




**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный  
университет им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)**

**ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА, ТУРИЗМА И ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА**

|  |  |
|--|--|
| <p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b></p> <p>Руководитель образовательной<br/>программы  Нагоев А.Б.</p> <p>« 30 » 05 2023 г.</p> | <p><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b></p> <p>Директор института  Лигидов</p> <p>« 30 » 05 2023 г.</p>  |
|--|--|

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
«АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

Направление подготовки  
**38.03.03– УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**  
(код и наименование направления подготовки)

Профиль подготовки:  
**«Управление персоналом организации»**

Квалификация (степень) выпускника:  
**Бакалавр**

Форма обучения:  
Очная, заочная, очно-заочная

**Нальчик 2023**

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Антикризисное управление персоналом» / сост. ТаоваФ.А., – Нальчик: КБГУ, 2023. – 36с.

Рабочая программа предназначена для студентов очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» 7 семестра, 4 курса.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. №1461.

## СОДЕРЖАНИЕ

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | Цели и задачи освоения дисциплины  | 4  |
| 2.   | Место дисциплины в структуре ОПОП ВО   | 4  |
| 3.   | Требования к результатам освоения дисциплины   | 4  |
| 4.   | Содержание и структура дисциплины  | 5  |
| 5.   | Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации                | 8  |
| 6.   | Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности | 20 |
| 7.   | Учебно-методическое обеспечение дисциплины   | 23 |
| 7.1. | <i>Основная литература</i>   | 23 |
| 7.2. | <i>Дополнительная литература</i>   | 23 |
| 7.3. | <i>Периодические издания</i>   | 23 |
| 7.4. | <i>Интернет-ресурсы</i>  | 23 |
| 7.5. | <i>Методические указания по проведению различных учебных занятий и другим видам самостоятельной работы</i>   | 24 |
| 8.   | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)  | 29 |
| 9.   | Приложения   | 31 |

### **1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)**

Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» предназначена для подготовки специалистов, обладающих знаниями необходимыми для управления персоналом в условиях кризисов разного уровня. *Цель данной дисциплины* состоит в том, чтобы сформировать у студентов представление об антикризисном управлении персоналом как о целостной системе, обеспечивающей разработку и принятие управленческих решений в организации менеджерами разных уровней управления, имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства.

Задачи курса:

- сформировать у студентов представление о видах экономических и социальных кризисов и об особенностях организационных кризисов;
- познакомить студентов с зарубежным опытом антикризисного управления персоналом;
- дать представление о специфике поведения менеджеров в условиях кризиса и характере принимаемых управленческих решений;
- обеспечить понимание особенностей изменения элементов системы управления персоналом в условиях кризиса.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» относится к дисциплинам по выбору вариативной части программы бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Для изучения дисциплины студенты должны знать основы менеджмента, основы управления персоналом, конфликтологию, трудовое право и другие.

К исходным требованиям, необходимым для изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом», относятся знания, умения и виды деятельности, сформированные в процессе изучения дисциплин: «Маркетинг». Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» является основой для изучения дисциплин «Кадровая политика и кадровое планирование», «Аудит и контроллинг персонала», «Управленческий учет и учет персонала».

### **3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины (модуля).**

В совокупности с другими дисциплинами профиля «Управление персоналом организации» «Антикризисное управление персоналом» направлена на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом (уровень бакалавриата):

**Профессиональные компетенции (ПК) по видам профессиональной деятельности:**

ПК-2 - знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;

ПК-26- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал.

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в организации труда, изменения в бюджете на персонал

**Уметь:** планировать и организовывать антикризисные мероприятия, обучать менеджеров и персонал новым моделям поведения

**Владеть:** процедурами и методами управления персоналом в кризисе, методами расчёта бюджета на персонал в условиях кризиса.

#### 4. Содержание и структура дисциплины (модуля)

**Таблица 1. Содержание дисциплины (модуля) «Антикризисное управление персоналом», перечень оценочных средств и контролируемых компетенций**

| № п/п | Наименование темы   | Содержание темы   | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства |
|-------|---|---|---|----------------------------------|
| 1     | 2   | 3   | 4   | 5 <sup>1</sup>                   |
| 1     | Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения. | Типология кризисов. Виды кризисов (глобальные, национальные, отраслевые, организационные, переходные). Признаки кризиса: распознавание и преодоление.   | ПК-2  | ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации |
| 2     | 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. | ПК-26   | ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации |
| 3     | Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе.   | Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал.). Реструктуризация персонала организации.   | ПК-2  | ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации |
| 4     | 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-             | ПК-2<br>ПК-26                                 | ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации |

<sup>1</sup>В графе 5 приводятся планируемые формы текущего контроля: защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), домашнего задания (ДЗ) написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), рубежный контроль (РК), тестирование (Т) и т.д.

|   |   |  |              |                                  |
|---|---|--|--------------|----------------------------------|
|   |   | психологического климата организации. Значение личного примера менеджеров. Изменение системы принятия решений.   |              |                                  |
| 5 | Разработка мер по сохранению персонала.               | Изменение форм организации труда и форм занятости персонала.   | ПК-2         | ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации |
| 6 | Разработка программ стимулирования в период кризиса   | Выделение ключевых компетентов. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату. Расширения сферы действия программнематериального стимулирования.  | ПК2<br>ПК-26 | ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации |
| 7 | Разработка программ обучения в период кризиса.        | Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой. Обучение новым моделям поведения. Обучение смежным профессиям.   | ПК-2         | ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации |
| 8 | Изменение бюджета на персонал.                        | Поиск источников сокращения издержек на персонал. Виды и правовые основания массовых высвобождений. Аутплейсмент. Основные сокращаемые категории персонала. Изменение нанимаемых категорий персонала. Сокращение издержек на найм персонала. Изменение форм оплаты труда в период кризиса. | ПК-26        | ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации |
| 9 | 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.  | ПК-2         | ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации |

На изучение курса отводится 144 часов (4 з.е.), из них: контактная работа 42 ч., в том числе лекционных - 14 ч.; практических (семинарских) – 28 ч.; самостоятельная работа студента - 75; контроль – 27 ч.; завершается экзаменом.

### Структура дисциплины (модуля) «Антикризисное управление персоналом»

Таблица 2. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 часа)

| Вид работы                          | Трудоемкость, часов / зачетных единиц |            |
|-------------------------------------|---------------------------------------|------------|
|                                     | VII семестр                           | Всего      |
| <b>Общая трудоемкость</b>           | <b>144</b>                            | <b>144</b> |
| <b>Контактная работа (в часах):</b> | <b>42</b>                             | <b>42</b>  |

|   |                  |                  |
|---|------------------|------------------|
| Лекции (Л)  | 14               | 14               |
| Практические занятия (ПЗ)                         | 28               | 28               |
| Семинарские занятия (СЗ)                          | Не предусмотрены | Не предусмотрены |
| Лабораторные работы (ЛР)                          | Не предусмотрены | Не предусмотрены |
| <b>Самостоятельная работа (в часах):</b>          | <b>75</b>        | <b>75</b>        |
| Расчетно-графическое задание                      | -                | -                |
| Реферат (Р)                                       | 10               | 10               |
| Эссе (Э)  | -                | -                |
| Контрольная работа (КР)                           |                  |                  |
| Самостоятельное изучение разделов                 | 65               | 65               |
| Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)        | Не предусмотрена | Не предусмотрена |
| Подготовка и прохождение промежуточной Аттестации | <b>27</b>        | <b>27</b>        |
| <b>Вид промежуточной аттестации</b>               | <b>Экзамен</b>   | <b>Экзамен</b>   |

Таблица 3. Лекционные занятия

| № п/п | Тема  |
|-------|---|
| 1.    | Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения. |
| 2.    | Антикризисное управление организацией.  |
| 3.    | Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе.   |
| 4.    | Антикризисные действия менеджмента организации.                                 |
| 5.    | Разработка мер по сохранению персонала.   |
| 6.    | Разработка программ стимулирования в период кризиса                             |
| 7.    | Разработка программ обучения в период кризиса.                                  |
| 8.    | Изменение бюджета на персонал.  |
| 9.    | Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом.                           |

Таблица 4. Практические занятия (семинарские занятия)

| № п/п | Тема  |
|-------|---|
| 1.    | Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения. |
| 2.    | Антикризисное управление организацией.  |
| 3.    | Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе.   |
| 4.    | Антикризисные действия менеджмента организации.                                 |
| 5.    | Разработка мер по сохранению персонала.   |
| 6.    | Разработка программ стимулирования в период кризиса                             |
| 7.    | Разработка программ обучения в период кризиса.                                  |
| 8.    | Изменение бюджета на персонал.  |
| 9.    | Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом.                           |

Таблица 5. Лабораторные работы по дисциплине (модулю) – не предусмотрены

Таблица 6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины (модуля)

| № п/п | Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение |
|-------|--|
|-------|--|

|     |   |
|-----|---|
| 1.  | Требования к системе, механизму и процессу управления.                        |
| 2.  | Функции и факторы антикризисного управления                                   |
| 3.  | Разработка сценариев выхода из кризиса  |
| 4.  | Новые формы занятости персонала.  |
| 5.  | Новые формы в организации труда.  |
| 6.  | Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении.      |
| 7.  | Параметры контроля кризисных ситуаций в механизмах антикризисного управления. |
| 8.  | Антикризисные формы стимулирования персонала.                                 |
| 9.  | Разработка сценариев выхода из кризиса.                                       |
| 10. | Мероприятия по улучшению социально-психологического климата коллектива.       |
| 11. | Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой.   |
| 12. | Особенности японского опыта управления персоналом в кризисе.                  |
| 13. | Европейский опыт антикризисного управления персоналом.                        |
| 14. | Американский опыт управления персоналом                                       |
| 15. | Аудит персонала в организации.  |

### **5. Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются **текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация.**

#### **5.1. Оценочные материалы для текущего контроля.**

*Цель текущего контроля* – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

**Текущий контроль** успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение индивидуальных домашних заданий, написание докладов, рефератов, эссе, дискуссии.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

#### **5.1.1. Вопросы по темам дисциплины «Антикризисное управление персоналом», (контролируемые компетенции ПК-2 и ПК-26):**

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

1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии.
2. Причины возникновения кризисов: внутренние и внешние, объективные и субъективные.
3. Признаки возникновения кризиса, их распознавание и преодоление

#### **Тема 2. Антикризисное управление организацией.**



1. Закономерности антикризисного поведения организаций.
2. Управление в условиях кризиса.
3. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении.
4. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса.

**Тема 3. Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе**

1. Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал.).
2. Реструктуризация персонала организации.
3. Регулярные, периодические кризисы.
4. Промежуточные, частичные, отраслевые и структурные кризисы.

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

1. Диагностика организации. Проведение антикризисных сессий.
2. Разработка сценариев выхода из кризиса.
3. Выбор каналов и форм информирования персонала.
4. Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации. Значение личного примера менеджеров.
5. Изменение системы принятия решений.

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

1. Изменение форм организации труда и форм занятости персонала.

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

1. Выделение ключевых компетентов.
2. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату.
3. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования.

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

1. Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой.
2. Обучение новым моделям поведения.
3. Обучение смежным профессиям.

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

1. Поиск источников сокращения издержек на персонал.
2. Виды и правовые основания массовых высвобождений.
3. Аутплейсмент.
4. Основные сокращаемые категории персонала.
5. Изменение нанимаемых категорий персонала.
6. Сокращение издержек на найм персонала.
7. Изменение форм оплаты труда в период кризиса.

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

1. Японский опыт антикризисного управления персоналом.
2. Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании.
3. Французский опыт антикризисного управления персоналом.
4. Опыт антикризисного управления персоналом в США.

*Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса*

Устный опрос является одним из основных способов учёта знаний обучающегося по дисциплине «Антикризисное управление персоналом». Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения.

В результате устного опроса знания, обучающегося оцениваются по следующей шкале:

**3 балла**, ставится, если обучающийся:

- 1) полно излагает изученный материал, даёт правильное определенное экономических понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

**2 балла**, ставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для балла «1», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

**1 балл**, ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

**0 баллов**, ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке.

Баллы могут ставиться не только за единовременный ответ, но и за рассредоточенный во времени, т.е. за сумму ответов, данных студентом на протяжении занятия.

#### **5.1.2. Оценочные материалы для самостоятельной работы обучающегося (задания), (контролируемые компетенции ПК-2 и ПК-26).**

**Задание 1.** Фирма, главный офис и заводы которой расположены в Великобритании, занимается производством парфюмерных товаров. 70% прибыли фирма получает от реализации оригинальной зубной пасты в различных ее модификациях. В течение последних трех лет около 65% сбыта зубной пасты приходится на долю одной из арабских стран Персидского залива, где данная фирма контролирует рынок аналогичной продукции, обеспечивая себе устойчивый рост прибыли за счет постоянного увеличения сбыта зубной пасты.

