

**Аннотация  
рабочей программы учебной дисциплины  
«Антикризисное управление персоналом»**

## **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1. Цель изучения учебной дисциплины**

**Цель** изучения учебной дисциплины «Антикризисное управление персоналом»: обеспечить системное представление обучающихся о задачах, функциях, роли и месте управления персоналом в антикризисных условиях, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации.

### **1.2. Задачи учебной дисциплины:**

1. Изучить виды организационных кризисов;
2. Знать системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций;
3. Понимать политику информирования персонала при кризисных ситуациях;
4. Различать изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом;
5. Понимать изменения в организации труда, изменения в бюджете на персонал при преодолении кризиса;
6. Научить преодолевать стрессовые явления в период кризиса на предприятии.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО**

### **2.1. Цикл (раздел) ООП:**

Дисциплина относится к вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б.1. Профессионального цикла.

### **2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП**

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении таких дисциплин, как «Микроэкономики», «Основы менеджмента», «Кадровая безопасность организации», «Кадровый консалтинг», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Антикризисное управление персоналом», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Оценка персонала», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом организации», а также при прохождении производственной и преддипломной практик.

### 3.ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
1	2	3
ОК-3	Способность применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<i>Знать:</i> современные тенденции развития теории кризисов; <i>Уметь:</i> планировать и применять антикризисные мероприятия. <i>Владеть:</i> методами расчета бюджета на персонал в условиях кризиса.
ОПК-2	Обладать знанием нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений.	<i>Знать:</i> Законы и нормативные акты по трудовым отношениям. <i>Уметь:</i> использовать документы ДНР в практической работе. <i>Владеть:</i> современным инструментарием формирования антикризисного управления персоналом
ОПК- ОПК-43	Обладать знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенции МОТ и др.).  Обладать навыками работы с внешними организациями (Министерствами, фондами социального страхования Донецкой Народной Республики, кадровыми агентствами, службами занятости населения и др.)	<i>Знать:</i> содержание основных международных и Республиканских правовых документов социально-трудовой сферы. <i>Уметь:</i> оценивать эффективность разделов правовых документов. <i>Владеть:</i> навыками разработки антикризисных мероприятий, опираясь на правовые документы. <i>Знать:</i> внешние факторы, влияющие на кризисы в организации.. <i>Уметь:</i> разрабатывать модели выхода из кризиса.. <i>Владеть:</i> навыками разработки планов подготовки и переподготовки персонала
ПК-2	знание методов проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда, основ маркетинга персонала, разработки и	<i>Знать:</i> методов проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда;

1	2	3
	<p>реализации стратегии привлечения персонала, кадрового аудита, планирования и контроллинга и умением применять их на практике</p>	<p><i>Уметь:</i> проводить кадровый аудит, планирование и контроллинг персонала; <i>Владеть:</i> методами кадрового аудита, планирования и контроллинга и умением применять их на практике.</p>
ПК-3	<p>Обладать знанием основ найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	<p><i>Знать:</i> основы найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; <i>Уметь:</i> разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности. <i>Владеть:</i> современными технологиями текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>
ПК-11	<p>Обладать навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала.</p>	<p><i>Знать:</i> системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций <i>Уметь:</i> разрабатывать модели выхода из кризиса. <i>Владеть:</i> навыками разработки планов подготовки и переподготовки персонала</p>
ПК-12	<p>Обладать умением производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.</p>	<p><i>Знать:</i> внешние факторы, влияющие на кризисы в организации.. <i>Уметь:</i> рассчитывать планы дополнительной потребности в персонале. <i>Владеть:</i> навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.</p>

## **4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Раздел 1. Понятие и причины кризиса организации.**

Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения. Типология кризисов. Виды кризисов (глобальные, национальные, отраслевые, организационные, переходные).

Антикризисное управление организацией. Закономерности антикризисного поведения организаций. Управление в условиях кризиса.

Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе.

### **Раздел 2. Антикризисные действия менеджмента организации.**

Антикризисные действия менеджмента организации. Разработка сценариев выхода из кризиса. Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации.

Разработка мер по сохранению персонала. Разработка программ стимулирования в период кризиса. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования.

Разработка программ обучения в период кризиса

Поиск источников сокращения издержек на персонал. Аутплейсмент. Основные сокращаемые категории персонала.

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.

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультации, индивидуальные консультации, экзамен).

Широкое использование в учебном процессе тестовых заданий, математических и логических задач.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках семинарских занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

**Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:**

**Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда.**