

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)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института ИЭиМ



Захаров П.Н.

« 30 » августа 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

направление подготовки / специальность

38.03.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) подготовки

Управление персоналом организации

(направленность (профиль) подготовки)

г. Владимир

2022

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» является формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков в сфере управления трудовой деятельностью в кризисных ситуациях с использованием современных инновационных подходов.

Основными задачами изучения 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 антикризисного управления;
- привитие студентам навыков решения практических задач в области антикризисного кадрового менеджмента.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» относится к обязательной части.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Знает основные концепции стратегического управления персоналом и виды кадровых стратегий, подходы к оценке результативности и эффективности управления персоналом организации.	Знает: - типологию кадровой политики и основные принципы кадрового менеджмента в кризисных ситуациях Умеет: - построить рациональную систему управления персоналом Владеет: - методами работы с кадрами в режиме антикризисного управления	Практико-ориентированное задание Деловая игра
	ОПК-3.2. Умеет проводить стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды организации, на основе которого разрабатывать комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и обеспечивать их документальное	Знает: - методы оценки эффективности и результативности управления персоналом Умеет: - построить рациональную систему оценивания результатов работы Владеет: - методами повышения эффективности работы персонала в режиме	

	сопровождение, оценивать ожидаемые результаты предлагаемых решений и мероприятий в области управления персоналом с учетом их организационной и социальной значимости и обеспечения устойчивого развития, а также интегрировать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, в систему внутрифирменного планирования.	антикризисного управления	
	ОПК-3.3. Владеет методами внедрения изменений в систему управления персоналом и инструментами обеспечения качества управленческих решений, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, в том числе в кризисных условиях.	Знает: - методы стратегического анализа факторов, влияющих на управление персоналом Умеет: - принимать эффективные управленческие решения в области управления персоналом Владеет: - методами повышения качества управленческих решений в антикризисном управлении персоналом	
ПК-3 Способен проводить оценку и аттестацию персонала	ПК-3.2. Умеет систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала	Знает: - методы проведения оценки и аттестации персонала Умеет: - различать традиционный и современный подходы к оценке персонала - исследовать кадровые процессы и критерии их оценки Владеет: - навыками выбора оптимальных управленческих решений в сфере антикризисного управления персоналом на базе систематизации, обобщения и анализа результатов оценки персонала	Практико-ориентированное задание

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет ___3___ зачетные единицы, ___108___ часов

Тематический план форма обучения – очно-заочная

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Общие вопросы антикризисного управления	5	1-2	2	2		1	8	
2	Кадровая политика в условиях кризиса	5	3-6	2	2		1	12	
3	Факторы, определяющие роль HR-менеджера в кризисных условиях	5	7-8	4	4		2	8	Рейтинг-контроль №1
4	Управление организационными изменениями в условиях кризиса	5	9-10	2	2		1	8	
5	Формирование инновационного стиля управления менеджера	5	11-12	2	2		1	8	Рейтинг-контроль №2
6	Риск-менеджмент в управлении персоналом	5	13-14	2	2		1	8	
7	Современные подходы к оценке персонала	5	15-16	2	2		1	12	
8	Кадровые процессы и критерии их оценки	5	17-18	2	2		1	8	Рейтинг-контроль №3
Всего за ___5___ семестр:		5		18	18		9	72	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		5		18	18		9	72	Зачет

Тематический план
форма обучения – очно-заочная (ускоренная форма)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Общие вопросы антикризисного управления	5	1-2	2	2		1	8	
2	Кадровая политика в условиях кризиса	5	3-6	2	2		1	12	
3	Факторы, определяющие роль HR-менеджера в кризисных условиях	5	7-8	2	4		2	8	Рейтинг-контроль №1
4	Управление организационными изменениями в условиях кризиса	5	9-10	2	2		1	8	
5	Формирование инновационного стиля управления менеджера	5	11-12	2	2		1	8	Рейтинг-контроль №2
6	Риск-менеджмент в управлении персоналом	5	13-14		2		1	8	
7	Современные подходы к оценке персонала	5	15-16		2		1	14	
8	Кадровые процессы и критерии их оценки	5	17-18		2		1	14	Рейтинг-контроль №3
Всего за <u>5</u> семестр:		5		10	18		9	80	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		5		10	18		9	80	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Общие вопросы антикризисного управления

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

Тема 2. Кадровая политика в условиях кризиса

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

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

Планирование организационных изменений. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. Организационное развитие. Стереотипные приемы управления в кризисной ситуации.

Тема 5. Формирование инновационного стиля управления менеджера

Организация деятельности менеджера по антикризисному управлению персоналом. Разработка планово-организационных мероприятий антикризисного управления персоналом организации. Управление по целям как ключевой инструмент работы антикризисного менеджера.

Тема 6. Риск-менеджмент в управлении персоналом

Менеджер по персоналу как риск-менеджер. Основные кадровые риски при антикризисном управлении персоналом. HR-риски на «входе». HR-риски «в процессе». HR-риски на «выходе».

Тема 7. Современные подходы к оценке персонала

Метод письменных характеристик, ранжирование, метод парных сравнений, градация. Рейтинговые шкалы, метод критических случаев. Методы BARS и BOS. Метод оценки по 360°.

Тема 8. Кадровые процессы и критерии их оценки

Определение и уровни (виды) кадровых процессов. Критерии оценки кадровых процессов. Направления анализа деятельности кадровой службы.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Общие вопросы антикризисного управления

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

Тема 2 Кадровая политика в условиях кризиса

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.

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

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

Работа с практико-ориентированными заданиями. Деловая игра.

Тема 6. Риск-менеджмент в управлении персоналом
Работа с практико-ориентированными заданиями.

Тема 7. Современные подходы к оценке персонала
Разбор параметров различных методов оценки персонала в формате групповой дискуссии.

Тема 8. Кадровые процессы и критерии их оценки
Работа с практико-ориентированными заданиями.

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

5.1. Текущий контроль успеваемости **Примерные вопросы для проведения рейтинг-контроля**

Рейтинг-контроль 1

1. Перечислите задачи HR-службы в антикризисном управлении.
2. Охарактеризуйте сущность эффективной кадровой политики.
3. Опишите сущность малоэффективной кадровой политики и ее последствий.
4. Оцените влияние стадий развития компании на выбор управленческой стратегии.

Рейтинг-контроль 2

1. Раскройте условия применения основных методов преодоления сопротивления организационным изменениям.
2. Перечислите достоинства и недостатки применения основных методов преодоления сопротивления организационным изменениям.
3. Дайте характеристику основным параметрам управления по целям как ключевого инструмента работы антикризисного менеджера.
4. Сформируйте основные задачи организации деятельности менеджера по антикризисному управлению персоналом.

Рейтинг-контроль 3

1. Перечислите управленческие риски, возникающие при приеме нового сотрудника.
2. Перечислите управленческие риски, сопровождающие процедуры высвобождения персонала.
3. Проанализируйте преимущества и недостатки метода критических случаев как способа оценки персонала.
4. Сформулируйте основные критерии оценки кадровых процессов.

5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины **Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Антикризисное управление персоналом»**

1. Типология кадровой политики в кризисных ситуациях.
2. Сущность эффективной кадровой политики.
3. Малоэффективная кадровая политика и ее результаты.
4. Принцип ориентации на профессиональное ядро персонала.
5. Методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления.

6. Сокращение затрат при антикризисном кадровом менеджменте.
7. Цели создания и функции оперативных кризисных групп.
8. Требования к подбору антикризисных менеджеров и требования к их умениям.
9. Профессиональная и психологическая подготовка менеджеров и групп кризисных ситуаций.
10. Потенциальные негативные аспекты кадрового менеджмента в кризисных ситуациях.
11. Управление организационными изменениями в условиях кризиса.
12. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
13. Организационное развитие.
14. Стереотипные приемы управления в кризисной ситуации.
15. Кадровые процессы.
16. Направления анализа деятельности кадровой службы организации.
17. Подходы к оценке персонала.
18. Основные методы оценки персонала.

5.3. Самостоятельная работа обучающегося

Задание по теме 1

Раскройте особенности персонала как объекта управления. Дайте характеристику роли и места антикризисного управления персоналом в системе управления организацией.

Задание по теме 2

Сформулируйте требования к подбору антикризисных менеджеров и требования к их умениям на примере знакомой вам организации.

Задание по теме 3

Сопоставьте цели, функции и задачи HR-менеджера в двух разных организациях. Дайте характеристику их профессиональных качеств с точки зрения антикризисных компетенций.

Задание по теме 4

Составьте свою классификацию факторов, влияющих на ориентацию и действия персонала в кризисных ситуациях.

Задание по теме 5

Сформулируйте свое мнение о методе менеджмента «постановка целей». Проанализируйте, в чем его сильные и слабые стороны. Продумайте, какие особенности применения менеджмента посредством целей в современных российских условиях вы могли бы назвать.

Задание по теме 6

Докажите на конкретных примерах необходимость предвидения рисков при управлении персоналом. Приведите примеры факторов, влияющих на эффективность адаптации сотрудников к рискам.

Задание по теме 7

На основе сведений по знакомой вам организации смоделируйте параметры оценки сотрудника методом оценки по 360°.

Задание по теме 8

Разработайте критерии оценки кадровых процессов для знакомой вам организации.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. 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. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 352 с.	2020		https://znanium.com/catalog/document?id=356194
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2021. — 695 с.	2021		https://znanium.com/catalog/document?id=375867
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 365 с.	2021		https://znanium.com/catalog/document?id=375866
Дополнительная литература			
1. Зорина, О. О. Управление персоналом: право и экономика: монография / О. О. Зорина, А. А. Линец. - Москва: Юстицинформ, 2021. - 181 с.	2021		https://znanium.com/catalog/document?id=369694
2. Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии: практикум / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва: Дашков и К, 2020. - 82 с.	2020		https://znanium.com/catalog/document?id=371164
3. Семенова, В. В. Управление персоналом: основные технологии: практикум / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва: Дашков и К, 2020. - 84 с.	2020		https://znanium.com/catalog/document?id=371165
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 301 с.	2020		https://znanium.com/catalog/document?id=350386
4. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова и др.; под ред. С. И. Сотниковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 513 с.	2020		https://znanium.com/catalog/document?id=347068

7.2. Периодические издания

1. «Справочник кадровика»
2. «Российский экономический журнал»
3. «Проблемы современной экономики»
4. «Вопросы экономики»

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hr-academy.ru> («HR-Академия»)
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://atiso.ru/izdat/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

7. 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 мультимедиа 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., доц. каф. МНиМР Левизов А.С. А.С. Левизов
(ФИО, должность, подпись)

Рецензент
(представитель работодателя) Директор ООО «Авест» Мухомонов Д.В. Д.В. Мухомонов
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры МНиМР

Протокол № 1 от 29.08.2022 года

Заведующий кафедрой МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. Н.Н. Ползунова
(ФИО, подпись)

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

Протокол № 1 от 30.08.2022 года

Председатель комиссии зав. кафедры МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. Н.Н. Ползунова
(ФИО, должность, подпись)