Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и отраслевой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики
и менеджмента
_____ В.В. Шипунова
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Антикризисное управление персоналом

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2023

Новокузнецк
2023

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 861a8d56fc2cfb6de53bd665403c592fd02b1419
Владелец: Ректор Юрьев Алексей Борисович
Действителен: с 12 февраля 2024 г. по 7 мая 2025 г.
Дата и время: 01-03-2024 00:13:30 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование представления об антикризисном управлении персоналом как о целостной системе, обеспечивающей разработку и принятие управленческих решений в организации в условиях кризисов разного уровня.

Задачами учебной дисциплины являются:

– формирование представлений о кризисных ситуациях разного уровня, факторах и причинах их формирования в организациях;
– изучение нормативных правовых актов, регулирующих кризисные ситуации в организации и соответствующие им трудовые отношения;
– получение представлений о различных аспектах принятия решений в кризисных ситуациях;
– развитие представлений о стратегии управления персоналом в условиях кризиса;
– формирование навыков анализа кризисных ситуаций, разработки управленческих решений.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам обязательной части **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Организационная психология;
– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Менеджмент;
– Организационное поведение;
– Управление персоналом организации;
– Трудовое право.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Преддипломная практика.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Общепрофессиональные компетенции

Наименование	Код и	Код и наименование	Планируемые

категории (группы) ОПК	наименование ОПК	индикатора достижения ОПК	результаты обучения
	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные понятия и концепции организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	– знать: основные понятия и концепции организационной, управленческой, психологической теорий, российского законодательства, применяемые в сфере антикризисного управления персоналом. – уметь: оценивать область применения основных понятий и концепций организационной, управленческой и психологической теорий, российского законодательства для решения задач антикризисного управления персоналом. – владеть: навыками применения основных понятий и концепций организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства для принятия решений в сфере антикризисного управления персоналом.
	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их	ОПК-3.1 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	– знать: теоретические и методологические основы антикризисного управления персоналом, разработки и реализации стратегий антикризисного

	документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия		управления персоналом. – уметь: применять знания теоретических и методологических основ управления персоналом для анализа ситуаций кризиса организации и кризиса персонала организации. – владеть: навыками разработки рекомендаций по формулировке стратегий управления персоналом в условиях кризиса.
		ОПК-3.2 Обосновывает способы осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает организационные и социальные последствия этих мероприятий	– знать: роль стратегии управления персоналом в антикризисном управлении. – уметь: оценивать организационные и социальные последствия мероприятий, осуществляемых в рамках антикризисного управления персоналом. – владеть: навыками обоснования мероприятий с учетом их организационных и социальных последствий.
	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	– знать: теоретические и методологические основы оперативного управления персоналом организации. – уметь: применять знания теоретических и методологических основ управления персоналом для анализа кризисных

			ситуаций в организации. – владеть: навыками критической оценки применяемых методов и подходов к управлению персоналом в условиях кризиса организации и персонала.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***9 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***74***	*74*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***54***	*54*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Антикризисное управление персоналом;

Тема 1.1 Сущность и формы кризиса персонала (Кризис. Кризисная ситуация. Кризисное состояние организации. Четыре формы кризиса. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления. Причина кризиса. Фактор кризиса. Кризис персонала организации. Внешние и внутренние причины кризиса персонала. Особенности кризиса персонала в организации-банкрота. Типы кризисов персонала организации: управленческий, инновационный, переходный кризисы и кризис стабильности. Типы руководства при различных ситуациях кризиса персонала организации. Элементы системы антикризисного управления персоналом организации);

Тема 1.2 Правовые вопросы регулирования кризисных ситуаций в организации (Признаки банкротства и основания для обращения в арбитражный суд. Федеральный закон №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Процедуры: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство, мировое соглашение. Особенности регулирования трудовых отношений в ситуации кризиса организации. Изменение и расторжение трудового договора (Трудовой кодекс РФ).);

Тема 1.3 Психолого-управленческая концепция кризисных и антикризисных менеджеров (Кризисный менеджер. Разновидности сочетания воли и интеллекта руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
Разновидности сочетания воли и интеллекта руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности. Классификация кризисных типов руководителей.
Антикризисный тип руководителя (АТР). Компетенции АТР.
Индивидуально-личностные качества эффективного руководителя антикризисного типа);

Тема 1.4 Подбор и подготовка антикризисных менеджеров (Эффективность антикризисного руководителя. Психологические методы подбора антикризисных руководителей: интервью, интеллектуальные тесты, тесты достижений и личностные тесты. Рекомендуемая схема интервьюирования кандидатов на должность. Оценка личностных качеств и поведенческих реакций кандидата на должность в моделируемых кризисных ситуациях. Разновидности ситуативных методов: «почтовая корзина»; доклады и презентации; ролевые игры; групповые дискуссии; анализ случаев («кейс-метод»); игры на планирование; сценарный метод. Моделирование кризисной ситуации для оценки способностей кандидата к эффективному реагированию);

Тема 1.5 Факторы состояния и поведения персонала в условиях кризиса (Факторы, оказывающие влияние на поведение персонала в условиях кризисной ситуации. Стрессовое состояние работника. Факторы, влияющие на возникновение стресса личности в организации.

Психологические факторы, ведущих к возникновению стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности работника. Проявления последствий стрессового состояния работника. Формирование стрессоустойчивости);

Тема 1.6 Стратегия и политика управления персоналом кризисной организации (Разработка антикризисной кадровой политики: формирование ядра кадрового потенциала; привлечение сотрудников к участию в управлении; использование кадрового маркетинга; модернизацию культуры управления; совершенствование структуры управления персоналом; формирование команды адаптивных менеджеров; реструктуризация кадрового потенциала; снижение социально-психологической напряженности; обеспечение социальной защиты.

Кадровый потенциал кризисной организации. Особенности антикризисной кадровой политики. Модернизационная кадровая политика. Реорганизационная кадровая политика. Корректирующая кадровая политика. Основные принципы кадровой политики организации);

Тема 1.7 Организация деятельности по антикризисному управлению персоналом (Планово-организационные мероприятия антикризисного управления персоналом организации. Планирование деятельности по антикризисному управлению персоналом. Реорганизация и снижение издержек на рабочую силу. Создание системы информационного обеспечения антикризисного управления персоналом. Формирование антикризисной управленческой команды (антикризисного штаба). Формирование оперативных антикризисных групп. Формирование готовности персонала к действиям в условиях кризисных ситуаций. Внедрение антикризисных методов работы с кадрами);

Тема 1.8 Психологическое сопровождение процесса антикризисного управления персоналом (Психологические принципы антикризисного управления. Понятия психологического сопровождения. Основные направления психологического сопровождения антикризисного процесса. Реализация функций психологического сопровождения через использование технологий профессионального развития. Проблемы психологического сопровождения. Технологии психологического сопровождения. Сопротивление изменениям).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Тема 1.1.	Сущность и формы	1	

	кризиса персонала		
Тема 1.2.	Правовые вопросы регулирования кризисных ситуаций в организации	1	
Тема 1.3.	Психолого-управленческая концепция кризисных и антикризисных менеджеров	1	
Тема 1.4.	Подбор и подготовка антикризисных менеджеров	1	
Тема 1.5.	Факторы состояния и поведения персонала в условиях кризиса	1	
Тема 1.6.	Стратегия и политика управления персоналом кризисной организации	1	
Тема 1.7.	Организация деятельности по антикризисному управлению персоналом	1	
Тема 1.8.	Психологическое сопровождение процесса антикризисного управления персоналом	1	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы практических занятий (семинаров)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1; Тема 1.1.	Кризисное состояние организации	1	
Раздел 1; Тема 1.2.	Правовые вопросы регулирования кризисных ситуаций в организации	1	
Раздел 1; Тема 1.3.	Психолого-управленческая концепция кризисных и антикризисных менеджеров	1	
Раздел 1; Тема 1.4.	Подбор и подготовка антикризисных менеджеров	1	
Раздел 1; Тема 1.5.	Факторы состояния и поведения персонала в условиях кризиса	1	
Раздел 1; Тема 1.6.	Стратегия и политика управления персоналом	1	

	кризисной организации		
Раздел 1; Тема 1.7.	Организация деятельности по антикризисному управлению персоналом	1	
Раздел 1; Тема 1.8.	Психологическое сопровождение процесса антикризисного управления персоналом	1	
Итого:		**8**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Тема 1.1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	9	
Тема 1.2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	9	
Тема 1.3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию;	9	

	3. Прохождение тестирования.		
Тема 1.4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	9	
Тема 1.5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	9	
Тема 1.6.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	10	
Тема 1.7.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	10	
Тема 1.8.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	9	
Контроль	*Подготовка к экзамену*	54	
Итого:		**128**	**0**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Юрайт, 2020. – 270 с. – ISBN 978-5-534-00650-6. – URL: https://urait.ru/bcode/451300 (дата обращения: 05.06.2023);

2 Патласов, О. Ю. Антикризисное управление в коммерческой организации : учебник / Патласов О. Ю., Сергиенко О. В. – Москва : Проспект, 2016. – 416 с. – ISBN 978-5-392-21070-1. – URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392210701.html (дата обращения: 05.06.2023);

3 Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — URL: https://urait.ru/bcode/449924 (дата обращения: 05.06.2023).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

2 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Инженерно-технические науки»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

3 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

4 Национальная электронная библиотека (НЭБ) : информационная система / ФГБУ «РГБ». – Москва, [2015 –]. – URL: http://rusneb.ru. – Режим доступа: по подписке;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке;

9 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Kaspersky Endpoint Security;

– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– WinRAR;
– Электронный периодический справочник Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

11 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий);
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ;
– учебную аудиторию (помещения) для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

доцент Дубовик Юлия Валерьевна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Приложение

Аннотация
рабочей программы дисциплины «Антикризисное управление персоналом»

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)
форма обучения – Очно-заочная форма

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование представления об антикризисном управлении персоналом как о целостной системе, обеспечивающей разработку и принятие управленческих решений в организации в условиях кризисов разного уровня.

Задачами учебной дисциплины являются:

– формирование представлений о кризисных ситуациях разного уровня, факторах и причинах их формирования в организациях;
– изучение нормативных правовых актов, регулирующих кризисные ситуации в организации и соответствующие им трудовые отношения;
– получение представлений о различных аспектах принятия решений в кризисных ситуациях;
– развитие представлений о стратегии управления персоналом в условиях кризиса;
– формирование навыков анализа кризисных ситуаций, разработки управленческих решений.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам обязательной части **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Организационная психология;
– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Менеджмент;
– Организационное поведение;
– Управление персоналом организации;
– Трудовое право.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Преддипломная практика.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Общепрофессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	Планируемые результаты обучения
	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные понятия и концепции организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	– знать: основные понятия и концепции организационной, управленческой, психологической теорий, российского законодательства, применяемые в сфере антикризисного управления персоналом. – уметь: оценивать область применения основных понятий и концепций организационной, управленческой и психологической теорий, российского законодательства для решения задач антикризисного управления персоналом. – владеть: навыками применения основных понятий и концепций организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства для принятия решений в сфере антикризисного управления персоналом.

	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 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	– знать: теоретические и методологические основы антикризисного управления персоналом, разработки и реализации стратегий антикризисного управления персоналом. – уметь: применять знания теоретических и методологических основ управления персоналом для анализа ситуаций кризиса организации и кризиса персонала организации. – владеть: навыками разработки рекомендаций по формулировке стратегий управления персоналом в условиях кризиса.
		ОПК-3.2 Обосновывает способы осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает организационные и социальные последствия этих мероприятий	– знать: роль стратегии управления персоналом в антикризисном управлении. – уметь: оценивать организационные и социальные последствия мероприятий, осуществляемых в рамках антикризисного управления персоналом. – владеть: навыками обоснования мероприятий с учетом их организационных и социальных последствий.
	ОПК-4: Способен применять	ОПК-4.1 Применяет современные	– знать: теоретические и

	современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	технологии и методы оперативного управления персоналом	методологические основы оперативного управления персоналом организации. – уметь: применять знания теоретических и методологических основ управления персоналом для анализа кризисных ситуаций в организации. – владеть: навыками критической оценки применяемых методов и подходов к управлению персоналом в условиях кризиса организации и персонала.

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***9 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***74***	*74*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***54***	*54*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

5 Краткое содержание учебной дисциплины

В структуре учебной дисциплины выделяются следующие основные разделы (темы):

Раздел 1 Антикризисное управление персоналом;

Тема 1.1 Сущность и формы кризиса персонала (Кризис. Кризисная ситуация. Кризисное состояние организации. Четыре формы кризиса. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления. Причина кризиса. Фактор кризиса. Кризис

персонала организации. Внешние и внутренние причины кризиса персонала. Особенности кризиса персонала в организации-банкрота. Типы кризисов персонала организации: управленческий, инновационный, переходный кризисы и кризис стабильности. Типы руководства при различных ситуациях кризиса персонала организации. Элементы системы антикризисного управления персоналом организации);

Тема 1.2 Правовые вопросы регулирования кризисных ситуаций в организации (Признаки банкротства и основания для обращения в арбитражный суд. Федеральный закон №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Процедуры: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство, мировое соглашение. Особенности регулирования трудовых отношений в ситуации кризиса организации. Изменение и расторжение трудового договора (Трудовой кодекс РФ).);

Тема 1.3 Психолого-управленческая концепция кризисных и антикризисных менеджеров (Кризисный менеджер. Разновидности сочетания воли и интеллекта руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
Разновидности сочетания воли и интеллекта руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности. Классификация кризисных типов руководителей.
Антикризисный тип руководителя (АТР). Компетенции АТР.
Индивидуально-личностные качества эффективного руководителя антикризисного типа);

Тема 1.4 Подбор и подготовка антикризисных менеджеров (Эффективность антикризисного руководителя. Психологические методы подбора антикризисных руководителей: интервью, интеллектуальные тесты, тесты достижений и личностные тесты. Рекомендуемая схема интервьюирования кандидатов на должность. Оценка личностных качеств и поведенческих реакций кандидата на должность в моделируемых кризисных ситуациях. Разновидности ситуативных методов: «почтовая корзина»; доклады и презентации; ролевые игры; групповые дискуссии; анализ случаев («кейс-метод»); игры на планирование; сценарный метод. Моделирование кризисной ситуации для оценки способностей кандидата к эффективному реагированию);

Тема 1.5 Факторы состояния и поведения персонала в условиях кризиса (Факторы, оказывающие влияние на поведение персонала в условиях кризисной ситуации. Стрессовое состояние работника. Факторы, влияющие на возникновение стресса личности в организации. Психологические факторы, ведущих к возникновению стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности работника. Проявления

последствий стрессового состояния работника. Формирование стрессоустойчивости);

Тема 1.6 Стратегия и политика управления персоналом кризисной организации (Разработка антикризисной кадровой политики: формирование ядра кадрового потенциала; привлечение сотрудников к участию в управлении; использование кадрового маркетинга; модернизацию культуры управления; совершенствование структуры управления персоналом; формирование команды адаптивных менеджеров; реструктуризация кадрового потенциала; снижение социально-психологической напряженности; обеспечение социальной защиты.
Кадровый потенциал кризисной организации. Особенности антикризисной кадровой политики. Модернизационная кадровая политика. Реорганизационная кадровая политика. Корректирующая кадровая политика. Основные принципы кадровой политики организации);

Тема 1.7 Организация деятельности по антикризисному управлению персоналом (Планово-организационные мероприятия антикризисного управления персоналом организации. Планирование деятельности по антикризисному управлению персоналом. Реорганизация и снижение издержек на рабочую силу. Создание системы информационного обеспечения антикризисного управления персоналом. Формирование антикризисной управленческой команды (антикризисного штаба). Формирование оперативных антикризисных групп. Формирование готовности персонала к действиям в условиях кризисных ситуаций. Внедрение антикризисных методов работы с кадрами);

Тема 1.8 Психологическое сопровождение процесса антикризисного управления персоналом (Психологические принципы антикризисного управления. Понятия психологического сопровождения. Основные направления психологического сопровождения антикризисного процесса. Реализация функций психологического сопровождения через использование технологий профессионального развития. Проблемы психологического сопровождения. Технологии психологического сопровождения. Сопротивление изменениям).

6 Составитель(и):

доцент Дубовик Юлия Валерьевна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).