


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЧАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КамчатГТУ»)

Факультет информационных технологий, экономики и управления

Кафедра «Экономика и менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
информационных технологий,
экономики и управления

/И.А. Рычка /
«31» января 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Антикризисное управление персоналом предприятий РХК»

направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
(уровень магистратуры)

направленность (профиль):
«Производственный менеджмент предприятий рыбохозяйственного комплекса»

Петропавловск-Камчатский,
2024

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

Составитель рабочей программы
доцент кафедры «Экономика и менеджмент»,
к.полит.н.



А.О. Шуликов

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Экономика и менеджмент» Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Экономика и менеджмент» 22.01.2024 г., протокол № 6

Зав. кафедрой «Экономика и менеджмент»,
к.э.н., доцент



Ю.С. Морозова

«22» января 2024 г.

1 Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Антикризисное управление персоналом предприятий РХК» является формирование знаний и навыков по организации работы с персоналом предприятий РХК в условиях многообразия кризисных ситуаций, возникающих в процессе осуществления хозяйственной деятельности.

Основные **задачи** курса:

- ознакомление с сущностью и содержанием антикризисного управления предприятием;
- приобретение обучающимися знаний относительно понятия, видов, содержания трудовых споров, правового регулирования рассмотрения и разрешения различных видов трудовых споров;
- формирование навыка оценки персонала в кризисной динамике;
- составления различных юридических и организационных документов, необходимых в ходе разрешения различных видов трудовых споров;
- закрепление знаний и развитие навыков по профилактике социально-трудовых конфликтов.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения
ОПК - 1	Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	<p>ИД-1опк-1 Знает (на продвинутом уровне) экономическую, организационную и управленческую теории; ИД-2опк-1 Владеет навыками решения профессиональных задач на основе применения инновационных подходов;</p> <p>ИД-3опк-1 Умеет обобщать и критически анализировать практические аспекты управления.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - причины возникновения кризисов в социально-экономической системе; - микроэкономические особенности, определяющие деятельность предприятия; - кризисы организации и их связь с общеэкономической обстановкой. - специфику экономических кризисов и факторы их определяющие; - экономические методы управления в менеджменте; - специфику формирования и внедрения кадровой и социальной политики в условиях кризиса.. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять взаимосвязи между факторами развития организации характеризующие опасность кризиса; - определять конкурентные позиции организации; - моделировать варианты антикризисных стратегий; - планировать внутриорганизационные изменения и развитие; - проектировать организационную структуру в соответствии со стратегией организации; - разрабатывать систему мер направленных на решение социально-трудовых проблем организации. 	<p>З(ОПК-1)1</p> <p>З(ОПК-1)2</p> <p>З(ОПК-1)3</p> <p>З(ОПК-1)4</p> <p>З(ОПК-1)5</p> <p>З(ОПК-1)6</p> <p>У(ОПК-1)1</p> <p>У(ОПК-1)2</p> <p>У(ОПК-1)3</p> <p>У(ОПК-1)4</p> <p>У(ОПК-1)5</p> <p>У(ОПК-1)6</p>
			<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - инструментами стратегического планирования; - методами 	<p>В(ОПК-1)1</p>

		организационного проектирования; - навыками прогнозирования и оценки качества и эффективности ожидаемых результатов возможных вариантов решений; - навыками оценки последствий и рисков при принятии решений.	В(ОПК-1)2 В(ОПК-1)3 В(ОПК-1)4
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Антикризисное управление персоналом предприятий РХК» является дисциплиной обязательной части в структуре образовательной программы.

Знания, умения и навыки, полученные студентами в ходе изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом предприятий РХК, необходимы для прохождения производственной практики (научно-исследовательской работы), преддипломной практики, а также для подготовки выпускной квалификационной работы (магистерская диссертация).

