

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Антикризисное управление персоналом»**

Учебный курс «Антикризисное управление персоналом» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» включена в состав базовой вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические занятия (36 часов), самостоятельная работа (72 часа). Дисциплина реализуется на курсе 4 в 7 семестре.

Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Управленческие решения», «Организационное поведение», «Управление персоналом организации», «Технология развития потенциала сотрудников», «Современные технологии подбора, отбора, оценки и найма персонала», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление изменениями и инновациями», «Управление поведением персонала».

Содержание дисциплины состоит из трех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Макроэкономические и микроэкономические основы антикризисного управления персоналом: экономические основы возникновения кризисных ситуаций; государственное регулирование кризисных ситуаций; кризисы в развитии организации; понятие и сущность антикризисного управления персоналом; антикризисное управление персоналом на различных фазах экономического цикла, диагностика кризисов в процессах управления персоналом; профилактика кризисных ситуаций; экономические и организационные меры профилактики кризисных ситуаций.

2. Антикризисные стратегии и механизмы в управлении персоналом организации: разработка антикризисной стратегии организации; тактические решения в антикризисном управлении персоналом, механизм разработки антикризисных программ, система контроля и оценки результатов реализации антикризисной стратегии управления персоналом, антикризисные управляющие, сфера деятельности антикризисных управляющих, требования к арбитражным управляющим.

3. Механизмы антикризисного управления персоналом организации: инструментарий антикризисного управления персоналом, оценочная деятельность в антикризисном управлении, основные функции оценки в процессе арбитражного управления предприятием, формирование инновационных стратегий, восприятие нововведений производственной системой как фактора его эффективности, риски в антикризисном управлении персоналом, контроллинг в антикризисном управлении персоналом, механизмы конфликтологии в антикризисном управлении, антикризисное управление конфликтами, роль и значение сотрудничества в антикризисном управлении, зарубежный опыт антикризисного управления персоналом, проблемы использования зарубежного опыта в России.

**Цель** – привить умения и навыки управленческого мышления и сформировать представление об антикризисном управлении персоналом как целостной системе, способной обеспечить разработку и принятие управленческих решений и имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства.

**Задачи:**

– изучить теоретические вопросы, рассмотреть российский и зарубежный опыт функционирования и развития систем антикризисного управления персоналом;

– дать представление о видах, причинах и последствиях экономических, социальных кризисов и об особенностях организационных кризисов;

- дать представление о специфике поведения в условиях кризиса и характере принимаемых управленческих решений;
- ознакомить с особенностями изменения элементов системы управления персоналом в условиях кризиса.
- сформировать навыки разработки стратегии и тактики антикризисного управления персоналом.

Для успешного изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;
- владение навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;
- способность проявлять инициативу и принимать ответственные решения, осознавая ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;
- способность использовать современные методы и технологии (в том числе информационные) в профессиональной деятельности;
- способность к самоорганизации и самообразованию;
- умение пользоваться нормативными документами в своей профессиональной деятельности, готовность к соблюдению действующего законодательства и требований нормативных документов.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируется следующая профессиональная компетенция:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-39 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Знает	программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знает технологии преодоления локального сопротивления изменениям
	Умеет	Составлять программы организационных изменений и участвовать в их реализации (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, преодолевать локальное сопротивление изменениям и умеет использовать их на практике
	Владеет	способностью разрабатывать и участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Антикризисное управление персоналом» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: метод ситуационного анализа (ситуационные задачи), тестирование, работа в малых группах, ролевая игра, дискуссия.