

# АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

## 1. Цель освоения дисциплины

Формирование теоретико-методических знаний об особенностях управления человеческими ресурсами в период предкризисного и кризисного состояния предприятия (организации), а также развитие навыков аналитического мышления и практики использования полученных знаний теоретического и методического характера для разработки и реализации конкретных мероприятий в отношении человеческих ресурсов, способствующих выводу предприятия из кризиса.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Антикризисное управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Математика», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы мотивации трудовой деятельности», «Статистика», «Управление человеческими ресурсами», «Философия», «Информатика», «Качество и уровень жизни населения», «Конфликты в социально-трудовой сфере», «Концепции и модели управления», «Маркетинг», «Международные аспекты управления человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Организационная культура», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Оценка персонала», «Принятие управленческих решений», «Проектирование систем управления человеческими ресурсами», «Рекрутмент персонала», «Руководство и лидерство», «Система карьерного роста персонала», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты», «Тайм-менеджмент», «Теория организации», «Управление качеством персонала организации», «Экономика организации», прохождения практики «Ознакомительная практика».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами», «Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами», «Коммуникации в управлении», «Оплата труда персонала», «Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности», «Управление социальным развитием персонала», «Аудит и контроллинг персонала», «Стратегическое управление организацией», «Управление проектами в трудовой сфере», прохождения практик «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

**В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

### *знать*

- основные предпосылки возникновения на предприятии кризисных состояний;
- характер основных антикризисных мероприятий. Их влияние на кадровую составляющую производства;
- особенности реализации кадровых технологий (управления человеческими ресурсами) в

условиях кризиса;

– опыт антикризисного управления человеческими ресурсами отечественных и зарубежных предприятий (организаций);

#### ***уметь***

– выявлять проблемы в области управления человеческими ресурсами при анализе конкретных ситуаций;

– принимать решения в отношении управления расходом средств на содержание персонала, их учета, анализа, нормирования и планирования, управления кадровыми рисками на базе их мониторинга и учета;

– выбирать кадровую политику в увязке с организационной культурой и жизненным циклом предприятия;

#### ***владеть***

– навыками мониторинга изменений во внешней и внутренней среде, активизации человеческих ресурсов, мобилизации их на выход предприятия из состояния кризиса;

– навыками оценки экономического результата и затрат, связанных с совершенствованием системы управления человеческими ресурсами;

– навыками реализации кадровых технологий при антикризисном управлении человеческими ресурсами.

### **4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение**

количество зачётных единиц – 2,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 28 ч., СРС – 44 ч.),

распределение по семестрам – 7,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (7 семестр).

### **5. Краткое содержание дисциплины**

Экономический кризис и антикризисное управление.

Жизненный цикл предприятия и характеристика его этапов. Экономический кризис: сущность, причины возникновения и его последствия. Антикризисное управление человеческими ресурсами и его характеристика. Мониторинг внешней и внутренней среды предприятия. Опыт реализации антикризисных мероприятий и их влияние на человеческие ресурсы.

Особенности кадровых технологий в антикризисном управлении человеческими ресурсами. Особенности кадровой политики в условиях кризиса. Найм персонала в условиях кризиса. Высвобождение персонала как антикризисная кадровая технология. Особенности кадровых мероприятий в условиях реализации на предприятии стратегии сокращения издержек на человеческие ресурсы. Мотивация персонала и ее роль в достижении целей антикризисного управления человеческими ресурсами. Формирование психологической устойчивости коллектива в период кризисного состояния.

### **6. Разработчик**

Самсонова Марина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,  
Бунина Анастасия Витальевна, ассистент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».