

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)**

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



А.Н.Леухин

«04» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмента



Е.В.Крюкова

«04» апреля 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Составитель(и)

**Леухин А.Н., доцент,
кандидат социологических
наук, доцент кафедры
менеджмента**

Согласовано с работодателями:

**Азизов Р.А., руководитель агентства по
занятости населения Астраханской области;
Варжина А.А., генеральный директор ООО
«Елисей»**

Направление подготовки /
специальность
Направленность (профиль) /
специализация ОПОП

**38.04.03 Управление персоналом
Управление персоналом в условиях цифровой
трансформации**

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

заочная

Год приёма

2024

Курс

3

Семестр(ы)

5

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Целями освоения дисциплины (модуля) «Антикризисное управление персоналом» являются формирование у студентов знаний и навыков по организации работы с персоналом организации в условиях многообразия кризисных ситуаций, возникающих в процессе осуществления хозяйственной деятельности.

1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля) «Антикризисное управление персоналом»:

- изучение основных понятий антикризисного управления персоналом;
- знакомство с приемами и инструментами управления персоналом в кризисных ситуациях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Антикризисное управление персоналом» относится к Блоку Б1. Шифр Б1.В.08. Изучение дисциплины осуществляется в 5-м семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами (модулями):

- Обучение и развитие персонала. Управление талантами», «Психология профессиональной деятельности и т. д.

Знания: идентификация психологических типов личности для оптимизации производственного процесса

Умения: применять полученные управленческие знания и навыки на практике;

Навыки: стратегического проектирования и внедрения системы мотивации и стимулирования персонала в организациях разных форм с учетом психологических типов личности

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

- «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Современные формы и системы оплаты труда», Преддипломная практика и др.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

а) Универсальные – нет.

б) Общепрофессиональные – нет.

в) Профессиональные:

ПК-5 – Способен организовать работу по реализации системы стратегического управления персоналом организации.

ПК-6 – Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)

ПК-5	Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений;	Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде; Организовать обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т. ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	Навыками делегирования полномочий членам команды и распределения поручений, получения обратной связи по результатам, принятия ответственности за общий результат.
ПК-6	Основы администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Навыками осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объём дисциплины (модуля) составляет 2 зачётные единицы, в том числе 12 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них лекции – 6 часов, практические – 12 часов), и 1 час. – консультация, 0,25 час. – КПА, 58,75 часов – на самостоятельную работу обучающихся

Таблица 2 - Структура и содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости
			Л	ПЗ	Конс.	КПА	СР	
1	Тема 1. Кризисные ситуации, стратегии и планирование	5	3	3			30	Опрос, разбор кейсов

2	Тема 2. Антикризисное управление и эффективность антикризисного управления	5	3	3	1	0,25	28,75	Опрос, разбор кейсов
	ИТОГО	72	6	6	1	0,25	58,75	Экзамен

Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		ПК-5	ПК-6	
Тема 1. Кризисные ситуации, стратегии и планирование	36	+	+	2
Тема 2. Антикризисное управление и эффективность антикризисного управления	36	+	+	2
Итого	72			

Краткое содержание каждой темы дисциплины.

Тема 1. Кризисные ситуации, стратегии и планирование

Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Антикризисное управление персоналом». Научные теории экономических кризисов. Кризисы в социально-экономической системе и социально-политические кризисы, причины возникновения. Антикризисное регулирование социально-трудовых отношений. Диагностика предкризисной ситуации. Кризисные сигналы и кризисная устойчивость организации. Принятие решений в условиях неопределенности. Антикризисная диагностика внешнего окружения организации и внутренней среды. Антикризисные стратегии преодоления кризиса. Типы антикризисных стратегий. Факторы, определяющие выбор стратегии преодоления кризиса. Антикризисное планирование: сущность, этапы, практическое использование. Социальный план предприятия. Профилактика организационных кризисов. Организационные меры по предотвращению кризисов.

Тема 2. Антикризисное управление и эффективность антикризисного управления

Взаимодействие команды антикризисного управления и персонала организации. Принципы формирования команды антикризисного управления. Особенности деятельности антикризисных управляющих. Отношения антикризисного управляющего и персонала организации. Принятие групповых решений в условиях неопределенности. Эффекты при работе в группе. Антикризисное управление персоналом при реструктуризации и ликвидации предприятия. Методы реструктуризации персонала организации. Социальные проблемы реструктуризации персонала. Санация кадрового состава организации. Влияние перепрофилирования производства на персонал. Управление корпоративными конфликтами. Управление настроением и лояльностью персонала. Управление коммуникациями в кризисной ситуации. Оценка социально-экономической эффективности антикризисного управления. Организационная реакция на кризис. Критерии и показатели успешного преодоления кризиса. Оценка социальной и экономической эффективности совершенствования антикризисного управления.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ

И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины «Антикризисное управление персоналом» обучающимися предполагает посещение и прослушивание лекций, работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий и практикующих упражнений под руководством преподавателя, как в группах, так и индивидуально; обсуждение конкретных ситуаций. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

По каждой теме необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал лекций (в т.ч. в LMS Moodle «Цифровое обучение»), учебников и учебных пособий из раздела 8. «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия или изучения материала по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо сдать преподавателю на следующем занятии для проверки.

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Кризисные ситуации, стратегии и планирование	30	Изучение лекционного материала, работа с кейсами
Тема 2. Антикризисное управление и эффективность антикризисного управления	28,75	Изучение лекционного материала, работа с кейсами

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно. Не предусмотрено.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа

Тема 1. Кризисные ситуации, стратегии и планирование		Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 2. Антикризисное управление и эффективность антикризисного управления		Фронтальный опрос, тематические дискуссии	Не предусмотрено

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle «Цифровое обучение») или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование LMS Moodle «Цифровое обучение» для размещения электронных образовательных ресурсов;
- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением

Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
1	<u>Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС»</u> http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
5	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
6	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

Таблица 5. Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
-------	------------------------------------------	-----------------------------------------------	----------------------------------

1	Тема 1. Кризисные ситуации, стратегии и планирование	ПК-5, ПК-6	Кейсы
2	Тема 2. Антикризисное управление и эффективность антикризисного управления	ПК-5, ПК-6	Кейсы

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
------------------	---------------------

5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. Кризисные ситуации, стратегии и планирование

– Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Антикризисное управление персоналом».

- Научные теории экономических кризисов.
- Кризисы в социально-экономической системе и социально-политические кризисы, причины возникновения.
- Антикризисное регулирование социально-трудовых отношений.
- Диагностика предкризисной ситуации.
- Кризисные сигналы и кризисная устойчивость организации.
- Принятие решений в условиях неопределенности.
- Антикризисная диагностика внешнего окружения организации и внутренней среды.
- Антикризисные стратегии преодоления кризиса.
- Типы антикризисных стратегий.
- Факторы, определяющие выбор стратегии преодоления кризиса.
- Антикризисное планирование: сущность, этапы, практическое использование.
- Социальный план предприятия.
- Профилактика организационных кризисов.

Кейс 1.

Компания «Альфа Медицина» занимается продажами медицинского оборудования. Директор принял решение об изменении системы начисления заработной платы. На сегодняшний день каждый из 8 менеджеров по продажам (Федор, Антон, Олег, Семен, Майкл, Джек, Анна, Мария) получает оклад 20 000 руб. и ежемесячную премию 20 000 руб. – за выполнение плана продаж по отделу в целом.

На совещании, директор по продажам (Иван Кузьмич) объявил менеджерам о том, что со следующего месяца изменится система начисления премии, при этом оклад останется прежним. Размер премии будет зависеть от степени выполнения сотрудником индивидуального плана продаж.

Таким образом, размер минимальной премии составит 1 000 руб., а максимальной 30 000 руб. (при выполнении плана на 100%). То есть максимально возможная сумма З/П увеличится с 40 до 50 тыс. руб. Кроме того, директор поручил каждому спрогнозировать свой объем продаж до

конца года, написать обоснование прогноза и план развития клиентов. Реакция менеджеров была не однозначной.

Совещание:

Антон: - Иван Кузьмич! Что за бредовая система? Мы ведь теряем деньги! Кроме того у нас и так полно дел, а еще и планированием заниматься, за что вообще аналитик получает з/п?

Мария: - Антон, да ты не понимаешь! У нас есть возможность получать на 10 т.р. больше чем прежде! Ребята, это ведь плюс! Кроме того, в планировании мы можем выразить свои идеи по развитию клиентов! Кстати, Иван Кузьмич, а может быть учредим приз за лучшую инновацию по итогам года? Ребята, что скажите?

Джек: - Да, да, звучит вроде бы не плохо...

Майкл: одобрительно кивнул...

Олег: пожал плечами...-нужно все как следует обдумать...-как то все быстро...

Анна: - не знаю, думаю премия от 1 000 до 30 000 это определенный риск, Иван Кузьмич?

Антон: (перебивая Анну) - Иван Кузьмич, эта система не будет работать! Так ведь ребята? Ну чего вы молчите?

Семен: молчит и смотрит на стол

Федор: - Иван Кузьмич, а для чего все это делается? Да, я согласен, максимальная з/п вырастет, но и минимальная уменьшится. Я даже не знаю что лучше.....

Через час в чайной комнате: (Мария, Анна, Майкл, Джек):

Мария: - Коллеги, какие мысли?

Анна: - не все так хорошо как кажется, сначала мы не получим премию, потом нам скажут что в этом еще и наша вина, т.к. планированием занимались мы сами, затем перекроют финансирование, и вообще такое чувство, что ему не важно наше мнение!

Мария: - Майкл?

Майкл: - ..наверное...и вообще ...почему чуть что – сразу Майкл?...

Джек: - да Вы не парьтесь, не в первый раз к нам выходят с инициативами, ни когда мы не делали так, как говорят и в этот раз не нужно...

Мария: - как Вы не понимаете, это ведь делается для нас, перед нами открываются новые возможности самостоятельно планировать свои продажи, мы выйдем на новый уровень!

В обеденный перерыв: (Антон, Олег, Семен, Федор)

Олег: - Я слышал, что вроде бы Маша что-то еще предложила ...а Джек выступил против...

Антон: - Парни, это утопия, нужно организовать протест! Я предлагаю вообще устроить забастовку! Я докажу что это решение было не правильным! Скоро все рухнет!

Семен: - не знаю, посмотрим, что будет дальше...

Федор: - Вы рано бьете тревогу, нужно выяснить все по подробней..(сказал Федор и направился в кабинет к директору).

Задание

Определить к какому типу относится каждый сотрудник?

Что полезного для Вас, как для лидера проекта, может дать этот тип сотрудника?

Какие действия Вы предпримете, чтобы перевести его в «лагерь сторонников»? (как коммуницировать, что поручать, и т.д.)

Тема 2. Антикризисное управление и эффективность антикризисного управления

- Организационные меры по предотвращению кризисов.
- Взаимодействие команды антикризисного управления и персонала организации.
- Принципы формирования команды антикризисного управления.
- Особенности деятельности антикризисных управляющих.
- Отношения антикризисного управляющего и персонала организации.
- Принятие групповых решений в условиях неопределенности.
- Эффекты при работе в группе.
- Антикризисное управление персоналом при реструктуризации и ликвидации предприятия.
- Методы реструктуризации персонала организации.

- Социальные проблемы реструктуризации персонала.
- Санация кадрового состава организации.
- Влияние перепрофилирования производства на персонал.
- Управление корпоративными конфликтами.
- Управление настроением и лояльностью персонала.
- Управление коммуникациями в кризисной ситуации.
- Оценка социально-экономической эффективности антикризисного управления.
- Организационная реакция на кризис.
- Критерии и показатели успешного преодоления кризиса.
- Оценка социальной и экономической эффективности совершенствования антикризисного управления.

Кейс 2.

При подборе и оценке персонала мы часто используем case-study.

Создавая проблемную ситуацию на основе фактов из реальной практики мы можем составить прогноз поведения соискателя в корпоративной среде.

Кейс «Выбор управленческого решения» может применяться для подбора, оценки и обучения руководителей высшего и среднего звена.

К Вам за консультацией обратился менеджер крупной компании со следующей проблемой: у них есть два очень ценных и важных сотрудника – А и В, но каждый из них обладает некоторыми чертами характера, явно не способствующими эффективной работе. Предложите свои варианты действий руководства в отношении этих сотрудников:

А) сложный и жесткий характер, склочник (часто без повода ссорится), сплетник, интриган и грубиян, ненавидит подчиняться, стремится к лидерству, работает в основном за вознаграждение (ключевой мотив), инициативен, ожесточенно отстаивает свое мнение, отношение сотрудников к нему двойственное - его за все за это не любят в коллективе, но уважают за внутреннюю силу и пробивной характер. Что делать?

Б) человек добрый, мягкий, хороший исполнитель, не склонен проявлять свое мнение и личную инициативу, сотрудники часто «за глаза» называют его «тряпкой» и «мямлей», т.к. он легко поддается влиянию даже своих подчиненных, отношение со стороны команды двойственное – его не уважают за слабый характер, но инстинктивно тянутся в нему за его отзывчивость и душевную доброту. Что делать?

Перечень вопросов на экзамен

1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Антикризисное управление персоналом». Научные теории экономических кризисов.
2. Кризисы в социально-экономической системе и социально-политические кризисы, причины возникновения. Антикризисное регулирование социально-трудовых отношений.
3. Диагностика предкризисной ситуации. Кризисные сигналы и кризисная устойчивость организации. Принятие решений в условиях неопределенности.
4. Антикризисная диагностика внешнего окружения организации и внутренней среды. Антикризисные стратегии преодоления кризиса.
5. Типы антикризисных стратегий. Факторы, определяющие выбор стратегии преодоления кризиса.
6. Антикризисное планирование: сущность, этапы, практическое использование. Социальный план предприятия. Профилактика организационных кризисов.
7. Организационные меры по предотвращению кризисов. Взаимодействие команды антикризисного управления и персонала организации.
8. Принципы формирования команды антикризисного управления. Особенности деятельности антикризисных управляющих.
9. Отношения антикризисного управляющего и персонала организации. Принятие групповых решений в условиях неопределенности.
10. Эффекты при работе в группе. Антикризисное управление персоналом при реструктуризации и ликвидации предприятия.
11. Методы реструктуризации персонала организации. Социальные проблемы

реструктуризации персонала.

12. Санация кадрового состава организации. Влияние перепрофилирования производства на персонал.

13. Управление корпоративными конфликтами. Управление настроем и лояльностью персонала.

14. Управление коммуникациями в кризисной ситуации. Оценка социально-экономической эффективности антикризисного управления.

15. Организационная реакция на кризис. Критерии и показатели успешного преодоления кризиса.

16. Оценка социальной и экономической эффективности совершенствования антикризисного управления.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ПК-5 Способен организовать работу по реализации системы стратегического управления персоналом организации				
1.	Задание закрытого типа	1. Вставьте недостающее слово «Антикризисное управление организацией — дисциплина, знакомство с которой необходимо ... любого профиля деятельности» А. менеджерам; В. инженерам; С. бухгалтерам	а	1
2.		1. Дисциплина «Антикризисный менеджмент» позволяет узнать (выберите несколько вариантов) А. последовательность действий для диагностики предкризисного состояния, кризисных угроз и планирования антикризисной стратегии организации; В. этапы финансового учета и экономического анализа; С. основные типы стратегий выхода из кризиса и условия их применения; D. методы обнаружения слабых мест организации; Е. условия и эволюционные процессы возникновения финансов	A C D	1
3.		1. Изучение дисциплины «Антикризисный менеджмент» базируется на следующих дисциплинах: А. «Экономика», «Математический анализ» В. «Статистика», «Прогнозирование и планирование» С. «Управление проектами», «Стратегический менеджмент». «Финансовый менеджмент» D. верны все ответы	D	1

4.		<p>1. Антикризисный менеджмент – это определенный вида деятельность по преодолению состояния (имеется в виду кризисная ситуация), которое является угрозой для функционирования организации или предприятия и главным вопросом при котором становится вопрос существования.</p> <p>В. выполнение функций планирования, организации и руководства любым предприятием, учреждением</p> <p>С. это организационная функция и совокупность процессов создания, продвижения и предоставления продукта или услуги покупателям и управление взаимоотношениями с ними с выгодой для организации</p>	А	1
5.		<p>1. Продолжите определение «Кризис – это</p> <p>А. непродолжительная потеря платежеспособности предприятия</p> <p>В. возможность возникновения убытка, измеряемого в денежном выражении</p> <p>С. маловероятное событие, способное угрожать жизнедеятельности организации, характеризующееся неопределенными причинами и трудно предсказуемыми последствиями, требующее принятия немедленных решений.</p>	С	1
6.	Задание открытого типа	Фазы классического экономического цикла	<p>1. (+) Подъем</p> <p>2. (+) Депрессия</p> <p>3. (+) Кризис</p> <p>4. (+) Оживление</p>	5
7.		Структура жизненного цикла предприятия связана с ...	1. (+) жизненным циклом основного вида продукции предприятия	5
8.		Кризис является негативным явлением.	1. (+) Нет, так как — это не только разрушение, но и создание потенциальной возможности сбыта и перспективы выхода из него благодаря падению цен	5
9.		Жизненный цикл предприятия зависит не только от законов рыночной экономики на ...	1. (+) микроуровне	5
10.		Антикризисное управление – это управление ...	1. (+) которое должно быть направлено на предотвращение банкротства предприятий	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ПК-6. Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации				
11.	Задание закрытого типа	1. Антикризисное управление заключается в ... потенциального риска для нормальной работы организации А. исключения В. максимизации С. минимизации	С	1
12.		Антикризисное управление и антикризисное регулирование: суть, различия. 1. Антикризисное управление связано с непосредственным влиянием ...управления на ... управления А. объекта , субъект В. субъекта на объект С. оба ответа неверны	В	1
13.		1. В кризисных ситуациях свои управленческие функции государство реализует в нескольких сферах: А. ограничивать возможные антисоциальные последствия игры стихийно-рыночных сил, страховать общество от них. В. Участие в управлении предприятиями с государственной долей собственности. Осуществляется оно путём включения (выборов или назначения) в органы управления этих предприятий представителей государства. С. меры по финансовой поддержке промышленных предприятий.	В	1
14.		1. Антикризисное регулирование экономики . это ...воздействие государства на товаропроизводителей. А. прямое В. отрицательное С. косвенное	А	1
15.		1. Государственное регулирование призвано: А. стимулировать позитивные социально-	С	1

