
«АКТИОН»

Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Аktion»

УТВЕРЖДАЮ
Директор НОЧУ ОДПО
«Аktion»

Д.А. Зацепин
« 17 » июля 2026 г.



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)

«АНТИКРИЗИСНЫЙ HR: КАК СОХРАНИТЬ КОМАНДУ И ПОДГОТОВИТЬ БИЗНЕС К НОВЫМ ЗАДАЧАМ»

(объем 40 академических часов)

г. Москва

1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных компетенций:

- способность анализировать кадровые риски и принимать антикризисные решения в сфере управления персоналом;
- способность оптимизировать структуру и затраты на персонал с учетом задач бизнеса и необходимости сохранения ключевых сотрудников;
- способность разрабатывать и реализовывать меры по удержанию ценных сотрудников в условиях ограниченных ресурсов;
- способность развивать кадровый потенциал организации и использовать внутренние источники закрытия кадровой потребности;
- способность применять современные инструменты развития, переобучения и гибкой занятости для сохранения и повышения эффективности персонала.

В результате освоения программы слушатель будет:

знать:

- основные кадровые риски, возникающие в условиях кризиса и организационных изменений;
- способы выявления признаков профессионального выгорания и факторы, влияющие на удержание сотрудников;
- подходы к коммуникации непопулярных кадровых решений и сохранению доверия сотрудников;
- способы оптимизации функциональной структуры и перераспределения обязанностей при изменении штатного расписания;
- методы анализа и оптимизации затрат на персонал, включая фонд оплаты труда;
- ключевые HR-метрики для оценки эффективности управления персоналом;
- инструменты удержания ценных сотрудников при ограниченном бюджете;
- возможности индивидуальных планов развития, наставничества и гибких форм занятости для удержания персонала;
- способы развития кадрового потенциала и закрытия кадрового дефицита за счет внутренних ресурсов организации;
- возможности стажировок, кадрового резерва и переобучения сотрудников для решения кадровых задач бизнеса.

уметь:

- выявлять кадровые риски и определять проблемные зоны в команде в условиях кризиса;
- определять признаки выгорания сотрудников и выбирать меры для снижения риска их увольнения;
- выстраивать коммуникацию при реализации непопулярных кадровых решений с учетом интересов сотрудников и бизнеса;
- анализировать функциональную структуру команды и перераспределять обязанности при изменении штатного расписания;
- оценивать затраты на персонал и определять возможности их оптимизации без потери ключевых сотрудников;
- использовать HR-метрики для оценки эффективности работы с персоналом и обоснования кадровых решений;
- разрабатывать меры по удержанию ценных сотрудников с учетом ограниченных финансовых и организационных ресурсов;
- использовать ИПР, наставничество и гибкие форматы занятости для удержания и развития сотрудников;
- применять внутренние источники привлечения и развития кадров, включая стажировки и кадровый резерв;
- определять возможности переобучения сотрудников и их возвращения в компанию для закрытия новых бизнес-задач и снижения потребности в сокращении или внешнем найме.

2. **НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** –Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом», Приказ Минтруда России от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

3. **ТРУДОЕМКОСТЬ И СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ** - 40 академических часов, 2 месяца.

4. **ФОРМА ОБУЧЕНИЯ** - заочная с использованием дистанционных образовательных технологий.

5. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин / модулей (в том числе практик)	Часы			Формы контроля
		Всего часов	Аудиторные	Самостоятельное изучение	
1	2	3	4	5	6
1.	Диагностика кадровых рисков и антикризисная перезагрузка	20	14	6	-
2.	Стратегии удержания и развития кадрового потенциала	19	14	5	-
А	Итоговая аттестация	1	-	1	зачет
	ИТОГО:	40	28	12	-

6. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование разделов программы	Часы				Содержание разделов программы
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельное изучение	
			Лекции	Практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Диагностика кадровых рисков и антикризисная перезагрузка	20	14	-	6	-
1.1.	Анализ и оптимизация команды в условиях кризиса	9	6	-	3	Рассматриваем способы выявления профессионального выгорания и кадровых рисков до увольнения сотрудников, разбираем подходы к коммуникации непопулярных решений и сохранению доверия команды. Анализируем возрастные различия и особенности коммуникации в стрессовых ситуациях, а также способы оптимизации функциональной структуры и перераспределения обязанностей при изменении штатного расписания.
1.2.	Антикризисное управление затратами на персонал	11	8	-	3	Разбираем связь затрат на персонал с финансовым результатом компании, способы оптимизации фонда оплаты труда без потери ключевых сотрудников и пять HR-метрик

						для оценки эффективности управления персоналом и обоснования кадровых решений.
2.	Стратегии удержания и развития кадрового потенциала	19	14	-	5	-
2.1.	Удержание ценных сотрудников в условиях ограниченных ресурсов	9	7	-	2	Рассматриваем инструменты удержания сотрудников без существенного увеличения затрат: программы благополучия, развитие линейных руководителей, индивидуальные планы развития, наставничество и гибкие форматы занятости. Определяем, как использовать эти инструменты для сохранения ценных сотрудников и экспертизы внутри компании.
2.2.	Развитие кадрового потенциала в условиях дефицита персонала	10	7	-	3	Разбираем способы адаптации требований к вакансиям при кадровом дефиците, повышения конверсии стажировок в трудоустройство и превращения кадрового резерва в рабочий инструмент. Рассматриваем переобучение сотрудников под новые бизнес-задачи и способы возвращения эффективных бывших сотрудников в компанию.
	ИТОГО:	39	28	-	11	-

7. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

В процессе обучения с целью проверки качества освоения материала и закрепления пройденных тем слушателю предлагается задание для самоконтроля - тестирование из общего числа вопросов, относящихся к материалам пройденного раздела. Доступ к материалам следующего раздела слушатель получает после того, как ответит не менее, чем на 7 вопросов задания для самоконтроля.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

8.1. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

- Люди важнее процессов: инструменты для ресурсного лидера по управлению командами А. Макаров 2025
- Антикризисное управление персоналом А. С. Волкова, М. М. Кудяева 2025
- Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development (5-е изд.) Robert N. Lussier, John R. Hendon 2025
- Strategic Workforce Planning: Developing Optimized Talent Strategies for Future Growth Ross Sparkman 2025
- Командообразование в стартапах Я. В. Крючева, Н. В. Узлова, Т. А. Николенко 2024
- Фасилитация поведением персонала: теория и практика Н. Г. Хайруллина, Н. В. Казакова 2024
- Управление персоналом промышленного предприятия Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, О. В. Линкевич 2023
- Настольная книга лидера. Как управлять собой, вдохновлять команду и вывести компанию на новый уровень Р. Ашкеназ, Б. Мэнвилл 2023
- Моя следующая версия — «Я 2.0». Осознанное управление профессиональным развитием М. Б. Алексеева 2023
- Вовлеченные сотрудники. Как создать команду, которая работает с полной отдачей и достигает высоких результатов А. А. Егорова 2023.

9. ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Оценка качества освоения программы осуществляется по результатам прохождения итоговой аттестации. Итоговая аттестация проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Тест состоит из вопросов, случайным образом выбираемых системой дистанционного обучения из общего числа утвержденных вопросов, так чтобы в тесте были представлены вопросы по всем темам. Ответ не зачитывается при выборе неверного варианта ответа, а также при одновременном указании правильного и неправильного вариантов.

Аттестованным считается слушатель, получивший по результатам прохождения аттестации оценку не ниже «зачтено»:

- оценка «зачтено» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 8 вопросов;
- оценка «не зачтено» выставляется слушателю, верно ответившему на 7 и менее вопросов.

Слушателям, освоившим образовательную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации (установленного образца).

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ – программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

11. СОСТАВИТЕЛИ:

1. Ваньчкова Т.О., директор департамента управления персоналом инновационной школы «СКОЛКА».