

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: проректор  
Дата подписания: 30.06.2025 14:56:11  
Уникальный программный ключ:  
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

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

**Факультет**

**Менеджмента**

**Кафедра**

**Менеджмента в производственной сфере**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор

\_\_\_\_\_ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.07" Антикризисное управление трудовым потенциалом организации"**

**Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент**  
**профиль "Антикризисное управление организациями"**

Квалификация	<b><i>МАГИСТР</i></b>
Форма обучения	<b><i>очная</i></b>
Общая трудоемкость	<b><i>5 ЗЕТ</i></b>
Год начала подготовки по учебному плану	<b><i>2024</i></b>

Донецк  
2024

Составитель(и):

канд.экон.наук, доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Петрова

Рецензент(ы):

канд.гос.упр., доцент

\_\_\_\_\_ А.А. Епишенкова

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Антикризисное управление трудовым потенциалом организации" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент профиль "Антикризисное управление организациями", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2026

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента в производственной сфере

Протокол от 05.03.2024 № 11

Заведующий кафедрой:

канд.экон.наук, доцент Рытова Н.А.

\_\_\_\_\_ (подпись)

---

---

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента в производственной сфере

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.экон.наук, доцент Рытова Н.А.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента в производственной сфере

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.экон.наук, доцент Рытова Н.А.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента в производственной сфере

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.экон.наук, доцент Рытова Н.А.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента в производственной сфере

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2028 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.экон.наук, доцент Рытова Н.А.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Основной целью освоения дисциплины «Антикризисное управление трудовым потенциалом организации» является формирование у обучающихся базовых знаний по теории управления трудовым потенциалом организации, а также практических навыков применения методов управления и разработки решений по улучшению использования трудового потенциала кризисной организации.	
<b>1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Задачи учебной дисциплины:	
1. Освоение теоретических подходов к управлению трудовым потенциалом организации.	
2. Формирование научно-методической основы освоения методов антикризисного управления трудовым потенциалом организации.	
<b>1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
<i>1.3.1. Дисциплина "Антикризисное управление трудовым потенциалом организации" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Психология межличностных отношений	
<i>1.3.2. Дисциплина "Антикризисное управление трудовым потенциалом организации" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Взаимодействие с заинтересованными сторонами в антикризисном управлении	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПКс-4.2: Способен анализировать и управлять кадровыми процессами с целью повышения безопасности кризисной организации</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	сущность, структуру, концепции управления трудовым потенциалом;
<b>Уровень 2</b>	модели управления трудовым потенциалом кризисной организации;
<b>Уровень 3</b>	показатели и факторы влияния на использование трудового потенциала кризисной организации
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	использовать организационную культуру в управлении трудовым потенциалом;
<b>Уровень 2</b>	формировать кадровую политику кризисной организации;
<b>Уровень 3</b>	выявлять и анализировать резервы улучшения использования трудового потенциала кризисной организации
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	методами оценки трудового потенциала организации;
<b>Уровень 2</b>	методами антикризисного управления и преодоления сопротивления работников при реализации различных процедур банкротства;
<b>Уровень 3</b>	методами оценки использования трудового потенциала кризисной организации
<b><i>В результате освоения дисциплины "Антикризисное управление трудовым потенциалом"</i></b>	
<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	Сущность, структуру, концепции управления трудовым потенциалом; модели управления трудовым потенциалом кризисной организации; показатели и факторы влияния на использование трудового потенциала кризисной организации.
	Сущность и виды адаптации работников в организации; сущность, цели, виды обучения и профессионально-квалификационного развития трудового потенциала организации; сущность и задачи аттестации работников в организации.
	Причины, классификацию кризисов организационной системы и факторы влияния на состояние трудового потенциала организации в условиях кризиса; сущность, классификацию, характеристику конфликтов в организации и стратегии их преодоления; сущность и современные теории мотивации.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	Использовать организационную культуру в управлении трудовым потенциалом; формировать кадровую политику кризисной организации; выявлять и анализировать резервы улучшения использования трудового потенциала кризисной организации.

	Формировать систему адаптационных мероприятий в организации; организовывать различные формы обучения работников; анализировать результаты аттестации работников.
	Прогнозировать и минимизировать последствия влияния кризиса на трудовой потенциал организации; выявлять причины конфликтов и развивать сотрудничество в коллективе в условиях кризиса; формировать систему мотивации в кризисной организации.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	Методами оценки трудового потенциала организации; методами антикризисного управления и преодоления сопротивления работников при реализации различных процедур банкротства; методами оценки использования трудового потенциала кризисной организации.
	Методами адаптации работников в организации; технологиями обучения работников; методами проведения аттестации работников.
	Методами управления конфликтами и налаживания сотрудничества в кризисной организации; методами стимулирования деятельности работников кризисной организации.
<b>1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ</b>	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
<b>Промежуточная аттестация</b>	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Антикризисное управление трудовым потенциалом организации" видом промежуточной аттестации является Экзамен	

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Общая трудоёмкость дисциплины "Антикризисное управление трудовым потенциалом организации" составляет 5 зачётные единицы, 180 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Трудовой потенциал организации: сущность и подходы к управлению</b>						
Тема 1.1. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты /Лек/	3	4	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3 .1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.1. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты /Сем зан/	3	4	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.1. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты /Ср/	3	10	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	

Тема 1.2. Концепции управления трудовым потенциалом организации /Лек/	3	4	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.2. Концепции управления трудовым потенциалом организации /Сем зан/	3	4	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.2. Концепции управления трудовым потенциалом организации /Ср/	3	8	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
<b>Раздел 2. Организационные аспекты антикризисного управления трудовым потенциалом</b>						
Тема 2.1. Кризис организационной системы и его влияние на трудовой потенциал /Лек/	3	4	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.1. Кризис организационной системы и его влияние на трудовой потенциал /Сем зан/	3	4	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.1. Кризис организационной системы и его влияние на трудовой потенциал /Ср/	3	8	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.2. Особенности антикризисного управления трудовым потенциалом /Лек/	3	4	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.2. Особенности антикризисного управления трудовым потенциалом /Сем зан/	3	6	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.2. Особенности антикризисного управления трудовым потенциалом /Ср/	3	8	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
<b>Раздел 3. Управление трудовым потенциалом кризисной организации</b>						
Тема 3.1. Управление конфликтами в кризисной организации /Лек/	3	4	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1	0	

				Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6		
Тема 3.1. Управление конфликтами в кризисной организации /Сем зан/	3	6	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 3.1. Управление конфликтами в кризисной организации /Ср/	3	15	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 3.2. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации /Лек/	3	4	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 3.2. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации /Сем зан/	3	6	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 3.2. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации /Ср/	3	18	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 3.3. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала /Лек/	3	0	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 3.3. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала /Сем зан/	3	6	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 3.3. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала /Ср/	3	24	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 3.4. Оценка использования трудового потенциала кризисной организации /Конс/	3	2	ПКс-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Антикризисное управление трудовым потенциалом организации» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины «Антикризисное управление трудовым потенциалом организации» используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие

вопросы, просмотр и обсуждение видеofilмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Проведение семинарских занятий включает: устный опрос, тестирование, выполнение творческих (проблемных) заданий, анализ конкретных ситуаций, разработка проблемы и подготовка презентации); работа в малых группах, мозговой штурм и др.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования. Научно-исследовательская работа предполагает подготовку научной статьи и/или тезисов доклада конференции по тематике дисциплины «Антикризисное управление трудовым потенциалом организации» как элемент кадрового обоснования результатов исследования магистерской диссертации.

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

##### **4.1. Рекомендуемая литература**

###### **1. Основная литература**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Т. Н. Рогова	Антикризисное управление предприятием : учебное пособие (200 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2021
Л1.2	Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие (236 с.)	Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2023
Л1.3	Мошин, А. Ю.	Антикризисное управление предприятиями промышленного комплекса - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.ru/catalog/product/2147293">https://znanium.ru/catalog/product/2147293</a> : учебное пособие ()	Москва : Директ-Медиа, 2023.

###### **2. Дополнительная литература**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Таскаева, Н. Н., Прохорова, Ю. С.	Антикризисное управление и риск-менеджмент : учебно-методическое пособие (47 с.)	Москва : Издательство МИСИ – МГСУ, 2020
Л2.2	К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева	Управление персоналом : учебник (374 с.)	Москва : Дашков и К, 2021

###### **3. Методические разработки**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Петрова И.В.	Антикризисное управление трудовым потенциалом организации: конспект лекций для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 Менеджмент профиль «Антикризисное управление организациями» очной формы обучения (189 с.)	Донецк : ДОНАУИГС, 2024

##### **4.2. Перечень ресурсов**

###### **информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

Э1	Библиотека ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»	<a href="https://donampa.ru/biblioteka">https://donampa.ru/biblioteka</a>
Э2	Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской	<a href="http://www.lib-dpr.ru/">http://www.lib-dpr.ru/</a>
Э3	Научная электронная библиотека	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>

Э4	Проблемы теории и практики управления. Международный журнал	<a href="http://www.uptp.ru/">http://www.uptp.ru/</a>
Э5	Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»	<a href="http://ecsocman.hse.ru">http://ecsocman.hse.ru</a>
Э6	Экономика и менеджмент систем управления. Научно-практический журнал	<a href="http://www.sbook.ru/emsu/">http://www.sbook.ru/emsu/</a>

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

#### 4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Единая межведомственная информационно-статистическая система <https://www.fedstat.ru>

Онлайн-версия информационно-правовой системы "КонсультантПлюс" <https://www.consultant.ru/>

Онлайн-версия информационно-правовой системы "Гарант" <https://www.garant.ru/>

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

#### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ

Раздел 1. Трудовой потенциал организации: сущность и подходы к управлению

Тема 1.1. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты

1. Какие уровни связей и отношений концентрирует в себе понятие «потенциал»?
2. Какова взаимосвязь трудового потенциала и трудовых ресурсов организации?
3. Как оценивается управленческий потенциал организации?

Тема 1.2. Концепции управления трудовым потенциалом организации

1. В чем особенности традиционной и новой парадигм управления, в рамках которых формировались концепции управления трудовым потенциалом?
2. Какова теоретическая основа различных концепций управления трудовым потенциалом?
3. Какими характеристиками обладают основные типы организационной культуры?

Раздел 2. Организационные аспекты антикризисного управления трудовым потенциалом

Тема 2.1. Кризис организационной системы и его влияние на трудовой потенциал

1. Что собой представляет кризис согласно тектологии А.А. Богданова?
2. По какому признаку различают управляемые и неуправляемые кризисы в организации?
3. Какую информацию необходимо предоставить сотрудникам о положении дел в организации, находящейся в кризисной ситуации?

Тема 2.2. Особенности антикризисного управления трудовым потенциалом

1. Кто должен входить в состав антикризисной управленческой команды в организации?
2. Что включает в себя профессиональная модель антикризисного управляющего?
3. Какие меры антикризисного управления признаны неэффективной практикой работы с персоналом кризисной организации?

**Раздел 3. Управление трудовым потенциалом кризисной организации****Тема 3.1. Управление конфликтами в кризисной организации**

1. Какие действия рекомендуются для менеджера в зависимости от причин конфликтов?
2. Какие процессуальные характеристики конфликтов Вам известны?
3. В чем заключается особая роль трудового коллектива в создании атмосферы сотрудничества в организации?

**Тема 3.2. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации**

1. Какие группы мотивов труда формируют систему мотивации работника?
2. В чем особенности современных теорий мотивации?
3. Какие предъявляются требования к организации стимулирования трудовой деятельности в организации?

**Тема 3.3. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала**

1. В чем особенности первичной и вторичной адаптации работников в организации?
2. На каких принципах должно базироваться развитие работников в организации?
3. Какие выделяют ключевые характеристики аттестации работников в организации?

**Тема 3.4. Оценка использования трудового потенциала кризисной организации**

1. Какие факторы влияют на производительность труда в кризисной организации?
2. Каковы ограничения использования трудового метода измерения производительности труда?
3. В чем особенности использования внутриорганизационных резервов повышения производительности труда?

**ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ:**

1. Сущность трудового потенциала и трудовой потенциал личности.
2. Структура трудового потенциала организации.
3. Методы оценки трудового потенциала организации.
4. Эволюция концепций управления трудовым потенциалом.
5. Характеристика концепций управления трудовым потенциалом.
6. Организационная культура в управлении трудовым потенциалом организации.
7. Кризисное состояние организаций.
8. Классификация кризисных явлений в организациях.
9. Взаимосвязь кризиса и состояния трудового потенциала.
10. Модели управления трудовым потенциалом в кризисных ситуациях.
11. Методы преодоления сопротивления работников кризисной организации проводимым изменениям.
12. Проблемы антикризисного управления трудовым потенциалом организации при реализации различных процедур банкротства.
13. Сущность и причины конфликтов в кризисной организации.
14. Этапы и методы управления конфликтами.
15. Роль и значение сотрудничества в управлении конфликтами.
16. Сущность и процесс мотивации в организации.
17. Мотивация в антикризисном управлении трудовым потенциалом организации.
18. Стимулирование трудовой деятельности работников организации.
19. Адаптация работников в организации.
20. Развитие и обучение работников как основа трудового потенциала организации.
21. Аттестация работников в организации.
22. Производительность труда как основа оценки использования трудового потенциала кризисной организации.
23. Методы измерения производительности труда.
24. Резервы повышения уровня производительности труда.

**5.2. Темы письменных работ****ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ****Раздел 1. Трудовой потенциал организации: сущность и подходы к управлению****Темы рефератов к Теме 1.1. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты**

4. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы: сущность и соотношение понятий.
5. Трудовой потенциал и человеческий капитал: сущность и соотношение понятий.
6. Необходимость, выгоды и ограничения управления трудовым потенциалом организации.

7. Оценка трудового потенциала: опыт успешных организаций.

Темы рефератов к Теме 1.2. Концепции управления трудовым потенциалом организации

4. Управление трудовым потенциалом в японском менеджменте.
5. Концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте.
6. Структура, элементы и функции организационной культуры.
7. Управление организационной культурой в условиях изменений в организации.

Раздел 2. Организационные аспекты антикризисного управления трудовым потенциалом

Темы рефератов к Теме 2.1. Кризис организационной системы и его влияние на трудовой потенциал

4. Причины возникновения кризисов в организации: внутренние и внешние, объективные и субъективные.
5. Признаки возникновения кризиса, их распознавание и преодоление.
6. Экономические кризисы и их влияние на характеристики трудового потенциала.
7. Социальные кризисы и их влияние на характеристики трудового потенциала.

Темы рефератов к Теме 2.2. Особенности антикризисного управления трудовым потенциалом

4. Человеческий фактор и кризисы в организации.
5. Стратегия поведения антикризисного управляющего.
6. Регулирование трудовых отношений в процессах антикризисного управления.
7. Социальное партнерство в антикризисном управлении.

Раздел 3. Управление трудовым потенциалом кризисной организации

Темы рефератов к Теме 3.1. Управление конфликтами в кризисной организации

4. Трудовые конфликты в организации и пути их преодоления.
5. Стресс и его влияние на поведение работников кризисной организации.

Темы рефератов к Теме 3.2. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации

4. Денежное вознаграждение и поведение сотрудников: возможности и ограничения использования экономических методов мотивации.
5. Трудовой потенциал кризисной организации: зарубежный опыт мотивации.

Темы рефератов к Теме 3.3. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала

4. Механизм управления развитием работников кризисной организации.
5. Планово-организационные мероприятия антикризисного управления по обучению персонала.

Темы рефератов к Теме 3.4. Оценка использования трудового потенциала кризисной организации

4. Количественные и качественные методы оценки использования трудового потенциала кризисной организации.
5. Пути повышения эффективности использования трудового потенциала кризисной организации.

## ТЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Индивидуальное задание к Теме 1.2. Концепции управления трудовым потенциалом организации

Подготовьте аргументационное эссе на тему «Концепция управления человеком: возможности применения в деятельности отечественных организаций», в котором обоснуйте собственную позицию по поводу целесообразности, возможности и ограничений применения концепции управления человеком отечественными организациями различных организационно-правовых форм и видов деятельности.

Индивидуальное задание к Теме 2.2. Особенности антикризисного управления трудовым потенциалом

На основании данных результатов оценки претендентов на должность антикризисного менеджера (управляющего) составьте профессионально-личностные портреты кандидатов и сформулируйте обоснованные выводы о пригодности каждого из них на обозначенную должность, а также сделайте собственный выбор наиболее эффективного руководителя для разрешения кризисных ситуаций в организации.

Индивидуальное задание к Теме 3.2. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации

По результатам предварительных исследований получен мотивационный профиль сотрудника. На основе этих данных разработайте рекомендации по мотивации и стимулированию трудовой активности данного сотрудника в кризисной организации, используя знания о современных теориях мотивации. Вы выступаете в роли непосредственного начальника, сотрудник – Ваш подчиненный.

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Антикризисное управление трудовым потенциалом организации" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Антикризисное управление трудовым потенциалом организации" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Устные ответы, беседы, ситуационные задания, доклады, сообщения, реферат, индивидуальные задания, тестовые задания.

## РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

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

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

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

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

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

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

## РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми компетенциями. Этот результат может быть достигнут только после весьма значительных усилий. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда обучающегося. В первую очередь это правильная организация времени.

При изучении дисциплины наименьшие затраты времени обеспечит следующая последовательность действий. Прежде всего, необходимо своевременно, то есть после промежуточной аттестации за предшествующий семестр, выяснить, какой объем информации следует усвоить, какие умения приобрести для успешного освоения дисциплины, какие задания выполнить для того, чтобы получить достойную оценку. Сведения об этом, т. е. списки литературы, темы семинарских занятий и вопросы к ним, а также другие необходимые материалы имеются в разработанном учебно-методическом комплексе.

Регулярное посещение лекций и семинарских занятий не только способствует успешному овладению необходимыми компетенциями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Важнейшей формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Антикризисное управление трудовым потенциалом организации» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающихся. Именно овладение и усвоение обучающимся 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 обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений, рефератов, как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

Указания по самостоятельному изучению дисциплины приведены в Методических рекомендациях по организации самостоятельной работы обучающихся.

Относительно проблематики учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды

самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов, тем дисциплины, отдельных вопросов тем;
- изучение сложных тем учебной дисциплины по конспектам, учебниками и специальной литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к выполнению ситуационных заданий и тестирования по разделам дисциплины;
- подготовка по вопросам семинаров, написание рефератов, докладов, тематических сообщений.

Основой изучения любой дисциплины является освоение ее понятийного аппарата. Простое заучивание терминов часто расценивается как бесполезная трата времени, а также снижает мотивацию изучения дисциплины. Поэтому для освоения терминологии рекомендуется использовать такие формы работы как составление и решение кроссвордов и логических задач.

Важнейшей частью работы обучающегося является изучение существующей практики. Учебник, при всей его важности для процесса изучения дисциплины, как правило, содержит лишь минимум необходимых теоретических сведений. При этом высшее профессиональное образование предполагает более глубокое знание предмета. Кроме того, оно предполагает не только усвоение информации, но и формирование навыков исследовательской работы.

В процессе освоения дисциплины при подготовке к занятиям рекомендуется не только использовать предложенную в программном блоке литературу, но и материалы периодических изданий, информацию Internet-ресурсов, баз данных, электронных библиотек.

Работу по конспектированию следует выполнять, предварительно изучив планы семинарских занятий. В этом случае ничего не будет упущено и обучающемуся не придется конспектировать источник повторно, тратя на это драгоценное время. Правильная организация работы, чему должны способствовать данные выше рекомендации, позволит обучающемуся своевременно выполнить все задания, получить достойную оценку и избежать, таким образом, необходимости тратить время на переподготовку и пересдачу дисциплины.

При освоении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной, дополнительной и справочной литературой.

Любую тему необходимо изучать в следующей последовательности:

1. Изучить материал лекционного конспекта и соответствующих разделов учебников.
2. Отобрать материал по дополнительным литературным источникам и справочной литературе и изучить его.
3. Составить краткий конспект ответов на поставленные вопросы:

- написать план ответа или краткий конспект, выделить в нем главное и четко структурировать текст;
- проработать устный или письменный ответ.

В ходе подготовки к занятиям рекомендуется составлять планы – конспекты ответов, формулировать сложные вопросы для коллективного обсуждения, составлять блок-схемы и рисунки, являющиеся опорными конспектами при ответе на вопрос.

Для подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно усвоить лекционный материал; ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему; при необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, касающимся докладов и рефератов; использовать учебно-научный потенциал библиотек ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Указания по подготовке к семинарам приведены в Методических рекомендациях для проведения семинарских занятий.

В течение изучения дисциплины обучающийся должен выполнить индивидуальные задания по каждому разделу и подготовить реферат.

Выполнение индивидуального задания к разделу 1 предусмотрено в виде аргументационного эссе, в котором, опираясь на логически выстроенные факты, обучающийся должен убедительно изложить собственную позицию по предложенной теме. Это должно произойти за счет рационального воздействия, которое опирается на факты, мнения ученых, первичные источники информации, статистические данные и др., эмоционального и нравственного воздействия и т.п.

Выполнение индивидуального задания к разделу 2 предполагает составление профессионально-личностных портретов кандидатов на должность антикризисного менеджера (управляющего), обоснование пригодности каждого из них на обозначенную должность, а также выбор наиболее эффективного руководителя для разрешения кризисных ситуаций в организации.

Выполнение индивидуального задания к разделу 3 предполагает разработку рекомендаций по мотивации и стимулированию трудовой активности сотрудника в кризисной организации (на конкретном примере) с использованием знаний о современных теориях мотивации.

При подготовке реферата следует пользоваться консультациями и методическими рекомендациями преподавателя относительно структуры и оформления реферата.

Указания к выполнению индивидуальных заданий и рефератов приведены в Методических рекомендациях к выполнению индивидуальных заданий и рефератов.