


Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

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

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

20.08.2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Антикризисное управление персоналом»**

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк  
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Антикризисное управление персоналом» для студентов 3 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной/заочной форм обучения.

Автор,  
разработчик: доцент, к.э.н., доцент Ю.Г. Баранник

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК



А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на заседании кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 11

Заведующий кафедрой



А.М. Стадник

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

**Цель** изучения учебной дисциплины «Антикризисное управление персоналом»: обеспечить системное представление студента о задачах, функциях, роли и месте управления персоналом в антикризисных условиях, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации.

**Карта компетенций**

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОК-3	Уметь применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<i>Знать:</i> современные тенденции развития теории кризисов; <i>Уметь:</i> планировать и применять антикризисные мероприятия. <i>Владеть:</i> методами расчета бюджета на персонал в условиях кризиса.
ОПК-2	Обладать знанием нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений.	<i>Знать:</i> Законы и нормативные акты по трудовым отношениям. <i>Уметь:</i> использовать документы ДНР в практической работе. <i>Владеть:</i> современным инструментарием формирования антикризисного управления персоналом
ОПК-3	Обладать знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенции МОТ и др.).	<i>Знать:</i> содержание основных международных и Республиканских правовых документов социально-трудовой сферы. <i>Уметь:</i> оценивать эффективность разделов правовых документов относящихся к регулированию труда. <i>Владеть:</i> навыками разработки антикризисных мероприятий, опираясь на правовые документы.
ОПК-4	Обладать навыками работы с внешними организациями (Министерствами, фондами социального страхования Донецкой Народной Республики, кадровыми агентствами, службами занятости населения и др.)	<i>Знать:</i> внешние факторы, влияющие на кризисы в организации.. <i>Уметь:</i> разрабатывать модели выхода из кризиса.. <i>Владеть:</i> навыками разработки планов подготовки и переподготовки персонала

ПК-11	Обладать навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала.	<i>Знать:</i> системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций <i>Уметь:</i> разрабатывать модели выхода из кризиса.. <i>Владеть:</i> навыками разработки планов подготовки и переподготовки персонала
ПК-12	Обладать умением производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.	<i>Знать:</i> внешние факторы, влияющие на кризисы в организации.. <i>Уметь:</i> рассчитывать планы дополнительной потребности в персонале. <i>Владеть:</i> навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.

## 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Антикризисное управление персоналом» относится к вариативной дисциплине.

### 2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «Микроэкономики», которая позволяет понять процессы и явления, происходящие на разных этапах развития общества, основы управления персоналом, конфликтологии, трудовое право. Она связана с дисциплинами «История менеджмента», «Модели управления персоналом» и «Организационное поведение», поскольку рассматривает вопрос управления персоналом, его организации, мотивации, нормирования и оплаты труда в контексте основных технико-экономических показателей деятельности субъектов рынка. Вопросы, связанные с проблемами в области антикризисного управления персоналом, тесно переплетаются с программными вопросами дисциплин «Основы государственного регулирования экономики», «Экономика и социология труда», «Модели управления персоналом». Вопросы формирования антикризисного менеджмента предприятия основываются на положениях дисциплин «Конфликтология»..

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

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Антикризисное управление персоналом», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Социология управления персоналом», «Экономика управления персоналом», «Организация и нормирование труда», «Мотивация и оплата труда», «а также для прохождения производственной и преддипломной практик.

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

	Зачетные единицы (кредиты ECTS)	Всего часов		Форма обучения	
		0	3	Очная	Заочная
				Семестр № 5	Семестр №5
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3</b>	<b>72</b>		<b>Количество часов на вид работы:</b>	
<b>Виды учебной работы, из них:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>				<b>36</b>	<b>8</b>
В том числе:					
Лекции				18	4
Семинарские занятия				18	4
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>				<b>36</b>	<b>64</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>					
В том числе:					
зачет				зачет	зачет

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

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Раздел 1. Понятие и причины кризиса организации.</b>										
Тема 1.1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения.	2		2	2	6	2			8	10
Тема 1.2. Антикризисное регулирование и управление.	2		2	4	8			2	6	8

