

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



21.06.2024г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.31. Антикризисное управление персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная

Курс	3
Семестр	31
Лекции (час)	28
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	28
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	52
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	31
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2024

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03
Управление персоналом .

Автор Н.В. Балашова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» является формирование у обучающихся знаний и умений, связанных с особенностями управления персоналом в неустойчивых деловых организациях; практическая подготовка к разработке стратегии и реализации технологий работы с кадрами на различных стадиях кризиса организации.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	З. Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н. Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Обязательная часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Основы теории управления", "Управление персоналом организации", "Экономика организации", "Профессиональная диагностика"

Дисциплины, использующие знания, умения, навыки, полученные при изучении данной: "Основы кадрового аудита и контроллинга"

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
--------------------	------------------

Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	28
Практические (сем, лаб.) занятия	28
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	52
Всего часов	108

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Кризис организационной системы и его влияние на трудовую сферу.	31	4	4	6		Тест
2	Антикризисное управление организацией.	31	2	2	6		Контрольная работа №1
3	Управление персоналом организации как элемент антикризисной программы.	31	4	4	6		Кейс-стади №1
4	Диагностика системы управления персоналом кризисного предприятия.	31	6	6	10		Контрольная работа №2
5	Особенности кадровой политики в неустойчивых деловых организациях.	31	6	6	12		Кейс-стади №2
6	Менеджер по антикризисному управлению.	31	6	6	12		Практическое задание
	ИТОГО		28	28	52		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Кризис организационной системы и его влияние на трудовую сферу.	Понятие кризиса. Причины возникновения, виды и последствия кризисов. Стадии кризиса и их признаки. Этапы диагностики кризиса организации. Проявление последствий кризиса в социально-трудовой сфере.
2	Антикризисное управление	Цели, задачи и функции антикризисного управления. Государственное регулирование кризисных ситуаций. Опыт

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	организацией.	антикризисного управления в странах с развитой рыночной экономикой. Стратегия и тактика антикризисного управления. Основные направления повышения устойчивости деловой организации.
3	Управление персоналом организации как элемент антикризисной программы.	Цели системы управления персоналом при антикризисном управлении. Основные задачи работы с персоналом в неустойчивых деловых организациях. Принципы управления персоналом кризисного предприятия. Методы управления персоналом в условиях кризиса.
4	Диагностика системы управления персоналом кризисного предприятия.	Выявление особенностей персонала, его мобилизационных и адаптивных возможностей. Определение факторов, способствующих и препятствующих эффективной реализации задач вывода предприятия из кризиса. Социальная диагностика.
5	Особенности кадровой политики в неустойчивых деловых организациях.	Типы антикризисной кадровой политики. Совершенствование состава и структуры персонала. Наем персонала в условиях кризиса. Адаптация персонала к новым условиям. Разработка программ обучения в период кризиса. Проблемы мотивации и стимулирования работников в условиях кризиса. Меры по сохранению персонала. Концепция сокращения персонала в период кризиса.
6	Менеджер по антикризисному управлению.	Назначение и область деятельности менеджера в антикризисном управлении. Модель менеджера антикризисного управления. Ролевая структура деятельности менеджера в антикризисном управлении.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Кризис организационной системы и его влияние на трудовую сферу.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Тестирование. Закрепление знаний о причинах возникновения, видах и последствиях кризисов. Стадии кризиса и их признаки. Этапы диагностики кризиса организации. Обсуждение терминологического аппарата: понятие «кризис» с точки зрения разных авторов (Э.М. Коротков, Э.А. Уткин, А.А. Богданов и т.д.). Дискуссия: проявление последствий кризиса в социально-трудовой сфере. Тестирование.
2	Антикризисное управление организацией.. Проводится в форме практического занятия. Контрольная работа: отличие антикризисного управления предприятием от управления предприятием в обычных условиях его функционирования.
3	Управление персоналом организации как элемент антикризисной программы.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии и практического занятия. Закрепление знаний о целях системы управления персоналом при