Другие иностранные производители зубных паст не проявляют пока интереса к распространению своей продукции в данной стране, т.к. для этого требуется пройти определенную процедуру регистрации, а также выполнить все надписи на тюбике и упаковке на арабском языке с учетом местного диалекта. Конкуренция со стороны местных производителей минимальна ввиду неразвитости их производственной базы и более низкого качества продукции.

Однако неделю назад в местных средствах массовой информации, включая радио и телевидение, началась кампания по дискредитации продукции фирмы на основании ложного утверждения о наличии в составе выпускаемых ею зубных паст добавок свиного жира, в результате чего их сбыт сократился на 70%.

**Задание:** разработать стратегию и тактику выхода фирмы из кризиса.

**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.** В таблице 3 приведены выборочные данные баланса предприятия В на 01.01.2017 г. (млн руб.):

Таблица 3.

|   |      |
|---|------|
| <b>Внеоборотные активы</b>              | 1900 |
| <b>Оборотные активы:</b>                |      |
| производственные запасы                 | 150  |
| дебиторская задолженность               | 350  |
| денежные средства                       | 5    |
| <b>Всего оборотных активов</b>          | 505  |
| <b>Краткосрочные обязательства:</b>     | 505  |
| заемные средства                        | 280  |
| кредиторская задолженность              | 445  |
| <b>Всего краткосрочных обязательств</b> | 725  |
| <b>Чистый оборотный капитал</b>         | 220  |

Определите: а) коэффициент текущей ликвидности; б) коэффициент быстрой ликвидности. Охарактеризуйте финансовое состояние предприятия на основе полученных результатов.

**Задание 4.** 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.

**Задание 5.** Какая сумма из кредиторской задолженности в 1 млн руб. может быть реструктурирована посредством отсрочки ее уплаты на 1 год, если известно, что:

- ставка дисконтирования, учитывающая риски неплатежа через месяц по нереструктурированному долгу, оценивается в 120% годовых;
- ставка дисконта, учитывающая уменьшение риска неплатежа по реструктурированному долгу заемщика, имеющего обоснованный бизнес-план финансового оздоровления, оценивается в 20% годовых;
- кредитная ставка по процентным платежам, которые должнику надлежит выплачивать по отсроченному долгу в течение периода отсрочки, равна 12% годовых?

В какой доле (в процентном выражении) будут удовлетворены в соответствии с федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» требования кредиторов третьей очереди, если судебные расходы, коммунальные платежи и вознаграждение конкурсному управляющему составили 2000 тыс. руб.? Сколько получит банк, если за имущество под залог выручено 10000 тыс. руб.?

**Критерии формирования оценок по заданиям для самостоятельной работы студента (типовые задачи и задания):**

«отлично» (4 балла) - обучающийся показал глубокие знания материала по

поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, избегая простого повторения информации из текста, информация представлена в переработанном виде. Свободно использует необходимые формулы при решении задач;

«хорошо» (3 балла) - обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в процессе решения задач;

«удовлетворительно» (2 балла) - обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности при решении задач;

«неудовлетворительно» (менее 1 балла) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы и при решении задач.

### **5.1.3. Оценочные материалы для выполнения рефератов, (контролируемые компетенции ПК-2, ПК-26):**

#### **Примерные темы рефератов по дисциплине «Антикризисное управление персоналом»**

1. Антикризисное управление персоналом организации.
2. Антикризисная кадровая политика.
3. Основные направления кадрового аудита организации.
4. Принципы формирования антикризисной команды.
5. Антикризисная политика в управлении персоналом.
6. Принципы антикризисного управления персоналом.
7. Причины возникновения кризиса.
8. Проблематика антикризисного управления.
9. Управление персоналом предприятия как элемент антикризисных программ.
10. Диагностика системы управления персоналом предприятия.
11. Особенности проведения антикризисных мероприятий в области управления персоналом.
12. Совершенствование состава и структуры персонала в условиях кризиса.
13. Наём персонала в условиях кризиса.
14. Адаптация персонала к новым условиям.
15. Проблемы стимулирования работников в условиях кризиса.
16. Антикризисный управляющий в системе управления персоналом.
17. Сущность и содержание антикризисного управления.
18. Понятие и особенности кризисов на предприятии.
19. Особенности управления персоналом в условиях антикризисного управления.
20. Человеческий фактор антикризисного управления.
21. Конфликты в развитии организации.
22. Трудовые конфликты в условиях кризиса на предприятии.
23. Причины конфликтов и их роль в антикризисном управлении.
24. Процессуальные характеристики конфликта.
25. Антикризисное управление конфликтами.
26. Антикризисные характеристики управления персоналом.
27. Система антикризисного управления персоналом.
28. Антикризисная политика в управлении персоналом.

#### **Методические рекомендации по написанию реферата**

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть

исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Требования к реферату: Общий объем реферата 20 листов (шрифт 14 TimesNewRoman, 1,5 интервал). Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок MicrosoftWord (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками MicrosoftWord. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль

Обязательно наличие: содержания (структура работы с указанием разделов и их начальных номеров страниц), введения (актуальность темы, цель, задачи), основных разделов реферата, заключения (в кратком, резюмированном виде основные положения работы), списка литературы с указанием конкретных источников, включая ссылки на Интернет-ресурсы.

В тексте ссылка на источник делается путем указания (в квадратных скобках) порядкового номера цитируемой литературы и через запятую – цитируемых страниц. Уровень оригинальности текста – 60%

#### ***Критерии оценки реферата:***

«отлично» (4 балла) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями

«хорошо» (3 балла) – выполнены основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками

«удовлетворительно» (2 балла) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.

«неудовлетворительно» (менее 1 балла) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения. Документация не сдана.

## **5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля.**

*Рубежный контроль* осуществляется по более или менее самостоятельным разделам – учебным модулям курса и проводится по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения

качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра проводится **три таких контрольных мероприятия по графику.**

В качестве форм рубежного контроля можно использовать тестирование (письменное или компьютерное), проведение коллоквиума или контрольных работ. Выполняемые работы должны храниться на кафедре течение учебного года и по требованию предоставляться в Управление контроля качества. На рубежные контрольные мероприятия рекомендуется выносить весь программный материал (все темы) по дисциплине.

**5.2.1. Оценочные материалы для контрольной работы, (контролируемые компетенции ПК-2, ПК-26):**

**Типовые вопросы для коллоквиумов:**

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.
10. Проведение антикризисных сессий.
11. Разработка сценариев выхода из кризиса.
12. Выбор каналов и форм информирования персонала.
13. Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации.
14. Изменение системы принятия решений.
15. Изменение форм организации труда и форм занятости персонала.
16. Выделение ключевых компетентов.
17. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату.
18. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования.
19. Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой.  
Обучение новым моделям поведения.
20. Обучение смежным профессиям.
21. Поиск источников сокращения издержек на персонал.
22. Виды и правовые основания массовых высвобождений.
23. Аутплейсмент.
24. Основные сокращаемые категории персонала.
25. Изменение нанимаемых категорий персонала.
26. Сокращение издержек на найм персонала. Изменение форм оплаты труда в период кризиса.
27. Японский опыт антикризисного управления персоналом.
28. Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании.
29. Французский опыт антикризисного управления персоналом.
30. Опыт антикризисного управления персоналом в США.

***Критерии формирования оценок по контрольным точкам (контрольные работы; коллоквиум)***

«отлично» (6 баллов) - ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов; обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала

по теме практической работы;

«хорошо» (5 баллов) – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов. Обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы;

«удовлетворительно» (4 балла) – ставится за работу, если бакалавр правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой.

«неудовлетворительный (ниже порогового) уровень компетенции» (менее 3 баллов) – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

**5.2.2.Оценочные материалы: Типовые тестовые задания по дисциплине «Антикризисное управление персоналом», (контролируемые компетенции ПК-2, ПК-26). Полный перечень тестовых заданий представлен в ЭОИС.**

*Тест* – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений студента.

**Типовые тестовые задания по дисциплине «Антикризисное управление персоналом».**

**1. "Кризис" и "риск" существуют ли их взаимосвязь при принятии любых управленческих решений:**

- а) да б) нет

**2. Исключение ожидания кризиса при принятии управленческого решения может привести к:**

- а) спокойному ходу производственного процесса;
- б) избеганию кризиса;
- в) неожиданным и более тяжелым кризисным ситуациям

**3. Кризис носит характер:**

- а) циклический;
- б) планомерно развивающийся;
- в) спонтанный.

**4. Кризис по своей сути является:**

- а) разрушительным;
- б) острым, приводящим к изменению экономических формаций;
- в) спокойным внедрением новых технологий.

**5. К объективным причинам кризиса относятся:**

- а) тайфуны, цунами, приводящие к большим разрушениям;
- б) военные действия, приведшие к повреждениям и разрушениям инфраструктуры;
- в) ошибки в принятии управленческих решений.

**6. В социально-экономической системе общества имеют ли взаимосвязь системы функциональная и развитие?**

- а) да; б) нет.

**7. Субъективные причины кризисов это:**

- а) ошибки управления
- б) неточности в оперативных метеосводках
- в) природные явления
- г) межгосударственные конфликты

**8. К внешним причинам кризиса относятся:**

- а) состояние мировой экономики;
  - б) конкуренция на рынке товаров и услуг;
  - в) недостатки в организации производства;
  - г) проводимая инновационная политика;
  - д) политическая ситуация в стране.
- 9. Последствия кризиса могут привести к:**
- а) стагнации;
  - б) изменению существующей структуры;
  - в) новому еще более тяжелому кризису;
  - г) разрушению организации;
- 10. К качественным последствиям кризиса относят:**
- а) необратимые изменения;
  - б) обратимые изменения.
- 11. К типологии признаков кризиса по принадлежности относят:**
- а) масштабы кризисов;
  - б) причины и возможные последствия;
  - в) сроки протекания кризиса;
  - г) место прохождения кризиса.
- 12. Мониторинг антикризисного управления это:**
- а) контроль процессов развития и отслеживания их тенденций по антикризисному управлению;
  - б) разработка по конкретному объекту управления антикризисных мероприятий;
  - в) нет правильного ответа.
- 13. Мониторинг распознавания кризиса связан с:**
- а) наличием специалистов антикризисного управления;
  - б) психологическим климатом в коллективе;
  - в) взаимодействием в системе управления;
  - г) сложной линейной системой управления.
- 14. Преодоление кризиса зависит от:**
- а) используемых методик анализа кризисных ситуаций;
  - б) наличия специалистов в области антикризисного управления;
  - в) полной замены штата работников;
  - г) частичного сокращения либо представления неоплаченных отпусков;
- 15. Кризисы, которые легче предвидеть и легко управляемые, называются:**
- а) неожиданными;
  - б) легкими;
  - в) глубокими;
  - г) предсказуемыми;
- 16. Кризисы, проявляющийся в виде стресса, приобретающего массовый характер, возникновении чувства неуверенности, паники, страха за будущее и др. называются:**
- а) технологическим;
  - б) природными;
  - в) психологически;
  - г) предсказуемыми;
- 17. Признак исследования основанный на первоисточниках.**
- а) практичность;
  - б) аутентичность;
  - в) логичность;



**18. Управление, в котором поставлено оптимальным образом предвидение опасности кризиса, анализ его симптомов, мер по снижению отрицательных последствий и**

г) антикризисное управление;

г) **виолентный:**

г) технология:

г) макроокружение:

г) внутренние;

г) пролонгация;

г) кадровый потенциал:

б) равных возможностей;

- в) уважения человека;
- г) командного единства;

**26. Принцип управления персоналом, являющийся основой завоевания доверия людей для достижения организацией успеха**

- а) учета долгосрочной перспективы;
- б) участия сотрудников;
- в) интеграции и сплоченности;
- г) уважения человека;

**27. Конфликт, характеризующийся отсутствием явного противостояния**

- а) открытый;
- б) процессный;
- в) прогрессный;
- г) скрытый;

**28. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей**

- а) соперничество;
- б) целеполагание;
- в) конфликт;
- г) мотивация.

***Критерии формирования оценок по тестовым заданиям:***

«отлично» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы. Выполнено 100 % предложенных тестовых вопросов;

«хорошо» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 80 –99 % от общего объема заданных тестовых вопросов;

«удовлетворительно» (2 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 60 –79% от общего объема заданных тестовых вопросов;

«неудовлетворительно» (1 балл) – получают обучающиеся правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 40-59 % от общего объема заданных тестовых вопросов.

**5.3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.**

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине «Антикризисное управление персоналом» в виде проведения экзамена.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится до 30 баллов.

***ВОПРОСЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЭКЗАМЕН(контролируемые компетенции ПК-2, ПК-26.)***

1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии.
2. Причины возникновения кризисов: внутренние и внешние, объективные и субъективные.
3. Признаки возникновения кризиса, их распознавание и преодоление
4. Закономерности антикризисного поведения организаций.
5. Управление в условиях кризиса.
6. Виды кадровой политики в практике современного менеджмента

7. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении
8. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
9. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса
10. Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал.).
11. Общая схема механизма управления в кризисной ситуации.
12. Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении.
13. Параметры контроля кризисных ситуаций в механизмах антикризисного управления.
14. Роль стратегии в антикризисном управлении.
15. Разработка выбранной антикризисной стратегии.
16. Стратегические показатели деятельности предприятия.
17. Основные этапы антикризисного стратегического планирования.
18. Реализация выбранной антикризисной стратегии.
19. Организация осуществления антикризисной стратегии.
20. Эффективность внедрения антикризисной стратегии.
21. Характеристики управления персоналом кризисного предприятия.
22. Система антикризисного управления персоналом.
23. Стил, типы, условия разработки кадровой политики на кризисном предприятии.
24. Принципы и методы управления персоналом кризисного предприятия.
25. Стратегия поведения антикризисного управляющего.
26. Регулирование трудовых отношений в процессах антикризисного управления.
27. Социальное партнерство в антикризисном управлении
28. Японский опыт антикризисного управления персоналом.
29. Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании
30. Французский опыт антикризисного управления персоналом.
31. Опыт антикризисного управления персоналом в США.
32. Европейский опыт антикризисного управления персоналом.

#### **Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации:**

**«отлично»** (30 баллов) – получают обучающиеся, которые свободно ориентируются в материале и отвечают без затруднений. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий, постановке целей и выборе путей их реализации. Работа выполнена полностью без ошибок, решено 100% задач;

**«хорошо»** (20 баллов) – получают обучающиеся, которые относительно полно ориентируются в материале, отвечают без затруднений, допускают незначительное количество ошибок. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий. Работа выполнена полностью, но имеются не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов. Допускаются незначительные неточности при решении задач, решено 70% задач;

**«удовлетворительно»** (10 баллов) – получают обучающиеся, у которых недостаточно высок уровень владения материалом. В процессе ответа на экзамене допускаются ошибки и затруднения при изложении материала. Обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой. Обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, решено 55% задач;

**«неудовлетворительно»** (менее 10 баллов) – получают обучающиеся, которые допускают значительные ошибки. Обучающийся имеет лишь начальную степень ориентации в материале. В работе число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено

менее 2/3 всей работы. Обучающийся дает неверную оценку ситуации, решено менее 50% задач.

#### **6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

- *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.
- *вторая составляющая* – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 30 –баллов).

Критерием оценки уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины «Антикризисное управление персоналом» в VII семестре является экзамен.

Общий балл текущего и рубежного контроля складывается из следующих составляющих (Приложение 2)

**Целью промежуточных аттестаций** по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

#### **Критерии оценки качества освоения дисциплины (Приложение)**

**Оценка «отлично»** –от 91 до 100 баллов –теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «хорошо»** –от 81 до 90 баллов –теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания основного (программного) материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «удовлетворительно»** –от 61 до 80 баллов –теоретическое содержание курса освоено не полностью, необходимые практические навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала

**Оценка «неудовлетворительно»** –от 36 до 60 баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На зачете студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

Типовые задания, обеспечивающие формирование компетенций ПК-2, ПК-26 представлены в таблице 7.

**Таблица 7. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке**

| Результаты обучения<br>(компетенции)   | Основные показатели<br>оценки<br>результатов обучения  | Вид оценочного<br>материала,<br>обеспечивающие<br>формирование<br>компетенции  |
|--|--|--|
| ПК-2 - знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике | <b>Знать:</b> систему нормативного регулирования контроллинга и аудита персонала; методологию, методику и организацию аудита и контроллинга персонала; методики планирования, составления программ и проведения аудита персонала; порядок обобщения и использования результатов аудита персонала; права, обязанности и ответственность персонала в осуществлении контроллинга и аудита.  | Типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1 - № 1,3,4,5,6,7,9 и т.д.); типовые тестовые задания (раздел 5.2.2. - № 1-22 и т.д.); примерные темы рефератов (раздел 5.1.3 -№ 1,2,4-14,26 и т. Д.);  |
|  | <b>Уметь:</b> планировать, организовать и реализовать контроллинг и аудит персонала; разрабатывать программы аудита персонала; обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контроллинга на предприятии; использовать результаты аудита в совершенствовании контроллинга и управления предпринимательской деятельностью. | Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (ситуации, задания) (раздел 5.1.2 - № 1,3,5); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - № 1-7,8,15,23,28 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3. - № 1-9,14-20,25 и т.д.) |
|  | <b>Владеть:</b> методами диагностики организационных процессов; методами реализации контроля за деятельностью персонала.   | Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (ситуации, задания) (раздел 5.1.2 - № 1,3,5); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - № 1-7,8,15,23,28 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3. - № 1-9,14-              |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | 20,25 и т.д.)  |
| ПК-26 - знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал | <b>Знать:</b> основы проведения аудита и контроллинга персонала в организации.   | Типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1 - № 2,4,6,8 и т.д.); типовые тестовые задания (раздел 5.2.2. - № 23,24-28 и т.д.); примерные темы рефератов (раздел 5.1.3 -№ 3,4,15,16,19 и т. Д.);   |
|  | <b>Уметь:</b> применять аудит и контроллинг персонала в организации на практике.   | Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (ситуации, задания) (раздел 5.1.2 - № 2,4); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - № 8-14,16,18-22,27 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3. - № 10-13,21,26,27 и т.д.) |
|  | <b>Владеть:</b> важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал. | Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (ситуации, задания) (раздел 5.1.2 - № 2,4); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - № 8-14,16,18-22,27 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3. - № 10-13,21,26,27 и т.д.) |

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации» позволит обеспечить:

- знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике и направлено на формирование ПК-2;
- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал и направлено на формирование ПК-26.

## **7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **7.1 Основная литература**

1. Современные проблемы управления персоналом [Электронный ресурс] / Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л. - М. : Проспект, 2018.  
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392257638.html>.

2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52294.html>.— ЭБС «IPRbooks».

## **7.2 Дополнительная литература**

1. Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=304426>.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. URL:<http://znanium.com/bookread.php?book=426081>
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60537.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Антикризисное управление. Теория и практика : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В. Я. Захаров, А. О. Блинов, Д. В. Хавин [и др.] ; под редакцией В. Я. Захаров. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 304 с. — ISBN 978-5-238-01513-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/7034.html>
5. Веснин, В. Р. Теория антикризисного управления : учебное пособие / В. Р. Веснин, Т. В. Юрьева. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 214 с. — ISBN 978-5-374-00413-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10855.html>

## **7.3. Периодические издания**

1. Проблемы теории и практики управления - Библиотека КБГУ.
2. Управление персоналом - Библиотека КБГУ.

## **7.4. Интернет-ресурсы**

При изучении дисциплины, обучающиеся обеспечены доступом (удаленный доступ) к ресурсам:

### **Профессиональные базы данных:**

1. Национальная информационно-аналитическая система База данных ScienceIndex (РИНЦ). URL: <http://elibrary.ru>
2. Национальная электронная библиотека РГБ (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слепых и слабовидящих). URL: <https://нэб.рф>
3. ЭБД РГБ (библиотека диссертаций) (КК, ОДА, ИЗ, ИС\*). URL: <http://www.diss.rsl.ru>
4. ЭБС «АйПиЭрбукс» (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слабовидящих). URL: <http://iprbookshop.ru/>

### **Информационные справочные системы:**

1. Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>

2. Справочная правовая система «Гарант» (в свободном доступе). URL: <http://www.garant.ru>;
3. Справочная правовая система «Референт» (в свободном доступе). URL: <https://www.referent.ru/>
4. Информационно-справочная система «Аюдар Инфо» (в свободном доступе). URL: <https://www.audar-info.ru/>

– ***Кроме того, обучающиеся могут воспользоваться профессиональными поисковыми системами:***

1. ПолнотекстоваябазаданныхScienceDirect: URL: <http://www.sciencedirect.com>.
2. Реферативная база данных зарубежных изданий по экономике EconLit: URL: <http://www.ebscohost.com>

Для эффективного усвоения дисциплины, помимо учебного материала, студентам необходимо пользоваться данными всемирной сети Интернет, такими сайтами, как:

1. <http://e.lanbook.com>
2. [www.library.mrsu.ru](http://www.library.mrsu.ru)
3. [www.BOOK.ru](http://www.BOOK.ru)
4. Служба тематических толковых словарей <http://glossary.ru/>

## **7.5 Методические указания по проведению различных учебных занятий и другим видам самостоятельной работы**

Учебная работа по дисциплине «Антикризисное управление персоналом» состоит из контактной работы (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы в соответствии с учебным планом Направления 38.03.03 – «Управление персоналом».

Для подготовки к практическим занятиям необходимо рассмотреть контрольные вопросы, при необходимости обратиться к рекомендуемой литературе, записать непонятные моменты в вопросах для уяснения их на предстоящем занятии.

### ***Методические рекомендации по изучению дисциплины «Антикризисное управление персоналом» для обучающихся***

Цель курса «Антикризисное управление персоналом» состоит в том, чтобы сформировать у студентов представление об антикризисном управлении персоналом как о целостной системе, обеспечивающей разработку и принятие управленческих решений в организации менеджерами разных уровней управления, имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства.

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной учебной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения семинаров, написания учебных и творческих работ. При изучении дисциплины обучающиеся выполняют следующие задания: изучают рекомендованную учебную и научную литературу; пишут контрольные работы, готовят доклады и сообщения к практическим занятиям; выполняют самостоятельные творческие работы, участвуют в выполнении практических заданий. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий

Курс изучается на лекциях, семинарах, при самостоятельной и индивидуальной работе обучающихся. Обучающийся для полного освоения материала должен не пропускать занятия и активно участвовать в учебном процессе. Лекции включают все темы и основные вопросы теории и практики страхования. Для максимальной эффективности изучения необходимо постоянно вести конспект лекций, знать



рекомендуемую преподавателем литературу, позволяющую дополнить знания и лучше подготовиться к семинарским занятиям.

В соответствии с учебным планом на каждую тему выделено необходимое количество часов практических занятий, которые проводятся в соответствии с вопросами, рекомендованными к изучению по определенным темам. Обучающиеся должны регулярно готовиться к семинарским занятиям и участвовать в обсуждении вопросов. При подготовке к занятиям следует руководствоваться конспектом лекций и рекомендованной литературой. Тематический план дисциплины, учебно-методические материалы, а также список рекомендованной литературы приведены в рабочей программе

В ходе изучения дисциплины обучающийся имеет возможность подготовить реферат по выбранной из предложенного в Рабочей программе списка теме. Выступление с докладом по реферату в группе проводится в форме презентации с использованием мультимедийной техники.

### ***Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции***

В процессе лекционных занятий целесообразно конспектировать учебный материал. Для этого используются общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций:

Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Целесообразно записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры.

Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.

Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

### ***Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям***

Практические (семинарские) занятия – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Практические занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы обучающихся. Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к семинарскому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы.

Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Следует иметь в виду, что подготовка к практическому занятию зависит от формы, места проведения семинара, конкретных

заданий и поручений. Это может быть написание доклада, реферата (с последующим их обсуждением), коллоквиум.

### ***Методические рекомендации по организации самостоятельной работы***

Самостоятельная работа (по В.И. Далю «самостоятельный – человек, имеющий свои твердые убеждения») осуществляется при всех формах обучения: очной и заочной.

Самостоятельная работа обучающихся - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей. Повышение роли самостоятельной работы обучающихся при проведении различных видов учебных занятий предполагает:

- оптимизацию методов обучения, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, повышающих производительность труда преподавателя, активное использование информационных технологий, позволяющих обучающемуся в удобное для него время осваивать учебный материал;
- широкое внедрение компьютеризированного тестирования;
- совершенствование методики проведения практик и научно-исследовательской работы обучающихся, поскольку именно эти виды учебной работы в первую очередь готовят обучающихся к самостоятельному выполнению профессиональных задач;
- модернизацию системы курсового и дипломного проектирования, которая должна повышать роль студента в подборе материала, поиске путей решения задач.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

В рамках курса выполняются следующие виды самостоятельной работы:

1. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
2. Выполнение разноуровневых задач и заданий;
3. Работа с тестами и вопросами для самопроверки;
4. Выполнение итоговой контрольной работы.

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Необходимо отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он же может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала. Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом и выполняется в обязательном порядке. Задания предложены по каждой изучаемой теме и могут готовиться индивидуально или в группе. По необходимости студент может обращаться за консультацией к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

Для успешного самостоятельного изучения материала сегодня используются различные средства обучения, среди которых особое место занимают информационные технологии разного уровня и направленности: электронные учебники и курсы лекций,

базы тестовых заданий и задач. Электронный учебник представляет собой программное средство, позволяющее представить для изучения теоретический материал, организовать апробирование, тренаж и самостоятельную творческую работу, помогающее студентам и преподавателю оценить уровень знаний в определенной тематике, а также содержащее необходимую справочную информацию. Электронный учебник может интегрировать в себе возможности различных педагогических программных средств: обучающих программ, справочников, учебных баз данных, тренажеров, контролирующих программ.

Для успешной организации самостоятельной работы все активнее применяются разнообразные образовательные ресурсы в сети Интернет: системы тестирования по различным областям, виртуальные лекции, лаборатории, при этом пользователю достаточно иметь компьютер и подключение к Интернету для того, чтобы связаться с преподавателем, решать вычислительные задачи и получать знания. Использование сетей усиливает роль самостоятельной работы студента и позволяет кардинальным образом изменить методику преподавания.

Студент может получать все задания и методические указания через сервер, что дает ему возможность привести в соответствие личные возможности с необходимыми для выполнения работ трудозатратами. Студент имеет возможность выполнять работу дома или в аудитории. Большое воспитательное и образовательное значение в самостоятельном учебном труде студента имеет самоконтроль. Самоконтроль возбуждает и поддерживает внимание и интерес, повышает активность памяти и мышления, позволяет студенту своевременно обнаружить и устранить допущенные ошибки и недостатки, объективно определить уровень своих знаний, практических умений. Самое доступное и простое средство самоконтроля с применением информационно-коммуникационных технологий – это ряд тестов «on-line», которые позволяют в режиме реального времени определить свой уровень владения предметным материалом, выявить свои ошибки и получить рекомендации по самосовершенствованию.

### ***Методические рекомендации по работе с литературой***

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой необходимо учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

*Предварительное* чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

*Сквозное чтение* предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

*Выборочное* – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

*Аналитическое чтение* – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в ФОС в перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью *изучающего* чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

Подготовка к экзамену должна проводиться на основе лекционного материала, материала практических занятий с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Это позволит исключить ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление, прокомментирует материал многочисленными примерами.

#### ***Методические рекомендации для подготовки к экзамену***

Экзамен в VII-м семестре является формой итогового контроля знаний и умений обучающихся по данной дисциплине, полученных на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой. К экзамену допускаются студенты, набравшие 36 и более баллов по итогам текущего и промежуточного контроля. На экзамене студент может набрать от 15 до 30 баллов.

В период подготовки к экзамену обучающиеся вновь обращаются к учебно-методическому материалу и закрепляют промежуточные знания.

Подготовка обучающегося к экзамену включает три этапа:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса;
- подготовка к ответу на зачетные вопросы.

При подготовке к экзамену обучающимся целесообразно использовать материалы лекций, учебно-методические комплексы, нормативные документы, основную и дополнительную литературу.

На экзамен выносятся материалы в объеме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины за семестр. Экзамен проводится в письменной / устной форме.

При проведении экзамена в письменной (устной) форме, ведущий преподаватель составляет экзаменационные билеты, которые включают в себя: тестовые задания; теоретические задания и ситуации. Формулировка теоретических заданий совпадает с формулировкой перечня экзаменационных вопросов, доведенных до сведения обучающихся накануне экзамена.

Результат устного (письменного) экзамена выражается оценками:

***Оценка «отлично» – от 91 до 100 баллов*** - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество

их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «хорошо» - от 81 до 90 баллов** – теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания основного (программного) материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «удовлетворительно» - от 61 до 80 баллов** – теоретическое содержание курса освоено не полностью, необходимые практические навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала.

**Оценка «неудовлетворительно» - от 36 до 60 баллов** – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На экзамене студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **8.1. Требования к материально-техническому обеспечению**

Перечень материально-технического обеспечения дисциплины включает в себя специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, компьютерные классы для проведения лабораторных занятий, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине «Справочно-информационные системы в экономике» имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного типа/семинарского типа используются:

*лицензионное программное обеспечение:*

- Права на использование операционной системы существующих рабочих станций с правом использования новых версий WINEDUpervDVC ALNG UpgrdSAPk MVL A Faculty EES, договор №13/ЭА-223 от 01.09.19;
- Антивирусное программное обеспечение KasperskyEndpointSecurity Стандартный RussianEdition, договор №13/ЭА-223 01.09.19;

*свободно распространяемые программы:*

- WinZip для Windows - программ для сжатия и распаковки файлов;
- AdobeReader для Windows – программа для чтения PDF файлов;
- FarManager – консольный файловый менеджер для операционных систем семейства MicrosoftWindows.

При осуществлении образовательного процесса обучающимися и преподавателем используются следующие информационные справочные системы: ЭБС «АйПиЭрбукс», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант», СПС «Референт», СПС «Аюдар Инфо».

## 8.2. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;
2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые):
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями зрения;
  - задания для выполнения на зачете зачитываются ассистентом;
  - письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):
  - на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
  - зачет проводится в письменной форме;
4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
  - созданы материально-технические условия обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекту питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений);
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
  - по желанию обучающегося зачет проводится в устной форме.

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

### Материально-техническое обеспечение дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

|  |   |  |
|--|---|--|
| Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа |
|--|---|--|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>Аудитория для самостоятельной работы и коллективного пользования специальными техническими средствами для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в КБГУ, аудитория No 145<br/>Главный корпус КБГУ.</p> | <p>- Комплект учебной мебели: столы и стулья для обучающихся (3 комплекта); Стол для инвалидов-колясочников (1 шт.); Компьютер с подключением к сети и программным обеспечением (3 шт.); Специальная клавиатура (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш) (1шт.); Принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля VP Columbia (1 шт.); Портативный тактильный дисплей Брайля «Focus 14 Blue» (совместимый с планшетными устройствами, смартфонами и ПК) (1 шт.); Бумага для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля, совместимого с принтером VP Columbia; Видеоувеличитель портативный HV-MVC, диагональ экрана – 3,5 дюйма (4 шт.); Сканирующая и читающая машина SARA-CE (1 шт.); Джойстик компьютерный адаптированный, беспроводной (3 шт.); Беспроводная Bluetooth гарнитура с костной проводимостью «AfterShokzTrekzTitanium» (1 шт.); Проводная гарнитура с костной проводимостью «AfterShokzSportzTitanium» (2 шт.); Проводная гарнитура Defender (1 шт.); Персональный коммуникатор EN –101 (5</p> | <p>ПродуктыMICROCOFT(Desktop Education ALNG LicSaPk OLVS Academic Edition Enterprise) подписка (Open Value Subscription) No V 2123829 Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition No Лицензии 17E0-180427-50836-287-197.<br/>Программы для создания и редактирования субтитров, конвертирующее речь в текстовый и жестовый форматы на экране компьютера: Майкрософт Диктейт: <a href="https://dictate.ms/">https://dictate.ms/</a>, SubtitleEdit, («Сурдофон» (бесплатные).<br/>Программа невидуального доступа к информации на экране компьютера JAWS forWindows (бесплатная);<br/>Программа для чтения вслух текстовых файлов (TigerSoftwareSuit (TSS)) (номер лицензии 5028132082173733);<br/>Программа экранного доступа с синтезом речи для слепых и слабовидящих (NVDA) (бесплатная).</p> |
|---|---|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | шт.); Специальные<br>клавиатуры (с увеличенным<br>размером клавиш, со<br>специальной накладкой,<br>ограничивающей случайное<br>нажатие соседних клавиш);<br>Клавиатура адаптированная<br>с крупными кнопками +<br>пластиковая накладка,<br>разделяющая клавиши,<br>Беспроводная ClevyKeyboard<br>+ ClevyCove (3шт.);<br>Джойстик компьютерный<br>JoystickSimplyWorks<br>беспроводной (3шт.);<br>Ноутбук + приставка для ай-<br>трекинга к ноутбуку<br>RSEyeMini (1 шт). |  |
|--|---|--|

\*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы



## ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине «Антикризисное управление персоналом»  
на \_\_\_\_\_ учебный год по направлению подготовки 38.03.03 «Управление  
персоналом», профиль «Управление персоналом организации»

[illegible]

Обсуждена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и маркетинга  
протокол № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Распределение баллов текущего и рубежного контроля

| № п/п | Вид контроля  | Сумма баллов           |                 |                 |                 |
|-------|---|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|       |   | Общая сумма            | 1-я точка       | 2-я точка       | 3-я точка       |
|       | <b>Посещение занятий</b>  | <b>до 10 баллов</b>    | <b>до 3 б.</b>  | <b>до 3б.</b>   | <b>до 4б.</b>   |
|       | <b>Текущий контроль:</b>  | <b>до 30 баллов</b>    | <b>до 10 б.</b> | <b>до 10 б.</b> | <b>до 10 б.</b> |
|       | <b>Рубежный контроль</b>  | <b>до 30 баллов</b>    | <b>до 10 б.</b> | <b>до 10 б.</b> | <b>до 10 б.</b> |
|       | тестирование  | от 0- до 12б.          | от 0- до 4б.    | от 0- до 4б.    | от 0- до 4б.    |
|       | коллоквиум  | от 0 до 18б.           | от 0 до 6 б.    | от 0 до 6 б.    | от 0 до 6 б.    |
|       | <b>Итого сумма текущего и рубежного контроля</b>                  | <b>до 70баллов</b>     | <b>до 23б.</b>  | <b>до 23б</b>   | <b>до 24б</b>   |
|       | <b>Первый этап (базовый)уровень) – оценка «удовлетворительно»</b> | не менее 36б.          | не менее 12 б.  | не менее 12 б   | не менее 12 б   |
|       | <b>Второй этап (продвинутый)уровень) – оценка «хорошо»</b>        | менее 70 б. (51-69 б.) | менее 23 б      | менее 23 б      | менее 24б       |
|       | <b>Третий этап (высокий уровень) - оценка «отлично»</b>           | не менее 70 б.         | не менее 23 б.  | не менее 23 б   | не менее 24б    |

**Шкала оценивания планируемых результатов обучения****Текущий и рубежный контроль**

| Семестр | Шкала оценивания  |  |  |   |
|---------|---|--|--|---|
|         | 0-35 баллов   | 36-50 баллов   | 51-60 баллов   | 56-70 баллов  |
|         | <p>Частичное посещение аудиторных занятий. Неудовлетворительное выполнение лабораторных и практических работ. Плохая подготовка к балльно-рейтинговым мероприятиям. Студент не допускается к промежуточной аттестации</p> | <p>Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Частичное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно».</p> | <p>Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо».</p> | <p>Полное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических занятий. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично».</p> |

**Промежуточная аттестация**

| Се<br>местр | Шкала оценивания   |  |
|-------------|--|--|
|             | Не зачтено<br>(36-60)  | Зачтено<br>(61-70)   |
|             | <p>Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачёте не ответил ни на один вопрос.</p> | <p>Студент имеет 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете представил полный ответ на один вопроси частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете дал полный ответ на один вопросили частично ответил на оба вопроса.</p> <p>Студенту, имеющему 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, выставляется отметка «зачтено» без сдачи зачёта.</p> |

## Промежуточная аттестация

| Семестр | Шкала оценивания  |   |  |  |
|---------|---|---|--|--|
|         | Неудовлетворительно<br>(36-60 баллов)   | Удовлетворительно<br>(61-80 баллов)   | Хорошо<br>(81-90 баллов)   | Отлично<br>(91-100 баллов)   |
|         | <p>Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) не дал полного ответа ни на один вопрос.</p> <p>Студент имеет 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ только на один вопрос</p> | <p>Студент имеет 36-50 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос или частично ответил на оба вопроса.</p> <p>Студент имеет по итогам текущего и рубежного контроля 61-70 баллов на экзамене (диф. зачете) не дал полного ответа ни на один вопрос.</p> | <p>Студент имеет 51-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 61 – 65 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 66-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ только на один вопрос.</p> | <p>Студент имеет 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> |