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 1.3. Стратегия поведения в кризисе	2		2	4	8				6	6
Тема 1.4. Антикризисные действия менеджмента организации.	2		2	2	6				6	6
Тема 1.5. Разработка мер по сохранению персонала.	2		2	4	8				6	6
<b>Итого по разделу 1:</b>	<b>10</b>		<b>10</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>32</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 2. Антикризисные действия менеджмента организации.</b>										
Тема 2.1. Разработка программ стимулирования в период кризиса	2		2	6	10				9	9
Тема 2.2. Разработка программ обучения в период кризиса	2		2	6	10	2			7	9
Тема 2.3.Изменение бюджета на персонал.	2		2	4	8				9	9
Тема 2.4. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом	2		2	4	8			2	7	9
<b>Итого по разделу 2:</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>32</b>	<b>36</b>
<b>Всего за семестр</b>	<b>18</b>		<b>18</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>64</b>	<b>72</b>

#### 4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских/практических занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
<b>Раздел 1. Понятие и причины кризиса организации.</b>				
Тема 1.1. Понятие	-Типология кризисов.	Семинарское занятие 1		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских/практических занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения.	-Виды кризисов (глобальные, национальные, отраслевые, организационные, переходные). -Признаки кризиса: распознавание и преодоление.	1. Понятие и суть кризиса. 2. Виды кризисов. 3. Признаки кризиса: распознавание и преодоление.	2	
<b>Тема 1.2.</b> Антикризисное регулирование и управление.	Антикризисное управление организацией -Закономерности антикризисного поведения организаций. -Управление в условиях кризиса. -Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении. -Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса.	<b>Семинарское Занятие 2</b> 1.Сущность антикризисного управления организацией 2. Закономерности антикризисного поведения организаций. 3. Особенности управления персоналом в условиях кризиса.	2	2
<b>Тема 1.3</b> Стратегия поведения в кризисе	- Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе. -Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал). -Реструктуризация персонала организации.	<b>Семинарское занятие 3</b> 1. Стратегия поведения в кризисе и управление персоналом. 2. Сохранение жизненности организации. 3.Пути изменения структуры персонала при кризисе.	2	
<b>Тема 1.4</b> Антикризисные действия менеджмента организации.	- Диагностика организации. - Проведение антикризисных сессий. - Разработка сценариев выхода из кризиса. - Выбор каналов и форм информирования персонала. - Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации. - Значение личного примера менеджеров.	<b>Семинарское занятие. 4</b> 1.Определение диагностики организации. 2. Проведение антикризисных сессий. 3. Разработка возможных путей выхода из кризиса. 4.Разработка мероприятий по улучшению социально-	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских/практических занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	- Изменение системы принятия решений.	психологического климата организации.		
<b>Тема 1.5.</b> Разработка мер по сохранению персонала.	- Изменение форм организации труда и форм занятости персонала. - Социально-психологические особенности коллектива как фактор сохранения коллектива. - Роль материального стимулирования в сохранении персонала. - Формирование отношений между членами коллектива на основе видения перспектив	<b>Семинарское занятие. 5</b> 1. Определение диагностики организации. 2. Проведение антикризисных сессий. 3. Разработка возможных путей выхода из кризиса.		
<b>Раздел 2. Антикризисные действия менеджмента организации.</b>				
<b>Тема 2.1.</b> Разработка программ стимулирования в период кризиса	- Выделение ключевых компетентов. - Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату. - Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования.	<b>Семинарское занятие. 6</b> 1. Определение ключевых компетентов преодоления кризиса. 2. Взаимосвязь стабильности персонала, материального стимулирования и конечного результата. 3. Значение и влияние нематериального стимулирования для закрепления персонала.	2	
<b>Тема 2.2.</b> Разработка программ обучения в период кризиса	- Выбор программ обучения. - Составление программ обучения. - Дифференциация составления программ обучения для различных категорий персонала.	<b>Семинарское занятие. 7</b> 1. Значение и выбор программ обучения персонала. 2. Составление программ обучения персонала. 3. Различия в программах обучения персонала.	2	
<b>Тема 2.3.</b>	- Поиск источников сокращения	<b>Семинарское</b>		



Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских/практических занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Изменение бюджета на персонал.	издержек на персонал. - Виды и правовые основания массовых высвобождений. - Аутплейсмент. - Основные сокращаемые категории персонала. - Изменение нанимаемых категорий персонала. - Сокращение издержек на наём персонала. - Изменение форм оплаты труда в период кризиса.	<b>занятие. 8</b> 1. Определение затрат на персонал и поиск их сокращения. 2. Пути поиска сокращения массовых увольнение. 3. Структура новых наёмных категорий персонала. 4. Эффективность изменения форм оплаты труда.	2	
<b>Тема 2.4.</b> Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом	- Японский опыт антикризисного управления персоналом. - Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании. - Французский опыт антикризисного управления персоналом. - Опыт антикризисного управления персоналом в США.	<b>Семинарское занятие. 9</b> 1. Задачи и функции служб управления персоналом за рубежом. 2. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом.. 3. Профессионально-квалификационные требования к работникам кадровых служб в период кризиса за рубежом.	2	2

## 5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

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

1. Баранник Ю.Г. РПУД «Антикризисное управление персоналом». [Электронный ресурс ].- ДонАУиГС.-Донецк. 2017 .

5. Киселева А.А. Мировой опыт финансирования политики социальной защиты населения / А.А. Киселева // Сборник научных работ ДонГУУ «Проблемы эффективности использования человеческих и природных ресурсов Украины»: Сер.: Экономика. – Донецк: Изд-во «Ноулидж», 2012. – Т. XIII, вып.233. – С.85-90.

6. Киселева А.А., Стадник А.М. Проблемы и пути увеличения трудоустройства молодёжи на региональном рынке труда / А.А. Киселева, А.М. Стадник // Вестник ДонГУУ, науч. ж-л Менеджер, 2012. – №2(60). – С.107-111.

7. Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент: Уч. пособ. Ч.1 / В.М.

Колпаков. – К.: МАУП, 2002. – 160 с.

18. Лукьянченко Н.Д., Нормирование труда / Н.Д. Лукьянченко, Т.И. Копытина. – Донецк: ДонНУ, 2007. – 214 с.

#### **Перечень контрольных вопросов для мамоподготовки**

1. Содержание и организация государственного антикризисного регулирования.
2. Государственная финансовая поддержка неплатежеспособных предприятий
3. Влияние налоговой политики на преодоление кризисного состояния предприятия.
4. Особенности проведения процедур банкротства на предприятии.
5. Особенности несостоятельности кредитных организаций.
6. Методы диагностики вероятности банкротства.
7. Механизм диагностики финансового состояния.
8. Виды рисков. Оценка и профилактика.
9. Способы понижения степени риска
10. Модели антикризисных стратегий.

#### **5.2. Перечень основной учебной литературы**

1. Гаращенко Н.Л. Государственное регулирование экономики [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Л. Гаращенко. - Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2007. - 166 с. Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/576/68576>

2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України [текст] : підручник: зат. Мін-ом освіти і науки України / Ю.П.Дмитренко. - К. : Юрінком Інтер, 2009.- 624 с.

3. Костюк Л.Д. Рынок труда: Учебное пособие для подготовки бакалавров / Л.Д. Костюк. – М.: МИИТ, 2013. – 161 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ml.miit-ief.ru/>

4. Одинцов А.А. Менеджмент организации: введение в специальность: Учебное пособие для вузов / А.А. Одинцов. — М.: Издательство «Экзамен», 2014. – 320 с. // <http://search.rsl.ru>

5. Рофе А.И. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. – 3-е изд. доп., и перераб.— Москва : КноРус, 2015. — 374 с. — Для бакалавров. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://www.book.ru/book/915940>

6. Рофе А.И. Рынок труда : учебник / А.И. Рофе. — Москва : КноРус, 2016. — 259 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://www.book.ru/book/917895> - 569 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.knorus.ru/upload-knorus\\_new/pdf/9686.pdf](http://www.knorus.ru/upload-knorus_new/pdf/9686.pdf)

7. Управление персоналом: учебник / под ред. И.Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2013.

8. Щербакова Л.И. Экономика и социология труда. Учебное пособие: Учебное пособие для дистанционного обучения; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т. - Новочеркасск: ЮРГТУ. 2006. - 131 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/030/77030>

9. Экономика и социология труда: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 062100 Управление персоналом / [А. Я. Кибанов и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. ун-т упр. - Москва : ИНФРА-М, 2010. – 582 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://search.rsl.ru>

#### **5.3. Перечень дополнительной литературы**

1. Александров А.Д. и др. Кризис: что важно знать руководителю. –М.,
2. Антикризисное управление. Теория и практика: учеб. пособие; под ред.

В.Я.Захарова. -3-е изд., перераб. и доп. –М., 2010.

3. Балдин К.В., Передеряев А.В., Рукоусев И.И. Антикризисное управление: макро-и микроуровень : учеб. пособие /.,. -4-е изд., испр. –М.,2010

4. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 192 с.

5. Зуб А.Т., Панина Е.М. Антикризисное управление организацией : учеб. пособие для студентов вузов. –М., 2010.

6. Круглова Н.Ю. Антикризисное управление. – М., 2010.

7. Кузнецов С.Ю. Антикризисное управление : курс лекций. –М., 2010.

8. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом / В.В. Лукашевич. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2012. – 272 с.

9. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практик: учеб. пособ. / Л.В. Максимова. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. – 256 с.

10. Неупокоева Т.Э. Антикризисное управление организацией (предприятием): учеб. пособие. –СПб., 2009.

11. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учеб. для студ. вузов. / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 198 с.

12. Управление персоналом в организации: Учеб. пособие. / А.К. Саакян, Г.Г. Зайцев, Н.В. Лашманов, Н.В. Дягилева. – СПб.: Питер, 2001. – 410 с.

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

<http://pyndex.ru/publications/>

<http://www.e-prof.ru/>

<http://hr-land.com/www.hr-journal.ru> [www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net)

<http://www.hr-portal.ru>

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

### **7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении семинарских/практических занятий.

### **7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)**

- 1.Операционные системы Windows, стандартные офисные программы;
- 2.Законодательно-правовая электронно-поисковая база («Консультант», «Гарант»);
- 3.Электронные версии учебников, пособий, методических разработок, указаний и рекомендаций по всем видам учебной работы, предусмотренных вузовской рабочей программой, находящихся в свободном доступе для студентов;
- 4.Презентации лекции по модулям дисциплины.

### **7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)**

Информационные справочные системы не используются

## 8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

### 8.1. Виды промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** включает семестровый контроль в период зачетно-экзаменационной сессии. Промежуточная аттестация в форме семестрового зачета позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и осуществляться в устной форме.

**Текущий контроль** успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний умений) с последующим объединением оценок и производится в форме устного опроса ( фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация и текущий контроль осуществляется согласно «Порядку организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

#### Вопросы к зачету

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

#### Критерии оценивания

Зачет ставится: без опроса если студент положительно отвечал на всех семинарских занятиях;

-при положительном ответе на поставленные вопросы.

### 8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

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

**Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS.**

<i>По шкале ECTS</i>	<i>Сумма баллов за все виды учебной деятельности</i>	<i>По государственной шкале</i>	<i>Определение</i>
A	90 – 100	«Отлично»	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80 – 89	«Хорошо»	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 100%)
C	75 – 79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
D	70 – 74	«Удовлетворительно»	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60 – 69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
FX	35 – 59	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной аттестации
F	0 – 34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

### 8.3. Критерии оценки работы студента.

**Критерии оценивания** – система требований (описание и количественное измерение) к уровню знаний и умений, которые студент должен продемонстрировать для подтверждения результатов обучения.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале.

**Средства диагностики** для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП;

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;

- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОП;

- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

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

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

#### *Типовые контрольные задания*

##### **1. Контрольная работа**

Контрольная работа студента включает в себя теоретическое изложение по заданным темам. На контрольные вопросы должны быть даны краткие ответы по существу.

#### **Темы для контрольной работы**

1. Разработка сценариев выхода из кризиса.
2. Закономерности антикризисного поведения организаций.
3. Особенности японского опыта управления персоналом в кризисе.
4. Европейский опыт антикризисного управления персоналом.
5. Американский опыт антикризисного управления персоналом.
6. Мероприятия по улучшению социально-психологического климата коллектива.
7. Значение консалтинга и аудита для развития международного и российского управления бизнесом
8. Антикризисные формы стимулирования персонала.
9. Новые формы оплаты труда в период кризиса.
10. Основные формы массового высвобождения персонала.

#### Критерии оценки:

- уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой;
- умение обучающегося использовать теоретические знания при выполнении заданий и задач;
- обоснованность, четкость, краткость изложения ответа.

#### Описание шкалы оценивания для коллоквиума и контрольной работы

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;

- материал излагается непоследовательно;
  - обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
  - на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.
- Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:
- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
  - материал излагается неуверенно, беспорядочно;
  - даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

## **2. Доклад, сообщение**

### ***Темы для докладов***

1. Причины и характеристика кризиса.
2. Поведение персонала на кризисных предприятиях.
3. Основные формы и методы профессионального обучения и переобучения руководителей и специалистов.
4. Сравнение затрат на персонал в докризисном и кризисном состоянии организации.
5. Критерии определения стратегии преодоления кризиса.
6. Определение структуры наёмного персонала.
7. Методы сокращения высвобождения персонала.
8. Формирование социально-психологического климата в коллективе.
9. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом.
10. Сущность кризисов и их проявление в экономических системах.
11. Основные причины возникновения кризисов.
12. Роль кризисов в социально-экономическом развитии.
13. Общепринятая классификация экономических кризисов.
14. Экономические кризисы на микро- и макроуровне.
15. Диагностика и оценка финансового состояния.
16. Маркетинг и организационно-производственный менеджмент.
17. Антикризисное бизнес-планирование.
18. Организация ликвидации предприятия.
19. Содержание и организация государственного антикризисного регулирования.
20. Государственная финансовая поддержка неплатежеспособных предприятий
21. Влияние налоговой политики на преодоление кризисного состояния предприятия.
22. Особенности проведения процедур банкротства на предприятии.
23. Особенности несостоятельности кредитных организаций.
24. Методы диагностики вероятности банкротства.
25. Механизм диагностики финансового состояния.
26. Виды рисков. Оценка и профилактика.
27. Способы понижения степени риска
28. Модели антикризисных стратегий.
29. Формирование антикризисной стратегии.
30. Кадровая стратегия кризисной организации.
31. Мотивация персонала в условиях неопределенности.
32. Управление конфликтами.
33. Обзор мер, предпринимаемых к предприятиям-банкротам

### **Критерии оценки**

- актуальность;
- владение материалом;
- культура речи;
- краткость;

логичность и убедительность.

Максимальное количество баллов – 2 балла.

### 3. Тест

#### Тестовые задания

**Выберите верный ответ на вопрос**

1. Причины кризиса:
  - а) отсутствие продаж;
  - б) неумелое ведение бизнеса;
  - в) объективная закономерность развития социально-экономической системы.
  
2. Тенденции существования социально-экономической системы:
  - а) функционирование и развитие;
  - б) общее развитие общества;
  - в) увеличение выпуска продукции.
  
3. Проявление организационного кризиса:
  - а) перепроизводство товаров;
  - б) застойность и бюрократизация структур, конфликты между подразделениями, менеджерами разных уровней управления;
  - в) отсутствие знаний у менеджера.
  
4. Субъективная причина кризиса это:
  - а) ошибки менеджеров в управлении, недостатки в организации производства, несовершенство инновационной и инвестиционной политики;
  - б) невыполнение плана производства;
  - в) отсутствие поставок заказов смежниками.
  
5. Методы антикризисного управления на уровне государственного регулирования включают:
  - а) выработку нормативных, законодательных актов, содействие малому бизнесу и др.;
  - б) изменение производственной программы;
  - в) изменение цен продаж.
  
6. Возникновение кризисной ситуации, как правило, сопровождается:
  - а) спокойным морально-психологическим климатом в коллективе;
  - б) стрессовым состоянием персонала организации.
  - в) дефицитом времени для принятия решений по урегулированию кризиса;
  
7. Любое отклонение от привычного режима функционирования системы или отдельного ее элемента называется:
  - а) кризисом персонала организации;
  - б) кризисным состоянием организации;
  - в) кризисом организации.
  
8. Антикризисное управление имеет следующие специфические свойства:
  - а) предвидение и возможное предупреждение проблем;
  - б) жесткая структура управления;
  - в) мобилизация кадрового потенциала организации;



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

- а) уровень конфликтности;
- б) производительность труда;
- в) текучесть персонала.

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

- а) ужесточение конкуренции;
- б) инфляционные процессы;
- в) демографический кризис;

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

- а) ужесточением конкуренции на внутриорганизационном рынке труда;
- б) ростом случаев нарушения трудовой дисциплины;
- в) конфликтами и дополнительными издержками во всех сферах управления организацией.

**12.** Кризисные менеджеры отличаются:

- а) умением определять главную и второстепенную информацию;
- б) уверенностью в эффективности собственного стиля управления;
- в) авторитарным стилем руководства.

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

- а) умение ставить перспективные цели и задачи;
- б) умение слушать собеседника, входить в его положение и интересы;
- в) умение реализовать основные формы работы: оперативные совещания, служебную переписку, переговоры.

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

- а) политические взгляды руководителя и подчиненных;
- б) наличие в организации релаксационных комнат для сотрудников;
- в) структура группы работников и специфика ситуации, в которой она находится.

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

- а) неэффективная структура управления;
- б) недостаточная нагрузка работника;
- в) отсутствие планирования досуговых мероприятий в организации.

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

- а) неудовлетворенность работой;
- б) текучесть кадров;
- в) низкая производительность труда.

**17.** Одной из функций антикризисного управления персоналом является планирование, подразумевающее разработку планов по таким направлениям деятельности, как:

а) повышение квалификации и совершенствование профессионального инструментария работников;

б) удовлетворение потребности в персонале;

в) развитие инновационных методов управления трудом;

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

а) определение целей исследования;

б) описание объекта исследования;

в) формулировка концепции исследования.

**19.** Стратегия антикризисного кадрового менеджмента организации предусматривает следующее обеспечение системы управления персоналом:

а) сырьевое;

б) материально-техническое;

в) организационное;

**20.** Предметом оценки аудита персонала (кадрового аудита) является:

а) адекватность кадрового потенциала совокупного работника задачам организации;

б) качество индивидуальной работы с людьми, действия которых требуют корректировки;

в) соответствие численности, профессионально-квалификационного состава, среднего разряда, производительности и других количественных показателей необходимому или проектируемому значению;

**21.** План управления кризисными ситуациями может включать:

а) перечень мероприятий, необходимых при возникновении кризисной ситуации;

б) функции центра по контролю за ходом выполнения работ в кризисной ситуации;

в) комплекс мер по обеспечению работы средствами связи.

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

а) возможно увольнение работника по причине сокращения в любой момент;

б) возможность использования механизма неполной загрузки рабочей недели;

в) перевод работника на другое место работы без согласия профсоюза.

**23.** Условиями для формирования эффективной управленческой команды является:

а) повышенная оплата труда;

б) предоставление членам управленческой команды дополнительных привилегий и льгот;

в) общая цель и общие интересы руководителей и специалистов разного уровня и профилей.

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

а) высокой культуры поведения руководителей всех уровней управления;

б) совершенствования управления;

в) плановой упорядоченности.

**25.** Любую новую идею, получившую свое подтверждение в нововведении, можно рассматривать как своеобразную программу (технологическую, производственную,

социальную, культурную и т. д.), которая должна содержать следующие обязательные компоненты:

- а) цель нововведения, условия нововведения, критерии нововведения;
- б) факторы нововведения;
- в) реализация нововведения.

**26.** Менеджмент-модель аудита персонала организации включает следующие элементы:

- а) выработка целей аудита персонала организации;
- б) создание условий для проведения кадрового аудита;
- в) организация работы.

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

- а) манипулятор;
- б) исследователь-прогнозист;
- в) «дрессировщик».

**28.** Культура управления оказывает влияние на следующие компоненты деятельности организации:

- а) поведение людей;
- б) уровень профессиональной грамотности специалистов организации;
- в) кадровую политику.

**29.** Для обеспечения обратной связи целесообразно использовать такие методы как:

- а) сбор и анализ слухов;
- б) анкетирование персонала;
- в) «горячая линия»;

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

- а) быстрого реагирования;
- б) реструктуризации;
- в) принудительных организационных изменений.

**31.** Элементами системы антикризисного управления персоналом организации являются:

- а) объект управления;
- б) субъект управления;
- в) антикризисная кадровая стратегия и политика;

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

- а) низкая компетентность управленческого персонала;
- б) отсутствие динамики в показателях деятельности организации;
- в) отсутствие нововведений.

**33.** Среди факторов эффективности антикризисного руководителя можно выделить следующие:

- а) эффективность взаимодействий, слаженность, планомерность;
- б) авторитарность;

в) уровень мотивации руководимой команды

#### **4. Задачи – задания**

**Задание 1.** Источники финансового оздоровления и развития предприятия .  
 Активный маркетинг Финансовая политика Инвестиционная политика Ассортиментная политика  
 Кадровая политика и управление персоналом Внешняя деловая сеть Интеграция с зарубежными партнерами  
 Внутренний экономический механизм Организационная структура управления Информационные сети и коммуникации  
 Имущественная политика Инновационная политика Техническая политика Формирование предпринимательской среды  
 Программа реформирования и оздоровления Команда Внутрифирменная культура Система управления  
 Стратегия Механизм саморазвития

*Ответте на вопросы:* 1. Какие источники финансового оздоровления фирмы из приведенных имеют, по вашему мнению, приоритетное значение? 2. В чем вы наблюдаете взаимосвязь и взаимозависимость предложенных источников? 3. Какие источники финансового благополучия компании можно было бы еще привести? 4. Какие источники финансового оздоровления предприятия, на котором Вы были на практике или где работают ваши родственники, Вы предлагаете использовать?

**Задание 2.** Особым спросом среди выпускаемых фирмой продуктов пользуется продукт "А", который позиционируется как товар престижной группы, обладающий высоким качеством и производимый по традиционной технологии. Цена на данный товар существенно выше цен на аналогичные товары (менее высокого качества) других фирм. Неожиданно одна из этих фирм-конкурентов выпустила на рынок продукт "В", который позиционировался как полный аналог продукта "А" по совокупности качественных характеристик (что соответствовало действительности), но стоил при этом на 30% дешевле продукта "А".

Какие действия следует предпринять руководству фирмы, выпускающей продукт "А", чтобы не допустить падения объема продаж за счет переключения своих постоянных покупателей на продукт "В"?

**Задание 3.** Какой из двух предложенных ниже вариантов финансового оздоровления и повышения стоимости предприятия более предпочтителен с точки зрения ликвидации угрозы банкротства? Коэффициент текущей ликвидности предприятия равен 0,7, краткосрочная задолженность предприятия составляет 500 тыс. руб. и не меняется со временем в обоих вариантах.

Вариант 1. Продажа недвижимости и оборудования с вероятной выручкой от этого на сумму 600 тыс. руб.

Вариант 2. В течение того же времени освоение новой имеющей спрос продукции и получение от продаж чистой прибыли 400 тыс. руб. При этом необходимые для освоения выпуска новой продукции инвестиции в размере 200 тыс. руб. финансируются из выручки от продажи избыточных для выпуска данной продукции недвижимости и оборудования.

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

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях, на индивидуальном занятии и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области антикризисного управления персоналом, результатом

которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Экзамен проходит в устной форме и предполагает ответ на экзаменационный билет. Собирает и обрабатывает материалы преподаватель. Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия, по итогам индивидуального занятия и по итогам проведения экзамена.

### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Во время проведения семинарских занятий осуществляется *текущий контроль*. Его цель – проверка уровня подготовки студента к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения студентом конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется *итоговый контроль*. Он проводится с целью оценивания результатов обучения студента по каждому разделу, то есть оценки уровня проработки им теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление студентами теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование студентов к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара (3-5 мин.) .
2. Дополнительное сообщение, дополнение (3-5 мин.).
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания (5-7 мин.).
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений (3-5 мин.).
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий (5-10 мин.).
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 10 мин.).

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа (до 30 мин.).

Описание основных форм работы на семинаре:

*Устный ответ* на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

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

*Устный доклад* предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

*Дополнительное сообщение* – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал студент и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

*Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий* – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания

теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

*Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений* – задавание вопросов студенту, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

*Письменная работа* – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Управление персоналом организации» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Само овладение и выяснение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

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

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка содержательных модулей дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспектам, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и модульному тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ДонАУиГС.

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

При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющимся в ГОУ ВПО «ДонАУиГС».

#### **11. Иные сведения и (или) материалы**

### **СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20\_\_/20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

[Название дисциплины]

---

дисциплина	
[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]	
направление подготовки/специальность	
<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела РПУД)	
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела РПУД)	
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела РПУД)	
Реквизиты протокола заседания кафедры	
от _____	№ _____
дата	

## **Планы семинарских занятий.**

### **Тема 1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения.**

1. Понятие и суть кризиса.
2. Виды кризисов.
3. Признаки кризиса: распознавание и преодоление.

### **Тема 2. Антикризисное регулирование и управление.**

1. Сущность антикризисного управления организацией
2. Закономерности антикризисного поведения организаций.
3. Особенности управления персоналом в условиях кризиса.
4. Факторы влияющие на управление персоналом в условиях кризиса.
5. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса

### **Тема 3 Стратегия поведения в кризисе**

1. Стратегия поведения в кризисе и управление персоналом.
2. Сохранение жизнеспособности организации.
3. Пути изменения структуры персонала при кризисе.

### **Тема 4. Антикризисные действия менеджмента организации.**

1. Определение диагностики организации.
2. Проведение антикризисных сессий.
3. Разработка возможных путей выхода из кризиса.
4. Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации.
5. Роль и значение личного примера менеджеров.

### **Тема 5. Разработка мер по сохранению персонала.**

1. Новые формы организации труда и занятости персонала в условиях полиморфных типов предприятий
2. Социально-психологические особенности коллектива как объекта управления.
3. Основные факторы стабилизации коллектива.
4. Определение перспектив предприятия для закрепления персонала предприятия.



## **Тема 6. Разработка программ стимулирования в период кризиса**

1. Определение ключевых компетентов преодоления кризиса.
2. Взаимосвязь стабильности персонала, материального стимулирования и конечного результата.
3. Значение и влияние нематериального стимулирования для закрепления персонала.

## **Тема 7. Разработка программ обучения в период кризиса**

1. Пути закрепления персонала через обучение и переобучение.
2. Обучение новым моделям поведения.
3. Задачи обучения новым профессиям.

## **Тема 8. Изменение бюджета на персонал.**

1. Определение затрат на персонал и поиск их сокращения.
2. Пути поиска сокращения массовых увольнение.
3. Структура новых наёмных категорий персонала.
4. Эффективность изменения форм оплаты труда.

## **Тема 9. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом**

1. Задачи и функции служб управления персоналом за рубежом.
2. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом..
3. Профессионально-квалификационные требования к работникам кадровых служб в период кризиса за рубежом.

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

При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющиеся в ДонГУУ.

## **11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)**

### Оформление сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины

Рабочие программы учебных дисциплин ежегодно обсуждаются, актуализируются на заседаниях ПМК, рассматриваются на заседаниях кафедр и утверждаются проректором по учебной работе, информация об изменениях отражается в листе сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины. В случае существенных изменений программа полностью переоформляется. Обновленный электронный вариант программы размещается на сервере университета.

Изменения в РПУД могут вноситься в следующих случаях:

- изменение государственных образовательных стандартов или других нормативных документов, в том числе локальных нормативных актов;
- изменение требований работодателей к выпускникам;
- разработка новых методик преподавания и контроля знаний студентов.

Ответственность за актуализацию РПУД несут преподаватели, реализующие дисциплину.

### СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20\_\_/20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД

[Название дисциплины]

дисциплина

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела РПУД)	
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела РПУД)	
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела РПУД)	
Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата	