

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление персоналом в условиях кризисных ситуаций

**Код модуля**  
1158679(1)

**Модуль**  
Управление персоналом в условиях  
неопределенности

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

| <b>№ п/п</b> | <b>Фамилия, имя, отчество</b> | <b>Ученая степень, ученое звание</b> | <b>Должность</b> | <b>Подразделение</b>               |
|--------------|-------------------------------|--------------------------------------|------------------|------------------------------------|
| 1            | Поленц Илона Артуровна        | кандидат экономических наук, доцент  | доцент           | управления персоналом и психологии |

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

**Авторы:**

- Поленц Илона Артуровна, доцент, управления персоналом и психологии

**1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ** Управление персоналом в условиях кризисных ситуаций

|    |                                      |  |   |
|----|--------------------------------------|--|---|
| 1. | Объем дисциплины в зачетных единицах | 3  |   |
| 2. | Виды аудиторных занятий              | Лекции<br>Практические/семинарские занятия |   |
| 3. | Промежуточная аттестация             | Зачет                                      |   |
| 4. | Текущая аттестация                   | Контрольная работа                         | 1 |
|    |                                      | Домашняя работа                            | 1 |

**2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ** Управление персоналом в условиях кризисных ситуаций

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

| Код и наименование компетенции   | Планируемые результаты обучения (индикаторы)  | Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине    |
|--|---|--|
| 1  | 2   | 3  |
| ПК-13 -Способен обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по управлению персоналом, проводить аудит кадровых процессов, применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений | Д-1 - Демонстрировать аналитическое мышление<br>П-1 - Разрабатывать аналитические таблицы для проведения сравнительного анализа результатов кадровой работы и трудовой деятельности персонала | Домашняя работа<br>Зачет<br>Контрольная работа<br>Лекции<br>Практические/семинарские занятия |

|  |   |  |
|--|---|--|
| ПК-14 -Способен разрабатывать стратегию развития кадрового потенциала организации, корпоративные социальные программы, разрабатывать системы мотивации и оценки персонала, проводить социологические исследования и формировать корпоративную культуру | Д-1 - Демонстрировать ответственность за принятые решения<br>З-1 - Концептуализировать стратегию развития кадрового потенциала организации, управления мотивацией и системами оценки работников | Домашняя работа<br>Зачет<br>Контрольная работа<br>Лекции<br>Практические/семинарские занятия |
|--|---|--|

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

|  |                                 |                              |
|--|---------------------------------|------------------------------|
| <b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>   |                                 |                              |
| Текущая аттестация на лекциях  | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| <i>контрольная работа</i>  | 3,10                            | 100                          |
| <b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.6</b>  |                                 |                              |
| Промежуточная аттестация по лекциям – <b>зачет</b>   |                                 |                              |
| <b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.4</b>  |                                 |                              |
| <b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>   |                                 |                              |
| Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях  | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| <i>домашняя работа</i>   | 3,8                             | 100                          |
| <b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>                      |                                 |                              |
| Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – <b>нет</b>   |                                 |                              |
| <b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b> |                                 |                              |
| <b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>              |                                 |                              |

|   |                                 |                              |
|---|---------------------------------|------------------------------|
| Текущая аттестация на лабораторных занятиях   | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено        |                                 |                              |
| Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет  |                                 |                              |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено |                                 |                              |
| 4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено               |                                 |                              |
| Текущая аттестация на онлайн-занятиях   | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено              |                                 |                              |
| Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет  |                                 |                              |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено       |                                 |                              |

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

|  |                                 |                              |
|--|---------------------------------|------------------------------|
| Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта  | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено                |                                 |                              |
| Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено |                                 |                              |

## 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

| Результаты обучения | Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам   |
|---------------------|--|
| Знания              | Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью. |
| Умения              | Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для   |

|                   |  |
|-------------------|--|
|                   | продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.   |
| Опыт /владение    | Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.   |
| Другие результаты | Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов.<br>Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.<br>Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения. |

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

#### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

| Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов) |  |  |            |                                    |
|--|--|--|------------|------------------------------------|
| № п/п  | Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)                    | Шкала оценивания                         |            |                                    |
|  |  | Традиционная характеристика уровня       |            | Качественная характеристика уровня |
| 1.   | Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет   | Отлично (80-100 баллов)                  | Зачтено    | Высокий (В)                        |
| 2.   | Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения      | Хорошо (60-79 баллов)                    |            | Средний (С)                        |
| 3.   | Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания   | Удовлетворительно (40-59 баллов)         |            | Пороговый (П)                      |
| 4.   | Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка | Неудовлетворительно (менее 40 баллов)    | Не зачтено | Недостаточный (Н)                  |
| 5.   | Результат обучения не достигнут, задание не выполнено  | Недостаточно свидетельств для оценивания |            | Нет результата                     |

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Классификация кризисных типов руководителей
2. Авторитет и престиж руководителя
3. Индивидуально-личностные качества эффективного руководителя антикризисного типа
4. Внешние и внутренние причины кризиса организации
5. Модель антикризисного типа руководителя

Примерные задания

Ознакомиться с характеристиками антикризисного типа руководителя на основе решения кейсов.

Проигрывание ситуаций, вызывающих деструктивные типы поведения.

Тренинг "Экспедиция"

Известно, чтобы узнать человека нужно сходить с ним в "разведку". По настоящему личность раскрывается в сложных кризисных ситуациях. Представьте себя на месте научной экспедиции, которая исследует неизвестные ранее территории в океане. Экспедиция пролетает над ними на воздушном шаре. Неожиданное повреждение заставляет шар снижать высоту. Чтобы замедлить его падение, необходимо постепенно избавляться от некоторых вещей, в порядке их значимости для членов экспедиции. Снаряжение экспедиции состоит из :1) географических карт, составленных членами экспедиции (15 кг) 2) секстанта (6кг) 3) ружья с патронами (9кг) 4) канистры с пресной водой 5) спальные мешки 6) 20-местная палатка 7) надувная резиновая лодка 8) канат 20 м 9) ящик с мясными консервами (50кг) 10) конфетами (10кг) 11) транзистора 12) ракетницы с ракетами 13) аптечка 14) спички 15) охотничьи ножи.

задание: 1) за одну минуту каждый проранжирует снаряжение по степени значимости 2) за 10 минут группе выработать единое мнение 3) если один член группы не согласен с принятым групповым решением - найти с ним компромисс.

LMS-платформа – не предусмотрена

## 5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

### Базовый

#### 5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Дать определения понятиям " кризисная ситуация", "кризисное состояние" и "кризис"
2. Факторы, влияющие на возникновение стресса личности в организации
3. Возможные способы разрешения проблем антикризисного управления персоналом
4. Классификация кризисных типов руководителей

## 5. Критерии высокоэффективной антикризисной команды

Примерные задания

Выполнить задания в соответствии со своим вариантом контрольной работы.

Пример: Вариант 1

1. Типология ситуаций кризиса в организации
2. Кадровая политика кризисных предприятий
3. Практическое задание

Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса

Вариант 2.

1. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления
2. Создание оперативных кризисных групп на предприятии
3. Практическое задание.

Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Типология ситуации кризиса в организации
2. Антикризисное управление. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления
3. Назначение и область деятельности менеджера в антикризисном управлении
4. Мотивация антикризисных менеджеров
5. Состояние, поведение и деятельность персонала организации в условиях кризиса
6. Особенности деятельности руководителя в условиях кризисных ситуаций
7. Деструктивные типы поведения персонала в условиях кризисных ситуаций
8. Формирование готовности персонала к действиям в кризисных ситуациях
9. Воспитание безопасного поведения у работников. Проблем психологической подготовки персонала к деятельности в экстремальных условиях 1
10. Кадровая политика в кризисных ситуациях
11. Создание оперативных кризисных групп из предприятий
12. Создание новых организационных форм антикризисного управления персоналом

Примерные задания

Подготовить реферативный обзор по выбранной теме из предложенного списка.

Пример: тема "Состояние, поведение и деятельность персонала организации в условиях кризиса"

Раскрыть понятие "кризис" с точки зрения разных авторов. Выделить характерные черты кризиса. Выделить причины и виды кризиса.

Стресс персонала: понятие, виды, стрессоры и последствия для организации. Положительные и отрицательные последствия стресса для трудовой деятельности персонала. Тактика поведения персонала в условиях кризиса, выделить тактики и раскрыть их. Состояние персонала в условиях кризиса, раскрыть какие состояния бывают, назвать причины. Тактика деятельности персонала в условиях кризиса, выделить виды деятельности и раскрыть их. Сделать Вывод.



LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Условия деятельности персонала в кризисных ситуациях
2. Психологические принципы антикризисного управления
3. Цели, задачи и технология психологического сопровождения персонала в процессе кризиса
4. Психологические факторы, ведущие к возникновению стрессовых ситуаций
5. Критерии высокоэффективной антикризисной команды
6. Способы профилактики эмоционального выгорания
7. Классификация кризисных типов руководителей
8. Факторы, влияющие на возникновение стресса личности в организации
9. Состояние, поведение и деятельность персонала в условиях кризиса
10. Типология кадровой политики в кризисных ситуациях
11. Функции оперативных кризисных групп
12. Планирование управления кризисными ситуациями
13. Антикризисная команда (антикризисный штаб): состав, роли и функции
14. Кризис персонала организации: определение, виды и причины возникновения
15. Формирование готовности персонала к действиям в условиях кризисной ситуации
16. Реорганизация и снижение издержек на рабочую силу
17. Теория кризисных ситуаций. Характеристики кризисных ситуаций
18. Типология ситуаций кризиса в организации

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности**

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.