

Приложение № 6 к ОПОП высшего образования, направление подготовки 38.03.02. Менеджмент, направленность (профиль) программы прикладного бакалавриата «Управление человеческими ресурсами»

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01 «АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ  
РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы прикладного бакалавриата «**Управление человеческими ресурсами**»

Формы обучения:

очная, заочная

Виды профессиональной деятельности: организационно-управленческая

Учебный год:

2018/2019



**Нижний Новгород 2018**

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(АНО ВО МГЭУ)  
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)



У Т В Е Р Ж Д А Ю  
Директор НИ (ф) АНО ВО МГЭУ  
Б.Б. Жбаков

«06» июля 2018г

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.01 «АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы  
прикладного бакалавриата **«Управление человеческими ресурсами»**

Формы обучения:

очная, заочная

Виды профессиональной деятельности: организационно-управленческая

Учебный год:

2018/2019

Нижний Новгород 2018

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7 (зарегистрировано в Минюсте России 9 февраля 2016 г. регистрационный № 41028) с изменениями и дополнениями приказа Минобрнауки России от 20.6.16 № 444

- Приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- учебными планами (очной и заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы «Управление человеческими ресурсами».

Рабочая программа дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами». – Нижний Новгород: НИ(Ф) МГЭУ, 2018. – 35 с.

Разработчик:

Доцент кафедры менеджмента  
НИ(Ф) АНО ВО МГЭУ, к.ф.н

*Должность, ученая степень,  
ученое звание*



*подпись*

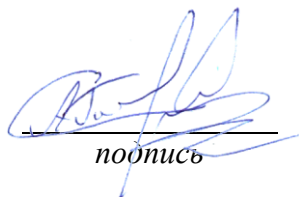
Богатырева Л.Г.

*И.О. Фамилия*

Рецензент:

Заведующий кафедрой  
менеджмента АНО ВО  
МГЭУ к.э.н., доцент

*Должность, ученая  
степень, ученое звание*



*подпись*

С.А. Голубцов

*И.О. Фамилия*

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры менеджмента (протокол от 04.07.2018 № 12).

Заведующий кафедрой менеджмента к.э.н., доцент



В.И. Тимоненков

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи обучения по дисциплине.....	5
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	5
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся.....	7
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	8
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	13
7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	14
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	14
7.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	14
7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	17
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	24
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	24
10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины.....	25
10.1. Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами.. ..»	25
10.2. Методические рекомендации по самостоятельной работе для обучающихся по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами» .....	26
11. Перечень информационных технологий используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем.....	28
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	29
13. Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).....	30

## 1. Цели и задачи обучения по дисциплине

**Цель** обучения по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами» является:

изучить организационно-экономические отношения в сфере управления человеческими ресурсами в условиях кризиса организации;

ознакомить обучающихся с теорией и методами работы по антикризисному управлению человеческими ресурсами, планированию кадровой работы, технологии управления персоналом, его развитием, оценке труда и результатов деятельности персонала организации, по теории конфликтов, причинам возникновения и управлению конфликтом.

**Задачи** изучения по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами»:

- изучение основ организации управления кризисными ситуациями и принятия антикризисных управленческих решений на производственных предприятиях и в организациях;

- овладение методологией антикризисного управления, что включает в себя уяснение методик предвидения, диагностики, распознавания кризисных ситуаций, оценки кризисного состояния, степени рискованности проблем, выбора приоритетных направлений;

- ознакомление с вопросами арбитражного управления и делопроизводства;

- формирование практических навыков управления персоналом, конфликтными ситуациями, организацией в области оценки.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами»: направлен на формирование у обучающихся, обучающихся по программе высшего образования – программе бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами» общекультурной компетенции ОПК-2 и профессиональных компетенций ПК-5, ПК-7.

<b>Код и описание компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами»</b>
<b>ОПК-2</b> (способность находить организационно-управленческие решения и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений)	<b>Знать</b> особенности принятия организационно-управленческих решений в кризисных условиях; содержание ответственности при принятии решений с позиций социальной значимости; алгоритм принятия организационно-управленческих решений в условиях кризиса <b>Уметь</b> анализировать особенности принятия организационно-управленческих решений в кризисных условиях; анализировать ответственность при принятии решений с позиций социальной значимости; применять алгоритм принятия организационно-управленческих решений в условиях кризиса

	<p><b>Владеть</b> способностью анализировать организационно-управленческие решения в условиях кризиса; способностью анализировать ответственность при принятии решений с позиций социальной значимости; способностью находить организационно-управленческие решения в кризисных ситуациях</p>
<p><b>ПК-5</b> (способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений)</p>	<p><b>Знать</b> основные теории антикризисного управления; особенности и взаимосвязи между антикризисными стратегиями организации; содержание основных антикризисных стратегий организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений</p> <p><b>Уметь</b> анализировать основные теории антикризисного управления; анализировать особенности и взаимосвязи между антикризисными стратегиями организации; анализировать содержание основных антикризисных стратегий организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений</p> <p><b>Владеть</b> способностью анализировать основные теории антикризисного управления; способностью анализировать особенности и взаимосвязи между антикризисными стратегиями организации; способностью анализировать содержание основных антикризисных стратегий организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p>
<p><b>ПК-7</b> (владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов/ умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ)</p>	<p><b>Знать</b> категориальный аппарат антикризисного управления, закономерности экономических отношений между хозяйствующими субъектами; принципы, приемы, правила, содержание процессов разработки и обоснования способов предвидения, прогнозирования, мониторинга и выхода из кризисной ситуации</p> <p><b>Уметь</b> оценивать условия и последствия принимаемых антикризисных решений; использовать системный подход к антикризисному управлению человеческими ресурсами в организации; анализировать кадровую ситуацию в условиях кризиса организации, эффективность реализуемых антикризисных кадровых процессов; внедрять современные технологии антикризисного управления человеческими ресурсами в практику организации; разрабатывать экономически обоснованные решения по вопросам антикризисного управления человеческими ресурсами</p> <p><b>Владеть</b> навыками планирования и организации антикризисных мероприятий в сфере управления человеческими ресурсами, обучения персонала организации новым моделям поведения; активно внедрять процедуры и методы управления человеческими ресурсами в кризисе, проводить расчёта бюджета на персонал в условиях кризиса</p>

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.01 «Антикризисное управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части Блока 1. Дисциплины учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленность (профиль) программы: Управление человеческими ресурсами, и преподается обучающимся в очной форме обучения - в 6-м семестре, в заочной форме обучения – на 3-м курсе.

Освоение дисциплины основывается на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении дисциплин: «Правоведение», «Маркетинг», «Теория принятия решений», «Эффективный менеджмент», «Кадровая политика и кадровое планирование»

Дисциплина «Антикризисное управление человеческими ресурсами» является предшествующей для изучения таких дисциплин как «Корпоративная социальная ответственность», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Управление рисками», «Управление качеством», «Социальная ответственность в деятельности менеджера», «Производственная практика», «Преддипломная практика».

Формой промежуточной аттестации знаний обучающихся в очной форме обучения является зачет в 6-м семестре, для обучающихся в заочной форме обучения – зачет на третьем курсе в 5-м семестре.

Итоговая оценка уровня сформированности компетенций ОПК-2, ПК-5, ПК-7 определяется в период государственной итоговой аттестации.

### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся

Согласно учебным планам общая трудоемкость дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами» составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

#### Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		6
<b>Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
лекции	12	12
практические занятия	18	18
<b>Самостоятельная работа*</b>	<b>78</b>	<b>78</b>
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Промежуточная аттестация - зачет</b>	<b>зачет</b>	<b>зачет</b>

#### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		5
<b>Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
лекции	10	10
практические занятия	6	6
<b>Самостоятельная работа*</b>	<b>88</b>	<b>88</b>

<b>Промежуточная аттестация - зачет</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

\* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом<sup>1</sup>.

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) и промежуточной аттестации обучающихся. В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа, посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы изучаемого курса, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем.

## 5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

### 5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

#### Тематический план для очной формы обучения

№	Наименование темы	Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Из них, час		Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
				Лекции	Практические занятия		
1	Тема 1. Общие положения о возникновении кризиса в экономике	11	3	1	2	8	ОПК-2, ПК-5,
2	Тема 2. Основы законодательства о банкротстве	9	3	1	2	6	
3	Тема 3. Диагностика кризиса и финансового состояния организации	14	4	2*	2/2*	10	
4	Тема 4. Реструктуризация предприятия (организации)	12	4	2	2	8	

<sup>1</sup> Примечание:

для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов).



5	Тема 5. Инвестиционная политика организации в условиях кризиса	14	4	2*	2/2*	10	ПК-7
6	Тема 6. Интеграционные процессы в период кризиса	12	4	2	2	8	
7	Тема 7. Методы противодействия корпоративным захватам	12	4	2	2/2*	8	
8	Тема 8. Основы оценочной деятельности	12	2	-	2	10	
9	Тема 9. Выбор стратегии управления в условиях кризиса	12	2	-	2	10	
10	<i>Зачет</i>						ОПК-2, ПК-5, ПК-7
11	Итого	108	30	12/4*	18/6*	78	

\* Занятие проводится в интерактивной форме

#### Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование разделов (тем), в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии	Образовательные технологии
1	Тема 3. Диагностика кризиса и финансового состояния организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
2	Тема 5. Инвестиционная политика организации в условиях кризиса	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
3	Практическое занятие Тема 3. Диагностика кризиса и финансового состояния организации	<i>Деловая игра</i> — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.

4	Практическое занятие Тема 5. Инвестиционная политика организации в условиях кризиса	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
5	Практическое занятие Тема 7. Методы противодействия корпоративным захватам	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)

#### Тематический план для заочной формы обучения

№	Наименование темы	Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
1	Тема 1. Общие положения о возникновении кризиса в экономике	54	6	4*	2/2*	48	ОПК-2, ПК-5, ПК-7
	Тема 2. Основы законодательства о банкротстве						
	Тема 3. Диагностика кризиса и финансового состояния организации						
	Тема 4. Реструктуризация предприятия (организации)						
	Тема 5. Инвестиционная политика организации в условиях кризиса						
2	Тема 6. Интеграционные процессы в период кризиса	50	10	6*	4	40	
	Тема 7. Методы противодействия корпоративным захватам						
	Тема 8. Основы оценочной деятельности						

	Тема 9. Выбор стратегии управления в условиях кризиса						
3	<i>Зачет</i>	4					ОПК-2, ПК-5, ПК-7
4	<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>16</b>	<b>10/4*</b>	<b>6/2*</b>	<b>88</b>	

\* Занятие проводится в интерактивной форме

### **Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения**

№	Наименование разделов (тем), в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии	Образовательные технологии
1	Тема 3. Диагностика кризиса и финансового состояния организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
2	Тема 5. Инвестиционная политика организации в условиях кризиса	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
3	Практическое занятие Тема 3. Диагностика кризиса и финансового состояния организации	<i>Деловая игра</i> — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.

## **5.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам**

### **Тема1. Общие положения о возникновении кризисов в экономике (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

Причины кризисных явлений в экономике. Внешние и внутренние факторы возникновения кризисов. Теория длинных волн Кондратьева. Кризисы в теории Шумпетера. Кризис в РФ 1998 года: причины возникновения и последствия для

экономики. Мировой финансовый кризис 2008 года: причины возникновения и последствия для экономики.

**Вопрос на самостоятельное изучение:** Причины кризисных явлений в экономике.

## **Тема 2. Основы законодательства о банкротстве (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

Основные положения ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Арбитражный управляющий. Процедура наблюдения: цели, задачи, сроки, содержание, права и обязанности арбитражного управляющего. Внешнее управление: цели, задачи, сроки, содержание, права и обязанности арбитражного управляющего, план внешнего управления. Финансовое оздоровление: цели, задачи, сроки, содержание, права и обязанности арбитражного управляющего. Конкурсное производство: цели, задачи, сроки, содержание, права и обязанности арбитражного управляющего. Мировое соглашение.

**Вопрос на самостоятельное изучение:** Основные положения ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»

## **Тема 3. Диагностика кризиса и финансового состояния организации (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

Содержание Постановлений Правительства РФ №367 и №855. Финансовые показатели и коэффициенты: методы расчета и интерпретация значений. Зарубежные методы диагностики банкротства (Z счет Альтмана, коэффициент Бивера).

**Вопрос на самостоятельное изучение:** Финансовые показатели и коэффициенты: методы расчета и интерпретация значений.

## **Тема 4. Реструктуризация предприятия (организации) (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

Цели и задачи реструктуризации как меры антикризисного управления. Реструктуризация капитала. Реструктуризация имущественного комплекса. Реструктуризация долга.

**Вопрос на самостоятельное изучение:** Реструктуризация долга.

## **Тема 5. Инвестиционная политика организации в условиях кризиса (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

Инвестиции: основные категории и определения. Особенности инвестиционной политики в период кризиса. Виды инвестиционных проектов. Методы оценки эффективности инвестиционных проектов. Оценка эффективности портфеля инвестиций. Организация финансирования инвестиционной деятельности в период кризиса.

**Вопрос на самостоятельное изучение:** Виды инвестиционных проектов.

## **Тема 6. Интеграционные процессы в период кризиса (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

Цели и задачи интеграционных процессов в период кризиса. Слияния и поглощения. Основные мотивы корпоративных интеграций. Использование инструментов рынка ценных бумаг при интеграционных процессах.

**Вопрос на самостоятельное изучение:** Основные мотивы корпоративных интеграций.

## **Тема 7. Методы противодействия корпоративным захватам (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

Рейдерство: сущность и содержание. Периодизация корпоративных захватов в истории экономики РФ. Методы защиты от рейдеров: реструктуризация, использование инструментов ценных бумаг, «белый рыцарь».

**Вопрос на самостоятельное изучение:** Периодизация корпоративных захватов в истории экономики РФ.

## **Тема 8. Основы оценочной деятельности (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

Законодательные и нормативные акты регламентирующие оценочную деятельность в РФ. Цели, задачи, объекты оценки в период кризиса. Сложный процент и его функции в оценке. Методы оценки: доходный подход. Методы оценки: затратный подход. Методы оценки: сравнительный подход.

**Вопрос на самостоятельное изучение:** Методы оценки: сравнительный подход.

## **Тема 9. Выбор стратегии управления в условиях кризиса (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

Стратегический антикризисный менеджмент на микро и макро уровнях экономики. Методика формирования антикризисной стратегии с учетом кривой жизненного цикла предприятия. Особенности антикризисного управления до арбитражного процесса, в процессе дела о банкротстве и на этапе конкурсного производства. Стратегическое управление кризисными ситуациями предприятия.

**Вопрос на самостоятельное изучение:** Методика формирования антикризисной стратегии с учетом кривой жизненного цикла предприятия.

## **6.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Самостоятельная работа по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);

- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачету.

№ п/п	Вид учебно-методического обеспечения
1.	Общие методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами»
2.	Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе и выполнению контрольных работ по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами»
3.	Комплекс заданий для текущего контроля успеваемости и критерии оценки выполнения заданий.
4.	Задания для промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценки уровня сформированности компетенции.

## **7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в АНО ВО МГЭУ и институтах (филиалах).

### **7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

**Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП** прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Дисциплина «Антикризисное управление человеческими ресурсами» является промежуточным этапом формирования компетенций ОПК-2, ПК-5, ПК-7, которые на начальном этапе формируются на таких дисциплинах как «Экономическая теория», «Теория менеджмента», «Экономика организаций (предприятий)», «Ценообразование», «Теория принятия решений», далее на таких дисциплинах как «Эффективный менеджмент» «Управление командой проекта», «Управление организационными изменениями», а также в период прохождения производственной практики (по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) и производственной (преддипломной) (практики для выполнения выпускной квалификационной работы).

Итоговая оценка сформированности компетенций ОПК-2, ПК-5, ПК-7 определяется в период государственной итоговой аттестации.

**В процессе изучения дисциплины, компетенции также формируются поэтапно.** Основными этапами формирования ОПК-2, ПК-5, ПК-7 при изучении дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами» является последовательное изучение содержательно связанных между собой тем учебных занятий.

Изучение каждой темы предполагает овладение обучающимися необходимыми дескрипторами (составляющими) компетенций. Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами» предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

## 7.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

На этапе текущего контроля успеваемости показателями оценивания уровня сформированности компетенции являются результаты тестирования и выполнение контрольных работ по темам.

### Критерии оценки результатов тестирования и контрольных работ по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами»

<b>% верных решений (ответов)</b>	<b>Шкала оценивания</b>
41-56	5 – «Отлично»
30-40	4 – «Хорошо»
12-29	3 – «Удовлетворительно»
0-12	2 – «Неудовлетворительно»

Показателями оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами» являются результаты обучения по дисциплине.

<b>Показатели оценивания компетенций (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)</b>
<b>ОПК-2</b>
<b>Знает:</b> особенности принятия организационно-управленческих решений в кризисных условиях; содержание ответственности при принятии решений с позиций социальной значимости; алгоритм принятия организационно-управленческих решений в условиях кризиса
<b>Умеет:</b> анализировать особенности принятия организационно-управленческих решений в кризисных условиях; анализировать ответственность при принятии решений с позиций социальной значимости; применять алгоритм принятия организационно-управленческих решений в условиях кризиса
<b>Владеет:</b> способностью анализировать организационно-управленческие решения в условиях кризиса; способностью анализировать ответственность при принятии решений с позиций социальной значимости; способностью находить организационно-управленческие решения в кризисных ситуациях
<b>ПК-5</b>
<b>Знает:</b> основные теории антикризисного управления; особенности и взаимосвязи между антикризисными стратегиями организации; содержание основных антикризисных стратегий организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
<b>Умеет:</b> анализировать основные теории антикризисного управления; анализировать особенности и взаимосвязи между антикризисными стратегиями организации; анализировать содержание основных антикризисных стратегий организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
<b>Владеет:</b> способностью анализировать основные теории антикризисного управления; способностью анализировать особенности и взаимосвязи между антикризисными стратегиями

организации; способностью анализировать содержание основных антикризисных стратегий организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
<b>ПК-7</b>
<b>Знает:</b> категориальный аппарат антикризисного управления, закономерности экономических отношений между хозяйствующими субъектами; принципы, приемы, правила, содержание процессов разработки и обоснования способов предвидения, прогнозирования, мониторинга и выхода из кризисной ситуации
<b>Умеет:</b> оценивать условия и последствия принимаемых антикризисных решений; использовать системный подход к антикризисному управлению человеческими ресурсами в организации; анализировать кадровую ситуацию в условиях кризиса организации, эффективность реализуемых антикризисных кадровых процессов; внедрять современные технологии антикризисного управления человеческими ресурсами в практику организации; разрабатывать экономически обоснованные решения по вопросам антикризисного управления человеческими ресурсами
<b>Владеет:</b> навыками планирования и организации антикризисных мероприятий в сфере управления человеческими ресурсами, обучения персонала организации новым моделям поведения; активно внедрять процедуры и методы управления человеческими ресурсами в кризисе, проводить расчёта бюджета на персонал в условиях кризиса

### Шкала оценивания, в зависимости от уровня сформированности компетенций

<b>Уровень сформированности компетенций</b>			
<b>«недостаточный»</b> Компетенции не сформированы.	<b>«пороговый»</b> Компетенции сформированы.	<b>«продвинутый»</b> Компетенции сформированы.	<b>«высокий»</b> Компетенции сформированы.
Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
<b>Описание критериев оценивания</b>			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные,	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять



сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.	неточные ответы на дополнительные вопросы. - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение, без грубых ошибок, решать практические задания, которые следует выполнить.	без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить. - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	связь практики и теории, - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания. - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
<b>Оценка «неудовлетворительно» / незачтено</b>	<b>Оценка «удовлетворительно» /зачтено</b>	<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>

### Оценочный лист результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции на данном этапе / оценка
ОПК-2	
ПК-5	
ПК-7	
Оценка по дисциплине	

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной.

«Зачтено» выставляется, если все компетенции сформированы на уровне не ниже порогового.

### 7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций<sup>1</sup>

#### Примерный комплект заданий для текущего контроля успеваемости

#### Типовая Контрольная работа № 1 (по темам 1,2,3) (ОПК-2, ПК-5, ПК-7):

<sup>1</sup> Оценочные материалы в полном объеме разработаны и утверждены кафедрой, реализующей данную дисциплину, являются составной частью ОПОП.

1. Решите задачу: Разработайте анкету-опросник для увольняющегося персонала предприятия. Письменно обоснуйте актуальность исследования, выделите основные задачи исследования. Работу проводить группами по 4-5 человек.

2. Ответить на вопросы теста:

**Дайте понятие антикризисного управления в «широком» смысле.**

А) Профилактика и подготовка фирмы.

Б) АУ в «широком» смысле решает задачи профилактики и терапии кризиса, недопущения кризисного состояния.

В) АУ в «широком» смысле использует превентивные, упреждающие меры с целью достижения высокой степени приспособляемости фирмы к возмущениям.

Г) Превентивные, упреждающие меры.

3. Ответьте на вопросы:

1. Дайте характеристику аппарата управления конкретной организации, в том числе схематично изобразить структуру управления. Рациональна ли она? Насколько можно облегчить циркуляцию информации и финансовых потоков в кризисной ситуации?

2. Перечислите факторы, влияющие на эффективность труда управленческого персонала в организации.

3. Выявите факторы, оказывающие наибольшее влияние на эффективность труда и способность управленческого персонала в рассматриваемой вами организации быстро и оперативно принимать меры в кризисной ситуации. Указать, на основе каких данных проводился анализ.

### **Типовая Контрольная работа № 2 (по темам 4, 5, 6) (ОПК-2, ПК-5, ПК-7):**

1. Решите задачу:

Ответьте на вопросы:

1. Сформулируйте личные ценности для лидера.

2. Сравните свои личные ценности с уже сформулированными вами ценностями лидера. Насколько они различаются? Что нужно сделать, что бы ценности лидера стали вашими ценностями?

Ответить на вопросы теста:

2. Покажите значение свойства «устойчивость» системы управления.

А) Большое.

Б) Подвергаясь воздействию возмущений система управления быстро восстанавливает либо прежнее, либо достаточно близкое к нему состояние фирмы.

В) При возмущениях состояние фирмы возвращается в окрестность исходного состояния.

Г) Состояние фирмы мало колеблется около заданного состояния.

3. Решите задачу:

Дайте общую характеристику конкретной организации. Дайте характеристику системы стимулирования данной организации. Выявите недостатки существующей системы стимулирования. На основе анализа системы стимулирования персонала разработайте мероприятия по ее совершенствованию (с учетом ресурсообеспеченности организации). Результаты изложите в таблице.

Ответить на вопросы теста:

4. Назовите три варианта поведения руководителя фирмы при столкновении с возможной угрозой кризиса.

А) Активное и реактивное.

Б) Активное, запаздывающее и плановое управление.

В) Активное управление, плановое управление, реактивное управление.

Г) Активное и запаздывающее.

### Типовая Контрольная работа № 3 (по темам 7, 8, 9) (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)

1. Решите задачу:

Ответьте на вопросы:

1. Какие выводы можно сделать из информации, собранной новым директором по персоналу? В чем причины кадрового кризиса?
2. Что бы вы порекомендовали новому директору по персоналу в качестве первого шага создания новой системы компенсации?
3. Какая система наиболее подходит предприятию?
4. Как заполнить должность начальника отдела продаж?

2. Ответить на вопросы теста:

Кратко назовите последовательность передачи по цепочке воздействия параметра (любого) внешней среды на характеристики ПС.

А) Падение спроса удержание высокой цены высокая прибыль.

Б) Снизился спрос на продукт упали цены, уменьшился объем продаж снизилась выручка снизилась прибыль уменьшилась рентабельность активов и капитала снизилась платежеспособность ПС.

В) Снизился спрос на продукт снизилась выручка снизилась прибыль уменьшилась рентабельность активов и капитала снизилась платежеспособность ПС.

Г) Упал спрос уменьшилась выручка снизилась прибыль.

### Типовые задачи для решения по дисциплине (по темам 4, 5)

#### Задание 1. ОПК-2, ПК-5, ПК-7

На должность директора по персоналу приняли человека «со стороны». Перед новым сотрудником стояла задача создать новую систему компенсации. С первого рабочего дня новый директор по персоналу попытался досконально изучить существующую в организации, занимающейся продажами, монтажом и обслуживанием инженерного оборудования, систему заработной платы. За две недели он установил следующее:

- из 204 сотрудников предприятия 176 получали почасовую заработную плату, рассчитываемую по ставкам семилетней давности, к которым применялись устанавливаемые генеральным директором коэффициенты;
- число отработанных в течение месяца часов было постоянным - 41; сверхурочные не выплачивались;
- почасовая ставка механика по обслуживанию составляла 1,1 ставки монтажника, в то время как на местном рынке труда монтажники зарабатывали в 1,5-1,7 раза больше, чем на предприятии; текучесть среди монтажников составляла 30% в год, среди механиков - 2%;
- почасовая ставка водителя составляла 120% от ставки механика по обслуживанию, в других организациях водители зарабатывали от 80 до 200% от зарплаты на предприятии; текучесть среди водителей составляла 50% в год;
- административный персонал предприятия получал должностные оклады, устанавливаемые генеральным директором и пересматриваемые "по мере возможности"; повышение заработной платы административного персонала не всегда совпадало с пересмотром почасовых ставок; текучесть административного персонала составляла 3% в год;
- в течение полугода предприятие не могло заполнить вакантную должность начальника отдела продаж, для которой был установлен должностной оклад в 80% от оклада генерального директора.

Ответьте на вопросы:

1. Какие выводы можно сделать из информации, собранной новым директором по персоналу? В чем причины кадрового кризиса?
2. Что бы вы порекомендовали новому директору по персоналу в качестве первого шага создания новой системы компенсации?
3. Какая система наиболее подходит предприятию?
4. Как заполнить должность начальника отдела продаж?

### **Задание 2. ОПК-2, ПК-5, ПК-7**

Директор по персоналу торговой фирмы вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась идея планирования и развития карьеры. Он рассказал о ней генеральному директору своей компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах Москвы. Генеральный директор заинтересовался рассказом директора по персоналу и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей. Через две недели директор по персоналу провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы "не смущать подчиненных"). Семинар прошел успешно - руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры.

На следующий день генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям компании подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок тот получил только два плана. В течение следующих двух недель - еще четыре. Остальные руководители обещали, что "принесут завтра", но ничего не приносили. Однако больше всего директора по персоналу расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт - "хочу совершенствоваться в занимаемой должности".

Ответьте на вопросы:

1. В чем причина полученного директором по персоналу результата?
2. Как ему следовало поступить?
3. Что делать в сложившейся ситуации?

### **Типовые задания для тестирования (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)**

#### **1. Назовите две группы задач, решаемых антикризисным менеджментом фирмы.**

1. Распродажа активов фирмы.
2. Ослабление, преодоление кризисного состояния ПС и профилактика, терапия кризиса.
3. Преодоление, недопущение кризисного состояния фирмы.
4. Ослабление и преодоление кризиса.

#### **2. Дайте понятие антикризисного управления в «широком» смысле.**

1. Профилактика и подготовка фирмы.
2. АУ в «широком» смысле решает задачи профилактики и терапии кризиса, недопущения кризисного состояния.
3. АУ в «широком» смысле использует превентивные, упреждающие меры с целью достижения высокой степени приспособляемости фирмы к возмущениям.
4. Превентивные, упреждающие меры.

#### **3. Назовите, на каких периодах деятельности фирмы должно применяться антикризисное управление в «узком» и «широком» смысле.**

1. Во время кризиса.
2. До и во время кризиса.

3. В период до воздействия возмущений и на начальном этапе их действия.
  4. Всех.
- 4. Покажите значение свойства «устойчивость» системы управления.**
1. Большое.
  2. Подвергаясь воздействию возмущений система управления быстро восстанавливает либо прежнее, либо достаточно близкое к нему состояние фирмы.
  3. При возмущениях состояние фирмы возвращается в окрестность исходного состояния.
  4. Состояние фирмы мало колеблется около заданного состояния.
- 5. Назовите три варианта поведения руководителя фирмы при столкновении с возможной угрозой кризиса.**
1. Активное и реактивное.
  2. Активное, запаздывающее и плановое управление.
  3. Активное управление, плановое управление, реактивное управление.
  4. Активное и запаздывающее.
- 6. Назовите три экономические задачи антикризисного управления по Драккеру 6.1.**  
Реализовать активы, привлечь инвестиции
1. Бизнес сделать эффективным, найти и реализовать потенциал, существующий бизнес трансформировать в новый.
  2. Найти и реализовать потенциал, существующий бизнес трансформировать в новый. 6.4. Восстановить и добиться эффективности бизнеса.
- 7. Назовите внешние факторы, которые оказывают наибольшее влияние на бизнес и состояние фирмы.**
1. Принципы деятельности экономические финансовый менеджмент.
  2. Международная конкуренция, экономические и демографические, научно-технические, форма конкуренции.
  3. Экономические и демографические, научно-технические, форма конкуренции.
  4. Стабильность политики, психографические, демографические.
- 8. Кратко назовите последовательность передачи по цепочке воздействия параметра (любого) внешней среды на характеристики ПС.**
1. Падение спроса удержание высокой цены высокая прибыль.
  2. Снизился спрос на продукт упали цены, уменьшился объем продаж снизилась выручка снизилась прибыль уменьшилась рентабельность активов и капитала снизилась платежеспособность ПС.
  3. Снизился спрос на продукт снизилась выручка снизилась прибыль уменьшилась рентабельность активов и капитала снизилась платежеспособность ПС.
  4. Упал спрос уменьшилась выручка снизилась прибыль.
- 9. Назовите два основных способа защиты от кризисного состояния ПС при действии внешних и внутренних возмущений.**
1. Непрерывный контроль и наблюдение.
  2. Усиление устойчивости и уменьшение чувствительности ПС к внешним и внутренним возмущениям.
  3. Снижение чувствительности, рост устойчивости.
  4. Снижение чувствительности и устойчивости ПС.
- 10. Назовите основные структурные решения, которые обеспечивают достижение требуемых устойчивости и чувствительности ПС к возмущениям.**
1. Контроль и наблюдение.
  2. Использование механизма обратной связи.
  3. Структурное решение с обратной связью.
  4. Обратная связь.

**11. Назовите, сколько основных способов можно использовать для усиления устойчивости и снижения чувствительности ПС к возмущениям**

1. Два.
2. Семь основных
3. Шесть
4. Пять

**12. Дайте понятие – объект антикризисного управления**

1. Производственная система.
2. Производственная система, описываемая в пространстве состояний.
3. Производственная система, описываемая в пространстве состояний (переменные, параметры, показатели).
4. Производственная система и ее формализация.

**13. Приведите определение кризисного состояния производственной системы.**

1. Когда фирма – банкрот.
2. Когда ПС не имеет возможности платить по своим обязательствам, а группа определенных показателей выходит за свои допуски.
3. Когда ПС не имеет возможности платить по своим обязательствам.
4. Когда показатели выходят за свои допустимые значения.

**14. На каких двух основных принципах должна строиться система антикризисного управления?**

1. Слежения за состоянием фирмы.
2. «Следящей» системы и принципе допусков.
3. Следящей и допусков.
4. Отслеживание допусков.

**15. Каким типом, видом изменений факторов внешней и внутренней среды ограничено действие «следящей» САУ?**

1. Большим изменением.
2. Гладким, плавным, постепенным.
3. Постепенным, пологим.
4. Небольшим постепенным изменениям.

**16. Что такое точки контроля и моменты контроля для ПС?**

1. Места для измерения.
2. Точки, в которых необходимо проводить измерение состояния ПС.
3. Точки, в которых необходимо проводить измерение состояния ПС в заданные моменты, периоды времени.
4. Точки и моменты контроля состояния ПС.

**17. Назовите кратко составляющие 1-го этапа синтеза САУ.**

1. Расчеты траекторий, матриц.
2. Расчет траектории и матрицы эффективных состояний, матрицы изменения состояния ПС, допусков.
3. Расчет траектории и матрицы эффективных состояний, матрицы изменения состояния ПС.
4. Расчет траектории эффективных состояний, матриц, допусков.

**Примерный комплект заданий для промежуточной аттестации успеваемости**

**Материалы и вопросы для подготовки к зачету  
по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами»**

1. Причины кризисных явлений в экономике. (ОПК-2)

2. Внешние и внутренние факторы возникновения кризисов. (ПК-5)
3. Теория длинных волн Кондратьева. (ПК-5)
4. Кризисы в теории Шумпетера. (ПК-5)
5. Кризис в РФ 1998 года: причины возникновения и последствия для экономики.
6. Мировой финансовый кризис 2008 года: причины возникновения и последствия для экономики. (ОПК-2, ПК-5)
7. Основные положения ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». (ОПК-2, ПК-5)
8. Арбитражный управляющий. (ПК-7)
9. Процедура наблюдения: цели, задачи, сроки, содержание, права и обязанности арбитражного управляющего. (ПК-7)
10. Внешнее управление: цели, задачи, сроки, содержание, права и обязанности арбитражного управляющего, план внешнего управления. (ПК-7)
11. Финансовое оздоровление: цели, задачи, сроки, содержание, права и обязанности арбитражного управляющего. (ПК-7)
12. Конкурсное производство: цели, задачи, сроки, содержание, права и обязанности арбитражного управляющего. (ПК-7)
13. Мировое соглашение. (ПК-7)
14. Содержание Постановления Правительства РФ №367. (ОПК-2, ПК-5)
15. Содержание Постановления Правительства РФ №855. (ОПК-2, ПК-5)
16. Финансовые показатели и коэффициенты: методы расчета и интерпретация значений. (ОПК-2, ПК-5)
17. Зарубежные методы диагностики банкротства (Z счет Альтмана, коэффициент Бивера). (ОПК-2, ПК-5)
18. Цели и задачи реструктуризации как меры антикризисного управления. (ПК-7)
19. Реструктуризация капитала. (ПК-7)
20. Реструктуризация имущественного комплекса. (ПК-7)
21. Реструктуризация долга. (ПК-7)
22. Инвестиции: основные категории и определения. (ОПК-2, ПК-5)
23. Особенности инвестиционной политики в период кризиса. (ОПК-2, ПК-5)
24. Виды инвестиционных проектов. (ПК-7)
25. Методы оценки эффективности инвестиционных проектов. (ПК-7)
26. Оценка эффективности портфеля инвестиций. (ПК-7)
27. Организация финансирования инвестиционной деятельности в период кризиса. (ПК-7)
28. Цели и задачи интеграционных процессов в период кризиса. (ПК-7)
29. Слияния и поглощения. (ПК-5, ПК-7)
30. Основные мотивы корпоративных интеграций. (ПК-5)
31. Использование инструментов рынка ценных бумаг при интеграционных процессах. (ПК-5)
32. Рейдерство: сущность и содержание. (ПК-5)
33. Периодизация корпоративных захватов в истории экономики РФ. (ПК-5)
34. Методы защиты от рейдеров: реструктуризация, использование инструментов ценных бумаг, «белый рыцарь». (ПК-5)
35. Законодательные и нормативные акты регламентирующие оценочную деятельность в РФ. (ОПК-2, ПК-5)
36. Цели, задачи, объекты оценки в период кризиса. (ОПК-2, ПК-5)
37. Сложный процент и его функции в оценке. (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)
38. Методы оценки: доходный подход. (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)
39. Методы оценки: затратный подход. (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)
40. Методы оценки: сравнительный подход. (ОПК-2, ПК-5, ПК-7)
41. Стратегический антикризисный менеджмент на микро и макро уровнях экономики. (ПК-7)

42. Методика формирования антикризисной стратегии с учетом кривой жизненного цикла предприятия. (ОПК-2, ПК-5)
43. Особенности антикризисного управления до арбитражного процесса, в процессе дела о банкротстве. (ОПК-2, ПК-5)
44. Особенности антикризисного управления на этапе конкурсного производства. (ОПК-2, ПК-5)
45. Стратегическое управление кризисными ситуациями предприятия. (ОПК-2, ПК-5)
46. Планирование деятельности организации в посткризисный период. (ОПК-2, ПК-5)
47. Обеспечение стабильности функционирования организации на основе разработки системы оценочных показателей. (ОПК-2, ПК-5)
48. Организация перехода к стабильно(ОПК-2, ПК-5)му развитию: мероприятия финансового менеджмента. (ОПК-2, ПК-5)
49. Организация перехода к стабильному развитию: мероприятия в управленческой деятельности. (ОПК-2, ПК-5)
50. Организация перехода к стабильному развитию: мероприятия в операционной деятельности. (ОПК-2, ПК-5)

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

### **а). Основная литература**

1. Ивасенко А.Г. Антикризисное управление : учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, М.В. Каркавин. — 3-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2016. — 504 с. — (Бакалавриат). /ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.book.ru/book/920562/view2/1>
2. Круглова Н.Ю. Антикризисное управление : учебное пособие / Н.Ю. Круглова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2016. — 400 с. — (Бакалавриат). /ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.book.ru/book/918754/view2/1>

### **б). Дополнительная литература**

1. Горюнов Е.В. Антикризисное управление: Курс лекций – М.: ЭБ НИ МГЭУ, 2012.
2. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»//2015-2017гг.
3. Зуб А.Т. Антикризисное управление :учебник для бакалавров 2-е изд.,перераб. И доп.-М.: Издательство Юрайт,2014.-343с .
4. Коротков Э.М. Антикризисное управление: учебное пособие/под ред. Э.М. Короткова.-М.:ИНФРА-М,2012.-240с.

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

### **а) электронные образовательные ресурсы (ЭОР):**

1. <http://www.edu.ru> – Федеральный портал «Российское образование»;
2. <http://www.window.edu.ru> – Федеральный портал «Единое окно доступа к информационным ресурсам»;
3. <http://pravo.gov.ru> – Официальный интернет- портал правовой информации;
4. <http://elibrary.ru> – научная электронная библиотека
5. Электронное учебное пособие «Антикризисное управление» / режим доступа: <http://www.distcons.ru/modules/ManageChange/index.html>.



**б) электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

№ п/п	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность/срок действия договора
1.	<a href="http://www.book.ru">www.book.ru</a>	Электронно-библиотечная система (ЭБС)	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет/ Договор 18491246 срок действия с 14.03.2018-13.03.2019
2.	<a href="http://www.biblioclub.ru">www.biblioclub.ru</a>	Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет/ Договор №042-03/2018 срок действия с 15.03.2018-18.03.2019

**в) современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:**

Polpred.com - Обзор СМИ <a href="https://www.polpred.com/">https://www.polpred.com/</a>	База данных с рубрикатором: 53 отрасли / 600 источников / 8 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 13000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и странам. Универсальная информационная база данных для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Психология, Юриспруденция
Бюро ван Дайк (BvD) <a href="https://www.bvdinfo.com/ru">https://www.bvdinfo.com/ru</a> = <a href="https://www.bvdinfo.com/ru/home?utm_campaign=search&amp;utm_medium=cpc&amp;utm_source=google">ru/home?utm_campaign=search&amp;utm_medium=cpc&amp;utm_source=google</a>	Бюро ван Дайк (BvD) публикует исчерпывающую экономическую и юридическую информацию о компаниях всего мира и России, а также бизнес-аналитику. Информационная база данных для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика.
Университетская информационная система РОССИЯ <a href="https://uisrussia.msu.ru/">https://uisrussia.msu.ru/</a>	Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Юриспруденция.
Научная электронная библиотека Elibrary <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе

	<p>электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Юриспруденция, Психология.</p>
<p>Портал Электронная библиотека: диссертации  <a href="http://diss.rsl.ru/?menu=discatalog/">http://diss.rsl.ru/?menu=discatalog/</a></p>	<p>Российская государственная библиотека предоставляет возможность доступа к полным текстам диссертаций и авторефератов, находящимся в электронной форме, что дает уникальную возможность многим читателям получить интересующую информацию, не покидая своего города. Для доступа к ресурсам ЭБД РГБ создаются Виртуальные читальные залы в библиотеках организаций, в которых и происходит просмотр электронных диссертаций и авторефератов пользователями. Каталог Электронной библиотеки диссертаций РГБ находится в свободном доступе для любого пользователя сети Интернет.</p>
<p>Сайт Института научной информации по общественным наукам РАН.  <a href="http://www.inion.ru">http://www.inion.ru</a></p>	<p>Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объём массивов составляет <b>более 3 млн. 500 тыс. записей</b> (данные на 1 января 2012 г.). <b>Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей.</b></p> <p>В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН.</p> <p>Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки в доступе для обучающихся по направлениям подготовки: Юриспруденция, Психология, а так же по гуманитарным наукам: политология, социология, социальная психология, экономика, исторические науки, культурология, религиоведение, философия, правоведение</p>

## 10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

### 10.1. Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами»

Успешное овладение содержанием дисциплины «Антикризисное управление человеческими ресурсами» предполагает выполнение обучаемыми ряда рекомендаций.

Необходимо ориентироваться на приобретение общепрофессиональных компетенций, определенных Федеральным государственным стандартом высшего профессионального образования.

Следует внимательно изучить материалы, характеризующие дисциплину и определяющие целевую установку, а также рабочую программу дисциплины, изложенные

в данном методическом комплексе. Это позволит четко представлять, во-первых, круг изучаемых проблем; во-вторых, глубину их постижения.

Следует ясно представлять цель освоения учебной дисциплины. Также необходимо уметь слушать и конспектировать лекции, на которых приводятся новейшие данные науки; систематически посещать семинарские и практические занятия; отчитываться перед преподавателем за пропущенные занятия.

Необходимо готовиться и активно участвовать в интерактивных занятиях, требующих активной устной коммуникации, оцениваемой преподавателем.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки, реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе интерактивных форм проведения занятий с целью формирования профессиональных навыков обучающихся. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации.

Основными видами учебной работы являются лекции, практические занятия, групповое обсуждение области применения полученных знаний в контексте специфических задач, решаемых преподавателем и обучающимися. Кроме того, важно пользоваться индивидуальными консультациями, которые осуществляет преподаватель непосредственно в процессе решения учебных задач, а также посредством электронной информационной образовательной среды ВУЗа.

В ходе **лекционных занятий** обучающимся рекомендуется:

- конспектировать учебный материал, обращая внимание на определения, раскрывающие содержание тех или иных явлений, выводы;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к **практическим занятиям** необходимо:

- ознакомиться с содержанием конспекта лекций, разделами учебников и учебных пособий, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях;
- на полях конспектов лекций делать пометки, дополняющие материал лекции, вносить добавления из литературы, рекомендованной преподавателем.

Кроме того, нужно быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении, и выполнению разноуровневых заданий различного характера.

Подготовка к практическому занятию по дисциплине Б.1.В.01 «Антикризисное управление человеческими ресурсами» включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью.

Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

## 10.2. Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами»

Освоение содержания дисциплины предполагает самостоятельную работу по изучению определенных вопросов внутри каждой темы. Данные вопросы обозначены знаком (\*). Для успешного самостоятельного освоения обозначенных вопросов необходимо опираться на следующую литературу, которая компактно и доступно включает в себя требуемый материал:

Ивасенко А.Г. Антикризисное управление : учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, М.В. Каркавин. — 3-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2016. — 504 с. — (Бакалавриат). /ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.book.ru/book/920562/view2/1>

Круглова Н.Ю. Антикризисное управление : учебное пособие / Н.Ю. Круглова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2016. — 400 с. — (Бакалавриат). /ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.book.ru/book/918754/view2/1>

Горюнов Е.В. Антикризисное управление: Курс лекций – Нижний Новгород: ЭБ НИ МГЭУ, 2012.

Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»//2015-2017гг.

Зуб А.Т. Антикризисное управление :учебник для бакалавров 2-е изд.,перераб. И доп.-М.:Издательство Юрайт,2014.-343с .

Коротков Э.М. Антикризисное управление: учебное пособие/под ред. Э.М. Короткова.-М.:ИНФРА-М,2012.-240с.Самостоятельная работа предполагает подготовку конспекта указанной преподавателем литературы. Конспект оформляется по определенной форме.

Название источника с выходными данными

Рассматриваемая тема/проблема	Конспективный текст по теме/проблеме	страница(ы)	Вопросы к тексту по рассматриваемой теме/проблеме

Конспекты проверяются преподавателем и могут стать основой для беседы на семинарском занятии или для выполнения какого-либо задания в ходе практикума.

Подобного рода работа также может предполагать подготовку реферата, доклада или сообщения, которые заслушиваются на занятии и могут служить материалом для организации групповой дискуссии и других интерактивных форм обучения.

Самоподготовка предусматривает общение с преподавателем для получения консультаций по сложным для понимания вопросам и логике их изучения. Консультации преподаватель проводит как в очной форме, так и в сетевом режиме, используя сеть Internet.

### Методические рекомендации по самостоятельному освоению пропущенных тем дисциплины

Преподаватель называет обучающемуся даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки обучающимся пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия обучающийся должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе обучающийся должен иметь: выданное ему задание и отчет по его

выполнению.

Отработка обучающимся *пропущенных лекций* проводится в следующих формах:

- 1) самостоятельное написание обучающимся краткого реферата по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с преподавателем;
- 2) самостоятельное написание обучающимся конспекта лекции с последующим собеседованием с преподавателем.

Как правило, отработка пропущенной лекции должна быть осуществлена до рубежного тестирования по соответствующей теме учебной программы.

Отработка обучающимся пропущенного *практического занятия* проводится в следующей форме: самостоятельная работа обучающимся над вопросами *практического задания* кратким их конспектированием или схематизацией с последующим собеседованием с преподавателем.

Если пропущено *практическое занятие*, то оно отрабатывается одним из следующих способов:

- обучающийся посещает практическое занятие по этой же теме со обучающимися другой учебной группы,
- обучающийся приходит на практическое занятие по пропущенной теме в специально выделенное для этого время; он самостоятельно выполняет практическую работу и отвечает на вопросы преподавателя.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у обучающегося, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если обучающийся демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Обучающемуся, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что обучающийся свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Обучающиеся допускаются к зачёту по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Обучающемуся, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедре и утвержденный деканом факультета.

## **11. Перечень информационных технологий используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем**

В процессе реализации образовательной программы при осуществлении образовательного процесса по дисциплине «Антикризисное управление человеческими ресурсами» применяются **следующие информационные технологии:**

1. Презентационные материалы :учебные видеозаписи по темам 1,2,3, видео лекции по след темам: Лекция 1: Сущность антикризисного управления; Лекция 2: Государственное регулирование кризисных ситуаций; Лекция3: Антикризисный менеджмент в различных стадиях кризисного предприятия.

2.Электронные учебники, словари, периодические издания.

**Обучающимся МГЭУ обеспечена возможность свободного доступа в электронную информационную образовательную среду (ЭИОС).**

Электронная информационно-образовательная среда - это совокупность электронных информационных и образовательных ресурсов, информационных и телекоммуникационных технологий и средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. ЭИОС МГЭУ обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, и к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе;

б) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

в) проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

г) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и/или асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

е) демонстрацию дидактических материалов дисциплины через LCD-проектор.

ж) доступ к программам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации: «Тестер знаний» и Интернет-тренажеры в сфере образования (<http://www.i-exam.ru>).

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих

#### **Программное обеспечение:**

*1. Ежегодно обновляемое лицензионное ПО*  
MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.  
Microsoft Office 2007.  
Dr. Web (версия 11.00).

*2. Свободно распространяемое ПО*  
7-Zip  
K-Lite Codec Pack  
Adobe Reader

#### **Информационно-справочные системы:**

Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

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

Занятия, текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по данной дисциплине проводятся в учебных аудиториях для занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Данные учебные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Типовая комплектация таких аудиторий состоит из комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя. Занятия лекционного типа проводятся в аудиториях, оснащённых стационарным или переносным мультимедийным оборудованием.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (презентации по темам интерактивных лекций и практических занятий), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i5-2100), блок управления оборудованием. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения отдельных корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.

Microsoft Office 2007.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-Lite Codec Pack Свободно распространяемое ПО.

Dr. Web (версия 11.00).

Adobe Reader XI Свободно распространяемое ПО.

Типовая комплектация аудитории, оснащённой переносным мультимедийным оборудованием состоит из: комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя, переносного мультимедийного (компьютерного) оборудования (ноутбука, проектора, колонок). Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.

Microsoft Office 2007.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-Lite Codec Pack Свободно распространяемое ПО.

Dr. Web (версия 11.00).

Adobe Reader XI Свободно распространяемое ПО.

Качественный и количественный состав оборудования определяется спецификой данной дисциплины и имеет своё отражение в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата (Приложение 12)

Также предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для организации **самостоятельной работы** обучающихся используется:

- библиотечный фонд вуза, расположенный по адресу: шоссе Сормовское, 20 (каб. №522);
- читальный зал, учебная аудитория для самостоятельной работы, для курсового проектирования №520.  
Доска 3-х элем. меловая (1 шт.). Стол уч. м/к (3 шт.). Стол письм. дер. (8 шт.). Стол компьют. 90x72 (18 шт.). Стул «Сатурн» сер. (36 шт.). Трибуна метал.(1 шт.).  
Стеллаж м/к корич. 900x320x1900 (1 шт.).

**Компьютеры для обучающихся** ПК Dual-Core E5300 2.6GHZ (19 шт.) с выходом в Интернет и ЭИОС; монитор Samsung SyncMaster E1920NR (19 шт.); мышь компьютерная (19 шт.); клавиатура (19 шт.); колонки компьютерные (1 шт.); проектор Epson EB-X14G (1 шт.); экран настенный 180x180 (1 шт.).

**Программное обеспечение:** MS Windows XP, MS Office 2007 лицензия №48131620. Дата выдачи лицензии: 22.02.2011. Срок действия лицензии: бессрочно. Dr.Web (версия 11.00) лицензия №G6SS-D3BK-7TA2-XS96. Дата выдачи лицензии: 11.05.2018. Срок действия лицензии: 1 год.

Информационно-справочная система:  
«КонсультантПлюс».

### **13. Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**

При необходимости образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потер данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества;
- создание возможности для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников – например, так, чтобы лица с нарушением слуха получали информацию визуально, с нарушением зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счет альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения практических занятий, выступление с докладами и защитой выполненных работ, проведение тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ОВЗ форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи: зачет и экзамен, проводимый в письменной форме, - не более чем на 90 мин., проводимый в устной форме – не более чем на 20 мин.,
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы – не



более чем на 15 мин.

Университет устанавливает конкретное содержание рабочих программ дисциплин и условия организации и проведения конкретных видов учебных занятий, составляющих контактную работу обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозолог

**ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ**  
**рабочей программы дисциплины**  
**«Антикризисное управление человеческими ресурсами»**


Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры Менеджмента (протокол от 11.03.2019 №8) и одобрена на заседании Совета Института (протокол от 11.03.2019 №8) для исполнения в 2018-2019 учебном году

**Внесены дополнения (изменения):**

**в Перечень договоров ЭБС** (за период, соответствующий сроку получения образования по ООП) за 2018-2019 уч. г.:

1. Договор №18495243 на оказание услуг по предоставлению доступа к Электронно-библиотечной системе «book.ru». «КноРус медиа», г. Москва. Срок действия с «08» февраля 2019г. по «08» февраля 2020г.

2. Договор №012-01/2019 об оказании информационных услуг. Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека онлайн». ООО «Современные цифровые технологии», г. Москва. Срок действия с «15» января 2019г. по «18» марта 2020г

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  В.И. Тимоненков  
(подпись, инициалы и фамилия)

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году

Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись, инициалы и фамилия)

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году

Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись, инициалы и фамилия)

БОГАТЫРЕВА ЛЮДМИЛА ГЕННАДЬЕВНА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ

«АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы  
прикладного бакалавриата «Управление человеческими ресурсами»

Печатается в авторской редакции

Корректор

Афиногорова Е.В.

---

НИ(ф) МГЭУ, Нижний Новгород, 603074, шоссе Сормовское., д. 20