4 Содержание дисциплины

4.1 Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторные занятия	Контактная работа по видам учебных занятий			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля*	Итоговый контроль знаний по дисциплине
			Лекции	Семинары (практические)	Лабораторные работы			
Тема 1: Причины возникновения кризисов и их роль в социально-экономическом развитии.	20	2	1	1		18	КС, тест	
Тема 2: Стратегия и тактика в антикризисном управлении. Стратегия управления персоналом в условиях кризиса.	20	2	1	1		18	КС, тест	
Тема 3: Социальное партнерство в сфере труда на предприятиях РХК.	21	3	1	2		18	КС	
Тема 4: Конфликты в сфере управления. Психология конфликта.	21	3	1	2		18	РЗ, тест	
Тема 5: Трудовые споры на предприятиях РХК.	22	2		2		20	КС	
Дифференцированный зачет	4							4
Всего	108/3	12	4	8		92		4

4.2 Содержание занятий

Тема 1. Причины возникновения кризисов и их роль в социально-экономическом развитии.

Лекция

Разновидности кризисов. Экономические кризисы и циклическое развитие экономики. Причины экономических кризисов. Виды экономических кризисов и их динамика. Общие и специфические, внешние и внутренние факторы развития организации. Возникновение кризисов в организации. Кризис организации: его виды, фазы, последствия. Тенденции циклического развития организации. Антикризисное управление на различных стадиях жизненного цикла предприятия. Банкротство организации: его виды, цель и последствия. Стадии банкротства (финансового кризиса) организаций.

Основные понятия темы: кризис, цикл, фактор, банкротство.

Вопросы для самоконтроля:

1. Укажите основные виды и причины экономических кризисов.
2. Раскройте основные факторы кризисов.
3. Охарактеризуйте основные фазы развития кризисов.
4. Укажите особенности управления организацией на различных фазах кризиса.
5. Раскройте экономическую и правовую основу процедуры банкротства. 6. Раскройте основные стадии банкротства.

Практические занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Что означает циклическое развитие?
2. Почему возникают экономические кризисы?
3. Как кризис влияет на развитие экономики?
4. Можно ли избежать экономического кризиса?
5. Чем определяется продолжительность экономического кризиса?
6. Как и почему происходит разрешение экономического кризиса?
7. Когда и почему возникают экономические кризисы?
8. Каковы основные причины экономических кризисов?
9. Виды экономических кризисов, в чем их различия?

Литература: [6]; [8]; [11]; [12].

Тема 2. Стратегия и тактика в антикризисном управлении. Стратегия управления персоналом в условиях кризиса. Лекция

Стратегическое управление в системе менеджмента организации. Виды и характеристика стратегий организаций. Стратегический анализ внешней среды организации. Стратегический анализ внутренней среды организации. Стратегическое планирование. Кадровая политика предприятия в условиях кризиса. Способы удержания кадрового ядра в ходе кризисной ситуации на предприятии. Реструктуризация и реорганизация предприятия.

Основные понятия темы: стратегия, анализ, кадровая политика, персонал, планирование.

Вопросы для самоконтроля:

1. Опишите виды стратегий организаций.
2. Укажите основные элементы стратегического анализа, внутренней и внешней среды.
3. Укажите специфику кадровой политики в период кризиса.
4. Раскройте методы сохранения квалифицированного персонала в период кризиса.
5. Опишите методы стратегического планирования. 6. Раскройте методы и цели реструктуризации и реорганизации предприятий.

Практические занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Модели, типы, варианты антикризисных стратегий.
2. Виды и характеристика стратегий организаций.
3. Стратегия и тактика: этапы разработки.
4. Стратегический анализ внутренней среды организации.
5. Стратегическое планирование.
6. Объясните потребность и необходимость реструктуризации предприятия, организации.
7. Каковы принципы и критерии эффективности реструктуризации предприятия, организации?

Литература: [3]; [6]; [8]; [9]; [11]; [12].

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда на предприятиях РХК.

Лекция

Понятие социального партнерства в сфере труда. Основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Уровни социального партнерства. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.

Основные понятия темы: труд, социальное партнерство, законодательство, работник, работодатель.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте понятие социального партнерства.
2. Укажите основные принципы социального партнерства.
3. Укажите специфику различных уровней социального партнерства.

Практические занятия

1. Раскройте содержание термина "Социальное партнерство".
2. Подробно объясните каждый принцип социального партнерства.
3. Кто является сторонами социального партнерства?
4. В каких случаях, органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства?
5. Какие формы и уровни социального партнерства Вы знаете?
6. Ведение коллективных переговоров.
7. Органы социального партнерства.
8. Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.

Литература: [1]; [2]; [4]; [5]; [6]; [7].

Тема 4. Конфликты в сфере управления. Психология конфликта

Лекция

Понятие управления и управленческих конфликтов. Объективные предпосылки возникновения конфликтов в сфере управления. Источники конфликтов в сфере управления.

Основные понятия темы: конфликт, стиль разрешения, причины конфликта, конфликтный синдром.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определения конфликта, характеризующие различные стороны данного явления.
2. Укажите объективные и субъективные предпосылки возникновения конфликтов.
3. Раскройте источники конфликтов и конфликтных ситуаций в сфере управления.
4. Раскройте основные методы разрешения конфликтов.

Практические занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация конфликтов в сфере управления.
2. Предупреждение и разрешение управленческих конфликтов.
3. Что понимают под технологиями эффективного общения в конфликте?
4. Что понимают под технологиями рационального поведения в конфликте?
5. Назовите основные содержательные аспекты процесса общения.
6. Сформулируйте основное (существенное) противоречие процесса общения в конфликте.
7. Сформулируйте психологический закон общения.

Литература: [7]; [9]; [10]; [11].

Тема 5. Трудовые споры на предприятиях РХК.

Лекция

Понятие, причины и классификация трудовых споров. Самозащита работниками предприятий РХК трудовых прав.

Основные понятия темы: трудовой спор, трудовые права, трудовые обязанности.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение понятию «трудовые споры».
2. Укажите нормативно-правовые акты, регламентирующие разрешение трудовых споров.
3. Раскройте процедуры разрешения трудовых споров в организациях.

Практические занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Какие категории индивидуальных трудовых споров подведомственны КТС?
2. Какова процедура до юрисдикционного разрешения возникших разногласий между работником и работодателем?
3. Раскройте порядок формирования КТС.
4. Определите компетенцию председателя и секретаря КТС.
5. Каков правовой статус КТС структурных подразделений организации?
6. Каков порядок обращения работника в КТС?
7. Раскройте порядок рассмотрения индивидуального трудового спора КТС.

8. Какие сведения находят свое отражение в протоколе заседания КТС?
9. Каков порядок принятия решения КТС?
10. Перечислите сведения, составляющие содержание решения КТС.
11. Каков порядок обжалования решения КТС?

Литература: [1]; [2]; [4]; [5]; [6]; [7].

5 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

5.1. Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся

Основными формами самостоятельной работы студентов при освоении дисциплины являются: проработка вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, изучение основной и дополнительной литературы, конспектирование материалов, подготовка к практическим занятиям, тестированию, подготовка к промежуточной аттестации.

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной учебно-методической литературы;
- подготовка к семинарским и практическим занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий, кейс-стади, рефератов, докладов;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- конспектирование первоисточников и учебной литературы;
- подготовка к текущему и итоговому контролю знаний по дисциплине.

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на подготовку к семинарским занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

5.2. Подготовка реферата

Одной из форм самостоятельной работы является написание реферата. По дисциплине «Антикризисное управление персоналом предприятий РХК» написание одного реферата по предложенной тематике является не обязательным. В ходе учебного процесса обучающийся может выбрать самостоятельное направление работы и согласовать тематику реферата с преподавателем.

Различают несколько видов рефератов по их тематике и целевому назначению: литературный (обзорный) и методический.

В литературном (обзорном) реферате следует рассмотреть изученность намеченной темы исследования, привести научные результаты в определенную систему, выделить главные линии развития явления и дополнительные его стороны. Критический обзор литературы может послужить основой для вводной части будущего научного (курсового, дипломного) труда. В методическом реферате следует дать сравнительную оценку применяемых приемов и способов решения планируемых задач, анализ качества методов и ожидаемых результатов исследования.

5.2.1. Этапы работы по написанию реферата

1. Формулировка темы. Рекомендуется по возможности давать краткие формулировки темы реферата (из пяти – семи слов). При необходимости основная формулировка может быть расширена уточнением в скобках.

2. Выбор объекта исследования. Объект исследования – то, на что направлена (исследовательская) познавательная деятельность автора в рамках конкретного реферата. Объект исследования представляет собой некий целостный объект (деятельность или процесс, продукция, организация, система, лицо или любая комбинация из них), на котором исследуется то, что является предметом исследования (свойства, закономерности, отличительные особенности и др.).

3. Предмет исследования. Предмет исследования – то, что изучается на объекте исследования (свойства, зависимости, стороны, отношения, процессы, функции, качество, особенности данного объекта, которые исследователь желает выявить, и выделяет для целенаправленного изучения).

Предмет исследования представляет собой концентрированное выражение взаимосвязи проблемы и объекта исследования. Предмет исследования более узок и конкретен; благодаря его формулированию из общей системы, представляющей объект исследования, выделяется часть системы или процесс, протекающий в системе, являющиеся непосредственным предметом исследования. Предмет исследования, как правило, находится в границах объекта исследования.

В одном и том же объекте может быть выделено несколько предметов исследования. Равно как один и тот же предмет исследования может изучаться на нескольких объектах.

Выбор предмета исследования согласовывается с преподавателем с позиций соответствия его выбранной теме.

4. Определение главной цели реферата. Цель исследования – конкретизация темы исследования, краткое изложение проблемы, решение которой предполагает получение результата исследования.

5. Задачи исследования. Задачи исследования – задачи, решение которых обеспечивает достижение поставленной в работе главной цели, т.е. декомпозиция цели.

6. Выбор инструментария. Инструментарий исследования – методология, методика и методы, применяемые в исследовании.

Инструментарий исследования:

- методы сравнительного и статистического анализа;
- методы анализа инвестиционных проектов;
- методы анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- методология и методы принятия управленческих решений;
- методология и методы новой логики управления проектами и пр.

Выбор подходящего инструментария в значительной мере определяет успех исследования. Поэтому ему следует уделить особое внимание. Однако совершенно очевидно, что выбор инструментария может быть уточнен при реализации исследования.

7. Структура реферата. Структура реферата определяется его содержанием. Однако в этом вопросе уже существуют довольно длительные традиции, основанные на подтвержденной опытом целесообразной логике изложения полученных результатов. Структура в общем виде такова: введение, основная часть, заключение, список литературы (не менее 7-10 источников, в том числе ссылки на интернет-сайты и периодические издания).

Основная часть разбивается на главы или иные единицы деления (параграфы, разделы, пункты). Количество единиц деления определяется содержанием исследования. Рекомендуемая логика изложения такова.

Для обзорного реферата можно предложить такой примерный план.

1. Вводное слово о целевой установке реферата.
2. Теоретическое и прикладное (практическое) значение темы.
3. Спорные вопросы в определении сущности явления или свойств предмета (проблемы).

4. Новые публикации по освещению темы.
5. Нерешенные вопросы и их научное, социальное и экономическое значение.

Для реферата методического характера можно предложить следующий план.

1. Основные задачи исследования темы.
2. Анализ наиболее употребляемых методов исследования конкретного объекта.
3. Отзывы видных специалистов о научных методах по изучению данного объекта.
4. Выводы и предложения по существу вопроса.

8. Приложения к реферату. Для решения вопроса, что представить в качестве приложений (иллюстративного материала), по сути надо ответить на два других:

- в чем будут заключаться основные предполагаемые результаты;
- как эти результаты можно представить наиболее информативно (формулами, таблицами, графиками, рисунками и пр.).

Из размышлений о предполагаемых результатах и следует планирование иллюстративного материала. Его количество должно ограничиваться некоторым минимумом, логически иллюстрирующим результаты исследования.

5.2.2 Оформление реферата

Реферат должен быть соответствующим образом оформлен. К оформлению предъявляются следующие требования:

1. Реферат должен быть выполнен с помощью компьютера через 1,5 интервала; формат текста: Word for Windows – 97/2000. Формат страницы: А4 (210 x 297 мм). Шрифт: размер (кегель) – 14; тип – Times New Roman.

2. Реферат выполняется на одной странице листа.

3. Страницы нумеруются арабскими цифрами внизу посередине.

4. Каждая страница должна иметь поля шириной: верхнее – 20 мм; нижнее – 20 мм; правое – 10 мм; левое – 30 мм.

5. Каждый студент группы должен выполнить реферат по отдельной теме.

6. При написании текста, составлении графиков и таблиц использование подчеркиваний и выделений текста не допускается.

7. Нумерация страниц должна быть сквозной. Первой страницей является титульный лист, второй – содержание. На титульном листе и содержании номер страницы не ставится.

8. Все иллюстрации (схемы, графики, рисунки) именуется рисунками. Они нумеруются последовательно сквозной нумерацией в пределах всего реферата арабскими цифрами. Рисунок в тексте должен размещаться сразу после ссылки на него. Каждый рисунок должен сопровождаться содержательной подписью, подпись помещается под рисунком в одну строку с его номером по центру.

Шрифт: размер (кегель) – 14.

9. Цифровой материал рекомендуется оформлять в виде таблиц. Таблицы должны нумероваться единой сквозной нумерацией арабскими цифрами в пределах всей работы.

10. Каждая таблица должна иметь содержательный заголовок. Подчеркивать заголовок таблицы не следует. Над верхним левым углом таблицы помещают надпись «Таблица...» с указанием ее номера, например: «Таблица 1». При наличии наименования слово «Таблица...» пишут на той же строке и отделяют его от наименования таблицы, написанного с первой прописной буквы, тире. Шрифт: размер (кегель) – 12.

11. Таблица должна размещаться сразу после ссылки на нее в тексте работы. При переносе таблицы на следующую страницу следует пронумеровать графы и повторить их нумерацию на

следующей странице. Эти страницы начинаются с надписи «Продолжение таблицы» с указанием ее номера.

12. На все таблицы должны быть даны ссылки в тексте по типу «... таблица 1», «согласно данным таблицы 2».

13. На все цитаты и цифровые данные, приводимые в тексте, указываются источники. Источник проставляется сразу после приведения цитаты или примера в тексте в квадратных скобках или приводится внизу страницы. Знак сноски выполняют арабскими цифрами со скобкой и помещают на уровне верхнего обреза шрифта.

14. Работа должна быть подписана обучающимся с указанием даты выполнения. Подпись должна быть разборчивой. После проверки реферат визируется преподавателем.

Реферат, выполненный обучающимся, должен быть представлен на кафедру в установленные сроки и защищен до итогового контроля знаний по дисциплине. *5.2.3 Темы рефератов*

1. Сущность, проблематика, основные понятия и содержание антикризисного менеджмента.
2. Антикризисный менеджмент как сфера столкновения интересов различных заинтересованных лиц.
3. Система мониторинга показателей развития кризисной ситуации.
4. Формирование и реализация плана антикризисных мероприятий. Нормативное обеспечение плана антикризисных мероприятий.
5. Мониторинг реализации плана антикризисных мероприятий и использование его результатов для повышения эффективности внутреннего антикризисного менеджмента.
6. Различия мониторингов показателей развития кризисной ситуации и реализации плана антикризисных мероприятий.
8. Государственное регулирование процессов финансового оздоровления предприятий.
9. Методологические основы измерения кризисных состояний
10. Основные методические положения разработки и реализации плана финансового оздоровления предприятий.
11. Формирование антикризисной маркетинговой стратегии.
12. Планирование процесса реструктурирования предприятия.
13. Антикризисное управление в России: институциональные, правовые и финансовые механизмы обеспечения.
14. Программа реализации плана финансового оздоровления предприятия.
15. Экономические основы возникновения неплатежеспособности и банкротства предприятий.
16. Организационно-производственный менеджмент на неплатежеспособном предприятии.
17. Мероприятия по реструктурированию предприятий.
18. Мероприятия финансового менеджмента.
19. Процедуры банкротства предприятий.
20. Несостоятельность кредитной организации: определение, предупреждение, банкротство.
21. Государственное регулирование отношений несостоятельности (банкротства).
22. Финансово-экономический анализ предприятия в стадии кризиса.
23. Инвестиционная политика в антикризисном управлении.
24. Методические основы антикризисного управления предприятием.
25. Технологии преодоления кризисных явлений на предприятии.
26. Антикризисные стратегии промышленной фирмы.

5.2.4 Темы докладов

- 1 Реализация Конституции в трудовом законодательстве Российской Федерации.

- 2 Разграничение компетенции Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в регулировании трудовых отношений.
- 3 Понятие и виды субъектов трудового права.
- 4 Правовой статус граждан в трудовом праве.
- 5 Защита персональных данных работников.
- 6 Участие работников в управлении организацией.
- 7 Правовой статус работодателя и представителей работодателя.
- 8 Правовой статус профсоюзной организации.
- 9 Правовой статус иных субъектов трудового права.
- 10 Понятие и принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства, их правовой статус.
- 11 Система и формы социального партнерства.
- 12 Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.
- 13 Понятие и признаки коллективного трудового спора.
- 14 Дисциплинарная ответственность и ее виды.

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Структура фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Антикризисное управление персоналом предприятий РХК» представлен в приложении к рабочей программе дисциплины и включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

6.2 Вопросы итогового контроля знаний по дисциплине

1. Понятие антикризисного управления.
2. Основные причины экономических кризисов.
3. Виды экономических кризисов.
4. Кризис и основные проблемы российских предприятий.
5. Управление предприятием в условиях потенциально возможного кризиса.
6. Управление предприятием в условиях наступившего кризиса.
7. Тактические и стратегические мероприятия.
8. Антикризисные программы.
9. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.
10. Комиссия по трудовым спорам.
11. Социальное партнерство в сфере труда.
12. Роль и функции антикризисной команды.

13. Бизнес-конфликты: недружественное поглощение, атака конкурента, конфликт с органами власти.
14. Антикризисные коммуникации.
15. Кадровая политика предприятия в условиях кризиса.
16. Особенности реструктуризации кадров в ходе реализации антикризисных мер на предприятии.
17. Профилактика трудовых споров.
18. Методы снижения социально-психологической напряженности на предприятии в условиях кризиса.
19. Профилактика трудовых правонарушений.
20. Формы и уровни социального партнерства.
21. Конфликты на предприятии: определение, содержание, виды.
22. Управленческие конфликты: определение, содержание, формы.

7 Рекомендуемая литература

7.1 Основная литература

1. Антикризисное управление персоналом организации: учеб. пособие/ А.Н. Митин.- СанктПетербург: Питер, 2005 – 272с. – 2чз., 9 аб.

7.2 Дополнительная литература

2. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономист, 2008. – 296 с. ЧЗ 2, Аб 48
3. Грибов, А.П. Человек и организация в современной экономике [Электронный ресурс] : монография — Электрон. дан. — Москва : Креативная экономика, 2011. — 160 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/3951>
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/966>
5. Журавель В.Ф. Управление изменениями: учебное пособие / В. Ф. Журавель, А. О. Шуликов. – Петропавловск-Камчатский : КамчатГТУ, 2015. – 156 с.-1чз., 20 аб.
6. Лукаш, Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2012. — 201 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/20220>
7. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Оренбург : ОГУ, 2015. — 195 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>

8 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/>
2. Электронно-библиотечная система «eLibrary»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>
3. Электронная библиотека диссертаций РГБ: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.diss.rsl.ru>

4. Электронная библиотека GrebennikOn: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://grebennikon.ru/>
5. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» // www.dis.ru/manag
6. Журнал «Российский журнал менеджмента» // www.rjm.ru
7. Вестник Ассоциации менеджеров // www.vam.amr.ru

9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания данной дисциплины предполагает чтение лекций, проведение практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций по отдельным (наиболее сложным) специфическим проблемам дисциплины. Предусмотрена самостоятельная работа обучающихся, а также прохождение аттестационных испытаний промежуточной аттестации.

Лекции посвящаются рассмотрению наиболее важных концептуальных вопросов: основным понятиям; теоретическим основам антикризисного управления персоналом предприятия; обсуждению вопросов, трактовка которых в литературе еще не устоялась либо является противоречивой. В ходе лекций обучающимся следует подготовить конспекты лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины; проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь; обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Конкретные методики, модели, методы и алгоритмы антикризисного управления персоналом организации рассматриваются преимущественно на практических занятиях.

