

**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.

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
ОПК-4	Обладать навыками работы с внешними организациями (Министерствами, фондами социального страхования Донецкой Народной Республики, кадровыми агентствами, службами занятости населения и др.)	<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-11	Обладать навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала.	<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

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.