и сотрудниками;

поднять корпоративный дух, улучшить командную работу, нацеленную на общий успех;

помочь работодателю сократить расходы на персонал.

В результате успешного внедрения данной системы вы увеличите эффективность работы персонала, несмотря на ухудшение экономики и ситуации в организации и на рынке.

Время выполнения задания – 30 минут

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции, проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

- Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т. п.).
- Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

- Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии).
- Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

- Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.
- Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.
- Подведение итогов оценки сформированности компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3}$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации (сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)

| Результат промежуточной аттестации (P) | Оценка сформированности компетенций | Оценка результатов обучения по дисциплине | Оценка ECTS |
|--|--|--|--------------------|
| 0–36 | Не сформирована. | неудовлетворительно (не зачтено) | F (не зачтено) |
| «Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по | | | |

| | | | |
|---|--|----------------------------------|-----------------|
| дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции. | | | |
| 37–49 | Уровень владения компетенцией недостаточен для её формирования в результате обучения по дисциплине. | неудовлетворительно (не зачтено) | FX (не зачтено) |
| «Условно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции. | | | |
| 50–59 | Уровень владения компетенцией посредственен для её формирования в результате обучения по дисциплине. | удовлетворительно (зачтено) | E (зачтено) |
| «Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи. | | | |
| 60–69 | Уровень владения компетенцией удовлетворителен для её формирования в результате обучения по дисциплине. | удовлетворительно (зачтено) | D (зачтено) |
| «Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи. | | | |
| 70–89 | Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине. | хорошо (зачтено) | C (зачтено) |
| «Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи. | | | |
| 90–94 | Уровень владения компетенцией высокий для её формирования в результате обучения | отлично (зачтено) | B (зачтено) |

| | | | |
|---|---|----------------------|-------------|
| | по дисциплине. | | |
| «Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания содержат одну–две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности. | | | |
| 95–100 | Уровень владения компетенцией превосходный для её формирования в результате обучения по дисциплине. | отлично (зачтено) | А (зачтено) |
| «Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, и о способности разрабатывать новые решения. | | | |