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>антикризисном управлении. Принципы управления персоналом кризисного предприятия.</p> <p>Дискуссия: проблемы осуществления основных задач работы с персоналом в неустойчивых деловых организациях.</p> <p>Практическое задание: анализ успешности разработанных антикризисных программ управления человеческими ресурсами предприятий, диагностика критических явлений. Разработка рекомендаций по совершенствованию программ.</p>
3	<p>Методы управления персоналом в условиях кризиса.. Проводится в форме кейс-стади.</p> <p>Анализ ситуации, сложившейся на конкретном предприятии, разработка рекомендаций по формированию антикризисной стратегии управления персоналом.</p> <p>Кейс-стади «Продаем бизнес».</p>
4	<p>Диагностика системы управления персоналом кризисного предприятия.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии и практического занятия.</p> <p>Закрепляются представления о способах выявления особенностей персонала, его мобилизационных и адаптивных возможностей. Социальная диагностика.</p> <p>Дискуссия: определение факторов, способствующих и препятствующих эффективной реализации задач вывода предприятия из кризиса.</p> <p>Решение задач и примеров по разработке алгоритмов диагностики системы управления персоналом различных кризисных предприятий.</p>
4	<p>Диагностика системы управления персоналом кризисного предприятия.. Проводится в форме практического занятия.</p> <p>Контрольная работа №2.</p>
5	<p>Типы антикризисной кадровой политики.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии и практического занятия.</p> <p>Закрепление знаний о совершенствовании состава и структуры персонала.</p> <p>Наем персонала в условиях кризиса. Адаптация персонала к новым условиям. Разработка программ обучения в период кризиса. Меры по сохранению персонала.</p> <p>Дискуссия: проблемы мотивации и стимулирования работников в условиях кризиса.</p> <p>Практическое задание: определение направления антикризисной кадровой политики организации.</p>
5	<p>Особенности кадровой политики в неустойчивых деловых организациях.. Проводится в форме кейс-стади.</p> <p>Анализ ситуации, сложившейся на конкретном предприятии, выявление основных причин кризиса мебельной фабрики. Поиск путей выхода из кризиса предприятия. Анализ кризиса в среде персонала указанной компании. Определение направления антикризисной кадровой политики. Разработка антикризисной стратегии управления персоналом мебельной фабрики.</p> <p>Кейс-стади «Качество мебели и продаж».</p>
6	<p>Разработка системы профессиональных знаний, умений, характеристик специалиста по антикризисному управлению.. Проводится в форме практического занятия.</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	Практическое задание: описать профессиональные знания, умения и характеристики специалиста по антикризисному управлению. Перечислить требования, которые предъявляют современным антикризисным менеджерам. Создать целостную картину, демонстрирующую профессионально-важные качества современного антикризисного менеджера. Подготовить мультимедийную презентацию «портрета» специалиста по антикризисному управлению. Групповая работа (группы до 4 чел.) с помощью преподавателя.
6	Презентация «портрета» специалиста по антикризисному управлению.. Проводится в форме презентации. Каждая группа студентов представляет свой проект в виде доклада и мультимедийной презентации. Ответы на вопросы, дискуссия.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Кризис организационной системы и его влияние на трудовую сферу.	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию	Тест	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. (10)
2	2. Антикризисное управление организацией.	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н.Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического	Контрольная работа №1	Каждое правильно выполненное задание оценивается в 5 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий		
3	3. Управление персоналом организации как элемент антикризисной программы.	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н.Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий	Кейс-стади №1	Соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам – 10 баллов, оригинальность подхода – 5 баллов, глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения) – 10 баллов. (30)
4	4. Диагностика системы управления персоналом кризисного предприятия.	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия	Контрольная работа №2	Каждое полностью выполненное задание оценивается в 5 баллов. (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н. Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий		
5	5. Особенности кадровой политики в неустойчивых деловых организациях.	ОПК-3	З. Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н. Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения,	Кейс-стади №2	Соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам – 10 баллов, оригинальность подхода – 5 баллов, глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения) – 10 баллов. (30)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий		
6	6. Менеджер по антикризисному управлению.	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н.Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий	Практическое задание	Соответствие задан-ным требованиям – 3 балла, качество проекта – 10 баллов, творческий подход – 2 балла, качество презентации – 5 баллов (в том числе уровень ответов на вопросы). (10)
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 31.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Тест. Правильное выполнение тестовых заданий свидетельствует о понимании обучающегося

основ разработки и внедрения требований к должностям, основы программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме и их роль в практике управления персоналом организации. Каждый правильный ответ оценивается в 4 балла..

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Знание: Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию

1. Антикризисное управление организацией. Цели, задачи и функции антикризисного управления.
2. Государственное регулирование кризисных ситуаций.
3. Диагностика системы управления персоналом кризисного предприятия. Выявление особенностей персонала, его мобилизационных и адаптивных возможностей.
4. Диагностика системы управления персоналом кризисного предприятия. Социальная диагностика.
5. Менеджер по антикризисному управлению. Назначение и область деятельности менеджера в антикризисном управлении.
6. Меры по сохранению персонала. Концепция сокращения персонала в период кризиса.
7. Модель менеджера антикризисного управления. Ролевая структура деятельности менеджера в антикризисном управлении.
8. Наем персонала в условиях кризиса. Адаптация персонала к новым условиям.
9. Определение факторов, способствующих и препятствующих эффективной реализации задач вывода предприятия из кризиса.
10. Опыт антикризисного управления в странах с развитой рыночной экономикой.
11. Основные задачи работы с персоналом в неустойчивых деловых организациях. Принципы управления персоналом кризисного предприятия.
12. Особенности кадровой политики в неустойчивых деловых организациях. Типы антикризисной кадровой политики.
13. Понятие кризиса. Причины возникновения, виды и последствия кризисов.
14. Принципы управления персоналом кризисного предприятия. Методы управления персоналом в условиях кризиса.
15. Проявление последствий кризиса в социально-трудовой сфере.
16. Разработка программ обучения в период кризиса. Проблемы мотивации и стимулирования работников в условиях кризиса.
17. Совершенствование состава и структуры персонала.
18. Стадии кризиса и их признаки. Этапы диагностики кризиса организации.
19. Стратегия и тактика антикризисного управления. Основные направления повышения устойчивости деловой организации.
20. Управление персоналом организации как элемент антикризисной программы. Цели системы управления персоналом при антикризисном управлении.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Задание на умение. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов:

полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Умение: Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия

Задача № 1. Анализ кадровой политики организации, стратегии управления персоналом в кризис (вариант второй)

Задача № 2. Анализ кадровой политики организации, стратегии управления персоналом в кризис (вариант первый)

Задача № 3. Анализ социально-экономических проблем и процессов в организации (вариант второй)

Задача № 4. Анализ социально-экономических проблем и процессов в организации (вариант первый)

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Задание на навыки. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Навык: Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий

Задание № 1. Формулирование положений концепции управления персоналом, кадровой политики организации (второй вариант)

Задание № 2. Формулирование положений концепции управления персоналом, кадровой политики организации (первый вариант)

Задание № 3. Разработка управленческих решений (второй вариант)

Задание № 4. Разработка управленческих решений (первый вариант)

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.03.03 Управление
персоналом
Профиль - Управление персоналом
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Антикризисное управление
персоналом

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Анализ социально-экономических проблем и процессов в организации (вариант второй) (30 баллов).
3. Разработка управленческих решений (первый вариант) (30 баллов).

Составитель _____ Н.В. Балашова

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Коротков Э. М. Антикризисное управление. учебник для бакалавров. допущено УМО вузов РФ/ Э. М. Коротков.- М.: Юрайт, 2014.-406 с.
2. Зуб А. Т., Панина Е. М. Антикризисное управление организацией. учеб. пособие для вузов. рек. УМО по классич. унив. образованию/ А. Т. Зуб, Е. М. Панина.- М.: ИНФРА-М, 2010.-255 с.
3. Захаров В. Я., Блинов А. О., Хавин Д. В. Антикризисное управление: теория и практика. учеб. пособие для вузов. рек. Учеб.-метод. центром "Профессиональный учебник"/ В. Я. Захаров, А. О. Блинов, Д. В. Хавин.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.-287 с.
4. Агеева Е.В., Беженцева Э.А. Управление социальными рисками.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2016.- 122 с.
5. [Бабушкина Е.А. Антикризисное управление \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / Е.А. Бабушкина, О.Ю. Бирюкова, Л.С. Верещагина. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Научная книга, 2012. — 159 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6260.html>](#)
6. [Безденежных В.М. Антикризисное управление - теория и практика применения \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / В.М. Безденежных, А.Г. Галай. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московская государственная академия водного транспорта, 2015. — 113 с. — 978-5-905637-10-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46425.html>](#)
7. [Социальные аспекты антикризисного управления \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / Л.Ю. Гербева \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30129.html>](#)

б) дополнительная литература:

1. Кризисные состояния: клиника, диагностика, лечение и профилактика. материалы межрегион. науч.-практ. конференции 24 мая 2013 г.- Иркутск: НЦРВХ СО РАН, 2013.- 128 с.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. учебник для вузов. рек. М-вом образования РФ. 4-е изд., перераб. и доп.- М.: ИНФРА-М, 2017.-694 с.
3. Управление персоналом организации.. учеб. пособие для вузов. рек. УМО по образованию в области менеджмента. Электронный ресурс. в 2 ч./ В. Г. Былков [и др.]- Иркутск: Изд-во БГУ, 2015.-545 с.
4. [Веснин В.Р. Теория антикризисного управления \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / В.Р. Веснин, Т.В. Юрьева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 214 с. — 978-5-374-00413-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10855.html](http://www.iprbookshop.ru/10855.html)
5. [Носова Н.С. Краткий курс по антикризисному управлению \[Электронный ресурс\] / Н.С. Носова. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : РИПОЛ классик, Окей-книга, 2013. — 160 с. — 978-5-409-00468-2. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73364.html](http://www.iprbookshop.ru/73364.html)
6. [Файншмидт Е.А. Практика антикризисного менеджмента \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / Е.А. Файншмидт, Т.В. Юрьева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 164 с. — 978-5-374-00344-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11072.html](http://www.iprbookshop.ru/11072.html)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- HR-портал (сообщество профессионалов), адрес доступа: <http://www.hr-portal.ru>. доступ неограниченный
- ИВИС - Универсальные базы данных, адрес доступа: <http://www.dlib.eastview.ru/>. доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Официальный сайт Международной организации труда, адрес доступа: <http://www.ilo.ru>. доступ неограниченный
- Сайт для HR-менеджеров, адрес доступа: <http://www.hrm.ru>. доступ неограниченный
- Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент», адрес доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>. доступ неограниченный
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области Психологии управления, Основ теории управления, Управление персоналом организации, Психологии труда, Экономики организации, Профессиональной диагностики, Трудового права, Экономико-правового

регулирования социально-трудовых отношений, Стратегического управления персоналом, Организации труда персонала и Конфликтологии.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателя являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателя являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

- подготовка к семинарам;

- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплины и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий