

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.10.2021 14:49:14

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008a29877a6bcbf5

**АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления**

**Кафедра «Менеджмент»**

**УТВЕРЖДАЮ**



Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины  
**Антикризисное управление**

Направление подготовки  
**38.04.03 Управление персоналом**

Квалификация выпускника  
*Магистр*

Для всех  
форм обучения

Симферополь 2020

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистра	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	10
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	10
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	16
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	17
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	18
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплины, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	18
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	18

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательных программ

В результате освоения ОПОП магистра обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплины:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине:
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<b>ЗНАТЬ:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– задачи повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</li> </ul> <b>УМЕТЬ:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</li> </ul> <b>ВЛАДЕТЬ:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</li> </ul>
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистра

Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» относится к вариативной части (Б.1.В.ДВ.02.02) учебного плана ОПОП 38.04.03 Управление персоналом.

**3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) составляет **3** зачетных единиц (ЗЕ), **108** академических часов.

**3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)  
Для очной формы обучения**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы 108 часов

<b>Объём дисциплины</b>	<b>Всего часов</b>
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	48
Аудиторная работа (всего):	44
Лекции	8
Семинары, практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	60
Зачет	4

**Для заочной формы обучения**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы 108 часов

<b>Объём дисциплины</b>	<b>Всего часов</b>
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	8
Аудиторная работа (всего):	4
Лекции	2
Семинары, практические занятия	2
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	100
Зачет	4

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа (аудиторная работа)				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практическ		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения	9	12	1		2		6	12
2	Антикризисное управление организацией	11	16	1		4	2	6	14
3	Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе	13	12	1		6		6	12
4	Антикризисные действия менеджмента организации	17	16	1	2	6		10	14
5	Разработка мер по сохранению персонала	13	12	1		4		8	12
6	Разработка программ стимулирования в период кризиса	15	12	1		6		8	12
7	Изменение бюджета на персонал	13	12	1		4		8	12
8	Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом	13	12	1		4		8	12
	Итого	104	104	8	2	36	2	60	100
	зачет								
	Всего по дисциплине	108	108	8	2	36	2	64	104

**4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)**

**Тема 1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения**

Типология кризисов. Виды кризисов (глобальные, национальные, отраслевые, организационные, переходные). Признаки кризиса: распознавание и преодоление.

**Тема 2. Антикризисное управление организацией**

Закономерности антикризисного поведения организаций. Управление в условиях кризиса. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса.

**Тема 3. Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе**

Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал). Реструктуризация персонала организации.

**Тема 4. Антикризисные действия менеджмента организации**

Диагностика организации. Проведение антикризисных сессий. Разработка сценариев выхода из кризиса. Выбор каналов и форм информирования персонала. Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации. Значение личного примера менеджеров. Изменение системы принятия решений.

**Тема 5. Разработка мер по сохранению персонала**

Изменение форм организации труда и форм занятости персонала

**Тема 6. Разработка программ стимулирования в период кризиса**

Выделение ключевых компонентов. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования.

**Тема 7. Разработка программ обучения в период кризиса**

Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой. Обучение новым моделям поведения. Обучение смежным профессиям.

**Тема 8. Изменение бюджета на персонал**

Поиск источников сокращения издержек на персонал. Виды и правовые основания массовых высвобождений. Аутплейсмент. Основные сокращаемые категории персонала. Изменение нанимаемых категорий персонала. Сокращение издержек на найм персонала. Изменение форм оплаты труда в период кризиса.

**Тема 9. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом**

Японский опыт антикризисного управления персоналом. Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании. Французский опыт антикризисного управления персоналом. Опыт антикризисного управления персоналом в США.

### **4.3. Темы практических занятий**

#### **Практическое занятие 1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения**

1. Понятие и типология кризисов.
2. Глобальные и национальные кризисы
3. Отраслевые, организационные, переходные кризисы

#### **Практическое занятие 2. Борьба с кризисом**

1. Признаки кризиса: распознавание и преодоление.
2. Мероприятия по снижению степени влияния кризиса

#### **Практическое занятие 3. Антикризисное управление организацией**

1. Закономерности антикризисного поведения организаций.
2. Управление в условиях кризиса.

#### **Практическое занятие 4. Факторы антикризисного управления**

1. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении.
2. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса.

#### **Практическое занятие 5. Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе**

1. Выбор объекта сохранения в кризисе.
2. Сохранение бизнеса и персонала в условиях кризиса

#### **Практическое занятие 6. Реструктуризация персонала организации**

1. Новые формы занятости персонала.
2. Новые формы в организации труда.

#### **Практическое занятие 7. Деловая игра «Разработка программ стимулирования в период кризиса»**

#### **Практическое занятие 8. Антикризисные действия менеджмента организации**

1. Диагностика организации.
2. Проведение антикризисных сессий.
3. Разработка сценариев выхода из кризиса.

#### **Практическое занятие 9. Личность менеджера в антикризисном управлении**

1. Выбор каналов и форм информирования персонала.
2. Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации.
3. Значение личного примера менеджеров.

**Практическое занятие 10. Деловая игра «Разработка сценария выхода из кризиса предприятия строительной сферы»**

**Практическое занятие 11. Разработка мер по сохранению персонала**

1. Изменение форм организации труда
2. Сущность и характеристика форм занятости персонала
3. Изменение форм занятости персонала

**Практическое занятие 12. Разработка программ стимулирования в период кризиса**

1. Выделение ключевых компонентов.
2. Сущность материального и нематериального стимулирования труда

**Практическое занятие 13. Антикризисные формы стимулирования персонала**

1. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату.
2. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования.

**Практическое занятие 14. Кейс-стади «Анализ опыта предприятия в области стимулирования труда персонала в условиях кризиса»**

**Практическое занятие 15. Разработка программ обучения в период кризиса**

1. Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой.
2. Обучение новым моделям поведения.
3. Обучение смежным профессиям.

**Практическое занятие 16. Деловая игра «Разработка антикризисной стратегии управления персоналом»**

**Практическое занятие 17. Расходы предприятия на управление персоналом в условиях кризиса**

1. Изменение нанимаемых категорий персонала.
2. Сокращение издержек на найм персонала.
3. Изменение форм оплаты труда в период кризиса.

**Практическое занятие 18. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом**

1. Японский опыт антикризисного управления персоналом.
2. Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании.
3. Французский опыт антикризисного управления персоналом.
4. Опыт антикризисного управления персоналом в США.

## 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы магистров

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения	6	12	Учебно-методическое пособие
2	Антикризисное управление организацией	8	14	Учебно-методическое пособие
3	Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе	8	12	Учебно-методическое пособие
4	Антикризисные действия менеджмента организации	10	14	Учебно-методическое пособие
5	Разработка мер по сохранению персонала	8	12	Учебно-методическое пособие
6	Разработка программ стимулирования в период кризиса	8	14	Учебно-методическое пособие
7	Изменение бюджета на персонал	8	12	Учебно-методическое пособие
8	Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом	8	14	Учебно-методическое пособие

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

#### Компетенция ОПК-4

способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
задачи повышения эффективности использования и развития персонала 6.2.1.(1...8, 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(3, 4, 5, 6, 8, 10)	рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала 6.2.1.(1...8, 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(3, 4, 5, 6, 8, 10)	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала 6.2.1.(1...8, 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(3, 4, 5, 6, 8, 10)
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания</b>		
Знает, если выполнил 6.2.1.(1...8, 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(3, 4, 5, 6, 8, 10)		
Умеет, если выполнил 6.2.1.(1...8, 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(3, 4, 5, 6, 8, 10)		
Владеет, если выполнил 6.2.1.(1...8, 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(3, 4, 5, 6, 8, 10)		

#### Компетенция ПК-1

умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации 6.2.1.(8... 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(1... 6, 8, 10)	разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации 6.2.1.(8... 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(1... 6, 8, 10)	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации 6.2.1.(8... 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(1... 6, 8, 10)
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания</b>		
Знает, если выполнил 6.2.1.(8... 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(1... 6, 8, 10)		
Умеет, если выполнил 6.2.1.(8... 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(1... 6, 8, 10)		
Владеет, если выполнил 6.2.1.(8... 12, 13, 22, 23, 26, 27, 28), 6.2.2(1... 6, 8, 10)		

## **6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы**

### **6.2.1. Вопросы к зачету**

1. Типология кризисов. Виды кризисов
2. Глобальные кризисы. Национальные кризисы
3. Отраслевые кризисы. Организационные кризисы
4. Переходные кризисы. Признаки кризиса: распознавание
5. Признаки кризиса: преодоление. Антикризисное управление организацией
6. Закономерности антикризисного поведения организаций.
7. Управление в условиях кризиса. Роль внешней среды в антикризисном управлении.
8. Внутренней среды в антикризисном управлении. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса.
9. Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе
10. Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал.).
11. Реструктуризация персонала организации. Антикризисные действия менеджмента организации
12. Диагностика организации. Проведение антикризисных сессий.
13. Разработка сценариев выхода из кризиса. Выбор каналов информирования персонала.
14. Выбор форм информирования персонала.
15. Разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата организации.
16. Значение личного примера менеджеров. Изменение системы принятия решений.
17. Разработка мер по сохранению персонала. Изменение форм организации труда

18. Изменение форм занятости персонала. Разработка программ стимулирования в период кризиса
19. Выделение ключевых компонентов. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату.
20. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования. Разработка программ обучения в период кризиса
21. Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой.
22. Обучение новым моделям поведения. Обучение смежным профессиям.
23. Поиск источников сокращения издержек на персонал. Виды и правовые основания массовых высвобождений.
24. Основные сокращаемые категории персонала. Изменение нанимаемых категорий персонала.
25. Аутплейсмент. Сокращение издержек на найм персонала.
26. Изменение форм оплаты труда в период кризиса. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом
27. Японский опыт антикризисного управления персоналом.
28. Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании.
29. Французский опыт антикризисного управления персоналом.
30. Опыт антикризисного управления персоналом в США.

### **6.2.2. Темы рефератов**

1. Разработка сценариев выхода из кризиса.
2. Закономерности антикризисного поведения организаций.
3. Особенности японского опыта управления персоналом в кризисе.
4. Европейский опыт антикризисного управления персоналом.
5. Американский опыт антикризисного управления персоналом.
6. Мероприятия по улучшению социально-психологического климата коллектива.
7. Значение консалтинга и аудита для развития международного и российского управления бизнесом.
8. Антикризисные формы стимулирования персонала.
9. Новые формы оплаты труда в период кризиса.
10. Основные формы массового высвобождения персонала.

### **6.2.3. Тесты**

**1. По структуре отношений в социально-экономической системе, по дифференциации ее развития можно выделить следующие группы кризисов:**

- А. управляемые, неуправляемые, частичные, системные;
- Б. природные, общественные, экологические;
- В. экономические, социальные, организационные, психологические, технологические;
- Г. все выше перечисленные.

**2. Может ли антикризисный менеджмент всегда управлять кризисными ситуациями:**

- А. да;
- Б. нет.

### **3. Кризис – это:**

- А. возможность возникновения убытка, измеряемого в денежном выражении;
- Б. крайне обострение противоречий в социально-экономической системе (организации), угрожающей ее жизнестойкости в окружающей среде;
- В. ярко выраженная неопределенность в неоднозначности протекания реальных экономических процессов, в многообразии превращения возможностей в действительность, в существовании множества (как правило, бесконечных) состояний, в которых рассматриваемый в динамике объект может находиться в будущий момент времени.

### **4. Неизбежны ли кризисы в социально-экономическом развитии:**

- А. да;
- Б. да, в случае возникновения негативных внешних факторов;
- В. да, в случае возникновения негативных внутренних факторов;
- Г. нет.

### **5. Какие из следующих понятий относятся к ключевым характеристикам оценки кризиса:**

- А. проблематика кризиса, острота кризиса;
- Б. масштаб кризиса; область развития, охваченная кризисом; стадия (фаза) проявления кризиса;
- В. причины кризиса, возможные последствия кризиса;
- Г. все вышеперечисленное;
- Д. только а, б.

### **6. Как соотносятся понятия функционирования организации и управление развитием:**

- А. второе включает первое;
- Б. первое включает второе;
- В. носят диалектический характер.

### **7. Какими основными свойствами должна обладать система антикризисного управления:**

- А. гибкость и адаптивность;
- Б. склонность к усилению неформального управления, мотивация энтузиазма, терпения, уверенности;
- В. диверсификация управления;
- Г. снижения централизма;
- Д. усиление интеграционных процессов;
- Е. все вышеперечисленное;
- Ж. только а,б,д;
- З. только а,в,д.

**8. Какие из следующих факторов определяют эффективность антикризисного управления:**

А. профессионализм антикризисного управляющего; искусство управления, данное природой и приобретенное в процессе специальной подготовки;

Б. методология разработки рискованных решений; научный анализ обстановки, прогнозирование тенденций;

В. корпоративность; лидерство;

Г. оперативность и гибкость управления;

Д. стратегия и качество антикризисных программ;

Е. система мониторинга кризисных ситуаций;

Ж. все вышперечисленное;

З. только а, б, г, д.

**9. Можно ли рассмотренный пример отнести к относительно управляемому или неуправляемому процессу? Пример, подчиненный - хороший исполнитель не будет выполнять распоряжений, идущих вопреки здравому смыслу или юридическим законам:**

А. да;

Б. нет.

**10. Чем в первую очередь определяется возможность антикризисного управления:**

А. человеческим фактором;

Б. знанием циклического характера развития социально-экономических систем;

В. а, б.

**11. Как следует относиться к кризисам:**

А. опасаться;

Б. бороться;

В. приветствовать;

Г. разрешать;

Д. все вышперечисленное;

Е. е) только а, б и в.

**12. Чем в первую очередь определяется необходимость антикризисного управления:**

А. целями развития;

Б. необходимостью смягчения кризиса;

В. необходимостью подготовки к кризису;

Г. все вышперечисленное;

Д. только б и в.

**13. Антикризисное развитие – это:**

А. управляемый процесс предотвращения или преодоления кризиса, отвечающий целям организации и соответствующий объективным тенденциям ее развития;

Б. частично управляемый процесс предотвращения или преодоления кризиса, отвечающий целям организации;

В. управляемый процесс предотвращения или преодоления кризиса, отвечающий целям организации.

**14. Как влияет фактор времени на эффективность антикризисного управления:**

А. повышает;

Б. снижает;

В. не влияет.

**15. Эффективность антикризисного управления проявляется в:**

А. степени достижения целей смягчения, локализации или позитивного использования кризиса в сопоставлении с затраченными ресурсами;

Б. в степени достижения целей;

В. в степени роста потенциала;

Г. в степени развития управления;

Д. только б, в;

Е. только б, г;

Ж. только б, в и г.

**16. На первом этапе «Начало кризиса предприятия» необходимо:**

А. разработать бизнес-план развития предприятия на перспективу;

Б. провести оперативный ситуационный анализ, перестроить стратегию и поставить новые задачи;

В. провести оперативное реструктурирование предприятия в целях обеспечения его выживания на короткий срок;

Г. выбрать реорганизационные или ликвидационные процедуры.

**17. Второй этап процесса развития несостоятельности предприятия характеризуется:**

А. кризисом реализации стратегии;

Б. кризисом ликвидности;

В. падением результатов деятельности и финансовой устойчивости;

Г. банкротством.

**18. Третий этап «Кризис предприятия» характеризуется:**

А. невыполнением текущих задач, развитием конфликта между стратегическими целями и выбранным направлением реализации стратегии;

Б. резким колебанием показателей рентабельности и деловой активности предприятия;

В. неспособностью предприятия отвечать по своим обязательствам по

мере их наступления.

**19. Причины возникновения кризиса подразделяются на:**

- А. объективные и субъективные;
- Б. количественные и качественные;
- В. краткосрочные и долгосрочные;
- Г. обратимые и необратимые;
- Д. все вышеперечисленное.

**20. Ухудшение показателей ликвидности и финансовой устойчивости характерно для:**

- А. первого этапа «Начало кризиса»;
- Б. начала второго этапа «Развитие кризиса предприятия»;
- В. окончания второго этапа «Развитие кризиса предприятия» и начала третьего – «Кризис предприятия».

**Ключ к тестам:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
В	Б	Б	А	Г	В	Е	Ж	А	А
<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
Д	А	А	Б	А	Б	В	В	А	В

**7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

**а) основная литература:**

1. Арутюнов, Ю.А. Антикризисное управление: Учебник. / Ю.А. Арутюнов. - М.: ЮНИТИ, 2016. - 416 с.
2. Гореликов, К.А. Антикризисное управление: Учебник для бакалавров / К.А. Гореликов. - М.: Дашков и К, 2016. - 216 с.
- 3.

**б) дополнительная литература:**

4. Антикризисное управление. – учебник для бакалавров Дашков и К, 2016
5. Бабушкина, Е. А. Антикризисное управление. Конспект лекций / Е.А. Бабушкина, О.Ю. Бирюкова, Л.С. Верещагина. - М.: Эксмо, 2016. - 160 с.
6. Большаков, А. С. Антикризисное управление на предприятии. Финансовый и системный аспекты / А.С. Большаков. - М.: СПбГУП, 2016. - 488 с.
7. Васин, С. М. Антикризисное управление. Учебное пособие / С.М. Васин, В.С. Шутов. - М.: Инфра-М, РИОР, 2017. - 272 с.
8. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>.— ЭБС «IPRbooks».
9. Жарковская, Е. П. Антикризисное управление. Учебник / Е.П. Жарковская, Б.Е. Бродский, И.Б. Бродский. - М.: Омега-Л, 2014. - 528 с.
10. Згонник Л.В. Антикризисное управление [Электронный ресурс]: учебник/

- Згонник Л.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35264>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
11. Полевая, В.Л. Антикризисное управление [Электронный ресурс]: Методическое пособие/ В.Л. Полевая. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь: УЭУ, 2014. - 172 с.
  12. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: ВГАСУ, 2014.— 212 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26239>.— ЭБС «IPRbooks»
  13. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 280 с.
  14. Ивасенко, А. Г. Антикризисное управление. Учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, М.В. Каркавин. - М.: КноРус, 2016. - 504 с.
  15. Коротков, Э.М. Антикризисное управление / Э.М. Коротков. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 147 с.
  16. Коротченков, А. М. Санация предприятия в отрасли. Учебное пособие / А.М. Коротченков. - М.: Проспект, 2016. - 164 с.
  17. Маховикова, Г. А. Анализ и оценка рисков в бизнесе. Учебник / Г.А. Маховикова, Т.Г. Касьяненко. - М.: Юрайт, 2015. - 464 с.
  18. Механизмы и модели управления кризисными ситуациями. - М.: ИНЖЭК, 2015. - 200 с.
  19. Ряховская, А. Н. Зарубежная практика антикризисного управления / А.Н. Ряховская, Е.В. Арсенова, О.Г. Крюкова. - М.: Магистр, Инфра-М, 2015. - 272 с.
  20. Татарников, Е. А. Антикризисное финансовое управление предприятием. Ответы на экзаменационные вопросы / Е.А. Татарников, Н.А. Новикова. - М.: Экзамен, 2015. - 256 с.

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

1. Совет Федерации (<http://council.gov.ru/>; <http://www.akdi.ru/sf/>).
2. Государственная Дума (<http://www.duma.gov.ru/>).
3. Правительство РФ (<http://www.government.ru/> (включая министерства)).
4. Президент и его Администрация (<http://www.kremlin.ru/>).
5. Торгово-промышленная палата РФ (<http://www.tpprf.ru/>).

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.