

Handwritten: 2014

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Владимирский государственный университет**  
**имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**  
**(ВлГУ)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор  
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 31 » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
7	4/144	18	18	-	81	Экзамен (27)
Итого	4/144	18	18	-	81	Экзамен (27)

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» - формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков в сфере управления трудовой деятельностью в кризисных ситуациях с использованием современных инновационных подходов. Задачами учебной дисциплины являются: овладение учащимися основами разработки антикризисной кадровой политики и внедрения новых методов управления в данной системе; изучение фундаментальных концепций, понятийного аппарата и научного инструментария управления антикризисного управления; привитие студентам навыков решения практических задач в области антикризисного кадрового менеджмента.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Антикризисное управление персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Пререквизиты дисциплины: микроэкономика, макроэкономика, экономика организаций, регламентация и нормирование труда, управление изменениями.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-14	частичный	<u>Знать:</u> типологию кадровой политики и основные принципы кадрового менеджмента в кризисных ситуациях; задачи и методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления предприятием; потенциальные негативные аспекты кадрового менеджмента в кризисных ситуациях; структуру и механизм регулируемого конфликтного процесса в организациях <u>Уметь:</u> оценивать стратегии воздействия новых технологий на труд и структуру трудовых ресурсов <u>Владеть:</u> методами работы с кадрами в режиме антикризисного управления
ПК-15	частичный	<u>Знать:</u> задачи, решаемые в рамках целевого управления, и модели менеджмента по целям <u>Уметь:</u> различать факторы, воздействующие на персонал в условиях организационных изменений; применять принципы эффективного использования рабочего времени <u>Владеть:</u> методами преодоления сопротивления персонала организационным изменениям и нововведениям

## 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов.

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		

1	Общие вопросы антикризисного управления	7	1-2	2	2		11	2 / 50	
2	Кадровая политика в условиях кризиса	7	3-6	4	4		14	4 / 50	рейтинг-контроль 1
3	Факторы, определяющие роль HR-менеджера в кризисных условиях	7	7-8	2	2		14	2 / 50	
4	Управление организационными изменениями в условиях кризиса	7	9-12	4	4		14	4 / 50	рейтинг-контроль 2
5	Формирование инновационного стиля управления менеджера	7	13-14	2	2		14	2 / 50	
6	Риск-менеджмент в управлении персоналом	7	15-18	4	4		14	4 / 50	рейтинг-контроль 3
Всего за 7 семестр:				18	18		81	18 / 50	Экзамен, 27
Наличие в дисциплине КП/КР		-							-
Итого по дисциплине				18	18		81	18 / 50	Экзамен, 27

### **Содержание лекционных занятий по дисциплине**

#### Тема 1. Общие вопросы антикризисного управления

Содержание темы. Основные понятия антикризисного управления. Модели управления кризисом. Задачи HR-службы в антикризисном управлении.

#### Тема 2. Кадровая политика в условиях кризиса

Содержание темы. Типология кадровой политики в кризисных ситуациях. Сущность эффективной кадровой политики. Малоэффективная кадровая политика и ее результаты. Принцип ориентации на профессиональное ядро персонала. Методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления. Сокращение затрат при антикризисном кадровом менеджменте.

#### Тема 3. Факторы, определяющие роль HR-менеджера в кризисных условиях

Содержание темы. Уровень компетентности HR-директора как определяющий фактор в кризисных условиях. Управленческие роли HR-руководителя. Влияние стадий развития компании на выбор управленческой стратегии.

#### Тема 4. Управление организационными изменениями в условиях кризиса

Содержание темы. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. Организационное развитие. Стереотипные приемы управления в кризисной ситуации.

#### Тема 5. Формирование инновационного стиля управления менеджера

Содержание темы. Организация деятельности менеджера по антикризисному управлению персоналом. Разработка планово-организационных мероприятий антикризисного управления персоналом организации. Правила работы с персоналом при модернизации кризисной организации.

#### Тема 6. Риск-менеджмент в управлении персоналом

Содержание темы. Основные кадровые риски при антикризисном управлении персоналом. Особенности формирования антикризисной управленческой команды. Состав команды антикризисного управления. Критерии высокоэффективной антикризисной команды

### **Содержание практических занятий по дисциплине**

#### Тема 1. Общие вопросы антикризисного управления

Содержание темы. Разбор практических аспектов применения моделей управления кризисом в формате групповой дискуссии.

#### Тема 2 Кадровая политика в условиях кризиса

Содержание темы. Цели создания и функции оперативных кризисных групп. Требования к подбору антикризисных менеджеров и требования к их умениям. Профессиональная и психологическая подготовка менеджеров и групп кризисных ситуаций. Потенциальные негативные аспекты кадрового менеджмента в кризисных ситуациях.

#### Тема 3. Факторы, определяющие роль HR-менеджера в кризисных условиях.

Содержание темы. Оценка личностных качеств и поведенческих реакций кандидата на должность в моделируемых кризисных ситуациях. Подбор и подготовка антикризисных менеджеров. Воздействие руководителя на деятельность персонала в кризисных условиях

#### Тема 4. Управление организационными изменениями в условиях кризиса

Содержание темы. Разбор ситуационных задач. Условия деятельности персонала в кризисных ситуациях. Факторы, влияющие на ориентацию и действия персонала в кризисных ситуациях. Факторы, влияющие на возникновение стресса личности в организации.

### Тема 5. Формирование инновационного стиля управления менеджера

Содержание темы. Психологические принципы антикризисного управления. Основные концептуальные положения психологического сопровождения персонала. Психологическое сопровождение на разных стадиях антикризисного управления.

### Тема 6. Риск-менеджмент в управлении персоналом

Содержание темы. Схемы построения взаимодействия антикризисного штаба и антикризисных оперативных групп подразделений организации. Формирование готовности персонала к действиям в условиях кризисных ситуаций. Возможные способы разрешения проблем антикризисного управления персоналом

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В преподавании дисциплины «Антикризисное управление персоналом» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (темы №№ 1-6);*
- *Групповая дискуссия (тема № 1-6);*
- *Case-study (тема № 2-5).*

## **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

### **Текущий контроль успеваемости**

#### Рейтинг-контроль №1

I вариант

1. Стратегия облегчения и интеллектуализации труда.
2. Соответствие уровня лояльности работника занимаемой должности.

II вариант

1. Стратегия отказа от использования живого труда.
2. Воспитание лояльности сотрудников.

#### Рейтинг-контроль №2

I вариант

1. Типология кадровой политики в кризисных ситуациях.
2. Подбор и подготовка менеджеров кризисных ситуаций.

II вариант

1. Основные принципы антикризисного кадрового менеджмента.
2. Особенности мотивации персонала в кризисных ситуациях.

#### Рейтинг-контроль №3

I вариант

1. Факторы, воздействующие на работников в условиях организационных изменений.
2. Стратегии управления конфликтами.

II вариант

1. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
2. Задачи, решаемые в рамках целевого управления.

## Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (экзамен)

### Контрольные вопросы к экзамену

1. Модели управления кризисом.
2. Задачи HR-службы в антикризисном управлении.
3. Типология кадровой политики в кризисных ситуациях.
4. Сущность эффективной кадровой политики.
5. Малоэффективная кадровая политика и ее результаты.
6. Принцип ориентации на профессиональное ядро персонала.
7. Методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления.
8. Сокращение затрат при антикризисном кадровом менеджменте.
9. Цели создания и функции оперативных кризисных групп.
10. Требования к подбору антикризисных менеджеров и требования к их умениям.
11. Профессиональная и психологическая подготовка менеджеров и групп кризисных ситуаций.
12. Потенциальные негативные аспекты кадрового менеджмента в кризисных ситуациях.
13. Уровень компетентности HR-директора как определяющий фактор в кризисных условиях.
14. Управленческие роли HR-руководителя.
15. Влияние стадий развития компании на выбор управленческой стратегии.
16. Управление организационными изменениями в условиях кризиса.
17. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
18. Организационное развитие.
19. Стереотипные приемы управления в кризисной ситуации.

### Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержат также периодические издания и сетевые ресурсы (перечень приведен в следующем разделе рабочей программы). По ее результатам студентам предлагается написать реферативных работ по следующей тематике:

### Темы для самостоятельных работ

1. Проблема объективного и субъективного представления состава и взаимосвязей целей производственной системы.
2. Природный стиль поведения руководства предприятия.
3. Предпринимательский стиль поведения руководства предприятия.
4. Эгоистический стиль поведения трудового коллектива.
5. Хозяйственный стиль поведения трудового коллектива.
6. Воспитание лояльности у сотрудников.
7. Совершенствование навыков управления совещаниями.
8. Факторы, воздействующие на работников в условиях изменений.
9. Система мотивации российских работников.
10. Перестройка организационных структур управления.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенции обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература			
1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Инфра-М.	2019	-	<a href="http://znanium.com/catalog/product/1013993">http://znanium.com/catalog/product/1013993</a>
2. Тесленко И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. -	2016	73	<a href="http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307">http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307</a>

Владимир: Изд-во ВлГУ.			
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019	-	<a href="http://znanium.com/catalog/product/1003546">http://znanium.com/catalog/product/1003546</a>
<b>Дополнительная литература</b>			
1. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителиева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб.пособие. - М.: Инфра-М.	2019	-	<a href="http://znanium.com/catalog/product/1008012">http://znanium.com/catalog/product/1008012</a>
2. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С.Гродского и Н.В. Солововой. - М.: РИОР.	2018	-	<a href="http://znanium.com/catalog/product/951436">http://znanium.com/catalog/product/951436</a>
3. Михайлина Г.И. Управление персоналом. учеб.пособие - М.: Дашков и К.	2018	-	<a href="http://znanium.com/catalog/product/415303">http://znanium.com/catalog/product/415303</a>
4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - М: Инфра-М.	2016	10	<a href="http://znanium.com/catalog/product/551362">http://znanium.com/catalog/product/551362</a>

### **7.2. Периодические издания**

1. «Вопросы экономики» (корпус 6, ауд. 100)
2. «Проблемы современной экономики» (корпус 6, ауд. 100)
3. «Российский экономический журнал» (корпус 6, ауд. 100)
4. «Справочник кадровика» (корпус 6, ауд. 100)

### **7.3. Интернет-ресурсы**

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-director.ru> (Журнал «Директор по персоналу»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)
6. <http://id.atiso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

### **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мульти-медиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс..

Рабочую программу составил к.э.н., доцент каф. МНиМР Рахова М.В.



(подпись)

**Рецензент:**

Генеральный директор ООО «Амест» Щелконогов Д.В.

(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от « 31 » 08 20 20 года

Заведующий кафедрой д.э.н., доцент Ползунова Н.Н.

(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии  
направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от « 31 » 08 20 20 года

**Председатель комиссии:**

Заведующий кафедрой д.э.н., доцент Ползунова Н.Н.

(ФИО, подпись)