Целью проведения практических занятий является закрепление знаний обучающихся, полученных ими в ходе изучения дисциплины на лекциях и самостоятельно. Практические занятия проводятся в форме семинаров; на них разбираются конкретные ситуации из практики зарубежного и российского управления, проводится тестирование, обсуждаются доклады, проводятся опросы. На учебных занятиях семинарского типа обучающиеся выполняют проработку рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины; конспектирование источников; работу с конспектом лекций; подготовку ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работу с текстами официальных публикаций; решение практических заданий.

При изучении дисциплины используются интерактивные методы обучения, такие как:

1. Лекция:

- проблемная лекция, предполагающая изложение материала через проблемность вопросов, задач или ситуаций. При этом процесс познания происходит в научном поиске, диалоге и сотрудничестве с преподавателем в процессе анализа и сравнения точек зрения;
- лекция-визуализация - подача материала осуществляется средствами технических средств обучения с кратким комментированием демонстрируемых визуальных материалов (презентаций).

2. Семинар:

- тематический семинар - этот вид семинара готовится и проводится с целью акцентирования внимания обучающихся на какой-либо актуальной теме или на наиболее важных и существенных ее аспектах. Перед началом семинара обучающимся дается задание – выделить существенные

стороны темы, или же преподаватель может это сделать сам в том случае, когда обучающиеся затрудняются проследить их связь с практикой. Тематический семинар углубляет знания студентов, ориентирует их на активный поиск путей и способов решения затрагиваемой проблемы.

- проблемный семинар - перед изучением раздела курса преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данной темы. Накануне обучающиеся получают задание отобрать, сформулировать и объяснить проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем.

3. Игровые методы обучения:

- анализ конкретных ситуаций (КС). Под конкретной ситуацией понимается проблема, с которой тот или иной обучаемый, выступая в роли руководителя или иного профессионала, может в любое время встретиться в своей деятельности, и которая требует от него анализа, принятия решений, каких-либо конкретных действий. В этом случае на учебном занятии слушателям сообщается единая для всех исходная информация, определяющая объект управления. Преподаватель ставит перед обучаемыми задачу по анализу данной обстановки, но не формулирует проблему, которая в общем виде перед этим могла быть выявлена на лекции. Обучающиеся на основе исходной информации и результатов ее анализа сами должны сформулировать проблему и найти ее решение. В ходе занятия преподаватель может вводить возмущающее воздействие, проявляющееся в резком изменении обстановки и требующее от обучаемых неординарных действий. В ответ на это слушатели должны принять решение, устраняющее последствие возмущающего воздействия или уменьшающее его отрицательное влияние.

В целом внеаудиторная *самостоятельная работа обучающихся* при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной учебно-методической литературы;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме кейс-стади, тестов, творческих заданий, докладов, рефератов;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов и представления результатов анализа конкретных ситуаций;
- конспектирование первоисточников и учебной литературы;
- подготовка к текущему, промежуточному и итоговому контролю знаний.

Основная доля самостоятельной работы обучающихся приходится на подготовку к практическим занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям по дисциплине «Антикризисное управление персоналом предприятий РХК» предполагает умение работать с первичной информацией.

10 Курсовой проект (работа)

Выполнение курсового проекта (работы) не предусмотрено учебным планом.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

11.1 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса

- электронные образовательные ресурсы, представленные в п. 8 данной рабочей программы;
- использование слайд-презентаций;
- интерактивное общение с обучающимися и консультирование посредством электронной почты и ЭИОС.

11.2 Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса

При освоении дисциплины используется лицензионное программное обеспечение:

- Пакет Р-7 офис;
- программа проверки текстов на предмет заимствования «Антиплагиат».

11.3 Перечень информационно-справочных систем

- справочно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/online>

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

- для проведения занятий лекционного типа, практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы учебная аудитория № 7-419 с комплектом учебной мебели на 36 посадочных места;

- для самостоятельной работы обучающихся - учебная аудитория № 305, оборудованная 5 рабочими станциями с доступом к сети «Интернет» и в электронную информационно-образовательную среду организации, и комплектом учебной мебели на 32 посадочных места;

- технические средства обучения для представления учебной информации большой аудитории: аудиторная доска, мультимедийное оборудование (ноутбук, проектор);

- комплекты ситуаций для анализа.