		экономические процессы В. ограничивать возможные антисоциальные последствия игры стихийно-рыночных сил, страховать общество от них С. верны оба ответа		
16.	Задание открытого типа	1. В чем проявляется нормативно- законодательная деятельность по регулированию кризиса	формирование антикризисного законодательства	5
17.		1. Государство имеет право в кризисных ситуациях произвести перевод собственности из региональной в федеральную	имеет в любом случае	5
18.		1. Как при социализме было принято называть кризис	экономический спад	5
19.		1. Что определяет содержание программы антикризисного управления	причины кризиса	5
20.		1. В чем видел источник кризисов в общественном развитии К.Маркс	в частной собственности как источник а столкновения интересов	5

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре менеджмента, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Ответы на вопросы в ходе учебной дискуссии	4/5	20	Согласно расписанию
2.	Выполнение практических заданий	4/5	20	до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»
Всего			40	-
Блок бонусов				
3.	Своевременное выполнение всех заданий – до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»		10	
ЭКЗАМЕН			50	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Неготовность к занятию</i>	- 5

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	Зачтено
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература:

1. Демчук О.Н., Антикризисное управление / Демчук О.Н. - М. : ФЛИНТА, 2017. - 251 с. - ISBN 978-5-9765-0224-6 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976502246.html> (ЭБС «Консультант студента»)
2. Кадровая политика и стратегии управления персоналом : учебник / Х.М. Бекмурзиева, Л.Н. Иванова-Швец, Е.В. Кузуб [и др.] ; под общ. ред. А.А. Литвинюка. — Москва : КноРус, 2022. — 339 с. — ISBN 978-5-406-09822-6. — URL:<https://book.ru/book/943862> (дата обращения: 24.06.2022). — Текст : электронный.
3. Гаман-Голутвина О.В., Государственное управление в условиях кризиса и санкционных ограничений: отечественный и зарубежный опыт : монография / Гаман-Голутвина О.В. и др. - М. : МГИМО, 2017. - 889 с. - ISBN 978-5-9228-1788-2 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785922817882.html> (ЭБС «Консультант студента»)

8.2. Дополнительная литература

1. Кибанова, А.Я.. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой : Учебное пособие / А.Я. Кибанова — Москва : Проспект, 2014. — 67 с. — ISBN 978-5-392-11673-7. — URL: <https://book.ru/book/916366> (дата обращения: 17.08.2024). — Текст: электронный.
2. Тихонов, А. И., Основы организационной культуры и делового общения : учебное пособие / А. И. Тихонов, В. Г. Коновалова, М. А. Федотова. — Москва : Русайнс, 2024. — 137 с. — ISBN 978-5-466-04766-0. — URL: <https://book.ru/book/952170> (дата обращения: 17.08.2024). — Текст: электронный.
3. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебное пособие / Под ред., Кибанова А.Я. — Москва : Проспект, 2014. — 60 с. — ISBN 978-5-392-11521-1. — URL: <https://book.ru/book/916350> (дата обращения: 24.06.2022). — Текст : электронный.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
2. Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» <http://dlib.eastview.com>. Регистрация с компьютеров АГУ.
3. Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) <http://mars.arbicon.ru>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - <http://window.edu.ru>
5. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации - <https://minobrnauki.gov.ru>
6. Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» - <http://zhit-vmeste.ru>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида

(при наличии).

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).