

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

КИРОВСКИЙ ФИЛИАЛ РАНХиГС

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры государственного
и муниципального управления

Протокол от «23» сентября 2021 г.

№ 02

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.07.02 Антикризисное управление**

направление подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

профиль

**Стратегическое управление социально-экономическим развитием территории
(государства, региона, муниципального образования)**

Квалификация: магистр

Форма обучения: заочная

Год набора - 2022

Киров, 2021 г.

Автор–составитель:

д.э.н., заведующий кафедрой
государственного и муниципального управления

Логинов Д.А.

Заведующий кафедрой государственного
и муниципального управления, д.э.н

Логинов Д.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	27
6.1. Основная литература.....	27
6.2. Дополнительная литература.....	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	28
6.4. Нормативные правовые документы.....	28
6.5. Интернет-ресурсы.....	29
6.6. Иные источники.....	29
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	29

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Антикризисное управление» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

– компетенции, формируемые данной дисциплиной:

ПКо ОС-2 (Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органов публичной власти, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций);

ПКр-3 (Способен осуществлять организацию и упорядочение административных процессов, распределение обязанностей и ответственности, и на этой основе - разработку проектов административных регламентов осуществления публичных функций и предоставления государственных и муниципальных услуг, проектов должностных регламентов государственных и муниципальных служащих).

Компетенция ПКо ОС-2 формируется в процессе изучения дисциплины Б1.В.ДВ.07.02 «Антикризисное управление» (2-й-3-й курсы, 4-й-5-й семестры).

Ранее эту компетенцию формирует учебная дисциплина Б1.Б.7 «Кадровая политика и кадровый аудит организаций» (1-й-2-й курсы, 2-й-3-й семестры).

Одновременно с дисциплиной «Антикризисное управление» компетенцию ПКо ОС-2 формируют учебные дисциплины Б1.В.ОД.6 «Ресурсное обеспечение стратегического управления территорией» (2-й курс, 3-й-4-й семестры) и Б1.В.ОД.9 «Управление проектами и проектная деятельность в органах власти» (2-й курс, 3-й-4-й семестры).

По завершении изучения учебной дисциплины «Антикризисное управление» компетенция ПКо ОС-2 продолжает формироваться при прохождении Б2.П.2 преддипломной практики (3-й курс, 5-й семестр).

Компетенция ПКр-3 формируется в процессе изучения дисциплины Б1.В.ДВ.07.02 «Антикризисное управление» (2-й-3-й курсы, 4-й-5-й семестры).

Ранее эту компетенцию формируют учебные дисциплины Б1.Б.2 «Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления» (1-й курс, 1-й-2-й семестры) и Б1.В.ОД.2 «Теория и практика принятия стратегических решений органами власти» (1-й курс, 1-й-2-й семестры).

Одновременно с дисциплиной «Антикризисное управление» компетенцию ПК-2 формирует дисциплина Б1.В.ДВ.4.2 «Теория и практика управления рисками» (2-й-3-й курсы, 4-й-5-й семестры).

По завершении изучения дисциплины «Антикризисное управление» компетенция ПКр-3 продолжает формироваться при прохождении Б2.П.2 преддипломной практики (3-й курс, 5-й семестр).

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ /ТФ/ трудовые действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
организационно-управленческие действия	ПКо ОС-2	на уровне знаний: современных теориях и концепциях управления человеческими ресурсами организации; методологии эффективной кадровой работы в системе ГМУ.
		на уровне умений: командообразования; личностно-профессиональной диагностики.
		на уровне навыков: формирования команды и

ОТФ /ТФ/ трудовые действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		управления малой профессиональной группой; аналитического мышления при оценке кадрового потенциала организации.
организационно-управленческие действия	ПКр-3	на уровне знаний: порядок подготовки и принятия решений органами государственной власти и местного самоуправления; об особенностях последствий принятия стратегического решения.
		на уровне умений: определить задачи отдельных элементов организационных структур органов государственной власти и местного самоуправления; оценивать успешность деятельности органа публичной власти по принятию и реализации стратегических решений.
		на уровне навыков: осуществление стратегического управления в интересах общества и государства, включая постановку общественно значимых целей, формирование условий их достижения, организацию работы для получения максимально возможных результатов; консолидации полномочий и компетенций органов публичной власти для обеспечения противодействия и предупреждения рисков социально-экономического развития территории.
исполнительно-распорядительные действия	ПКо ОС-2	на уровне знаний: использования человеческих ресурсов при реализации проектов и программ органами власти.
		на уровне умений: оценки потребности проекта в человеческих ресурсах.
		на уровне навыков: организации деятельности структурных подразделений органа государственной власти (местного самоуправления) в направлении реализации проектного подхода.
исполнительно-распорядительные действия	ПКр-3	на уровне знаний: системе рисков в осуществлении полномочий органов государственной власти и местного самоуправления.
		на уровне умений: ранжировать риски деятельности по управлению социально-экономическим развитием территории в зависимости от масштабности и глубины их проявлений и последствий.
		на уровне навыков: организация взаимодействия с внешней средой (другими государственными и муниципальными органами, организациями, гражданами).

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 «Антикризисное управление» относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана направления подготовки магистров 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Освоение дисциплины осуществляется на втором-третьем курсах заочной формы обучения. Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономики, а также на приобретенные ранее умения и навыки, полученные в результате освоения программ среднего общего и высшего образования.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – на заочной форме обучения 12 часов, в том числе 4 часа лекций и 8

часов практических занятий. На самостоятельную работу обучающегося предусмотрено 92 часа.

Форма промежуточной аттестации – зачёт.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 2.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
Тема 1.1.	Причины возникновения кризисов и их роль в социально-экономическом развитии	22	2	-	-		20	О, Т
Тема 1.2.	Особенности и виды экономических кризисов	22	2	-	-		20	О, Т
Тема 1.3.	Механизмы антикризисного управления	28	-	-	-		28	О, Т
Тема 2.1.	Государственное регулирование кризисных ситуаций	10	-	-	2		8	О, Т
Тема 2.2.	Управление рисками и инвестиционная политика в условиях кризиса	10	-	-	2		8	О, Т
Тема 2.3.	Инновации и механизмы повышения антикризисной устойчивости	12	-	-	4		8	О, Т
Промежуточная аттестация		4						зачёт
Всего:		108	4	-	8		92	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т)

Содержание дисциплины

Раздел 1. Социально-экономический кризис как кризис развития территории и общества

Тема 1.1. Причины возникновения кризисов и их роль в социально-экономическом развитии

Сущность кризисов и их проявление в экономических системах. Основные причины возникновения кризисов. Роль кризисов в социально-экономическом развитии.

Тема 1.2. Особенности и виды экономических кризисов

Общепринятая классификация экономических кризисов. Экономические кризисы на микро и макроуровне.

Тема 1.3. Механизмы антикризисного управления

Диагностика и оценка финансового состояния. Маркетинг и организационно-производственный менеджмент. Антикризисное бизнес-планирование. Организация ликвидации предприятия.

Раздел 2. Особенности разработки и реализации государственной антикризисной политики

Тема 2.1. Государственное регулирование кризисных ситуаций

Аналитическая основа государственного регулирования кризисных ситуаций. Роль государства в рыночной экономике. Виды государственного регулирования кризисных ситуаций.

Тема 2.2. Управление рисками и инвестиционная политика в условиях кризиса

Природа и классификация управленческих рисков. Классификация рисков в антикризисном управлении. Управление риском: возможности, средства, факторы.

Тема 2.3. Инновации и механизмы повышения антикризисной устойчивости

Инновационные проекты. Социальные, технологические, технические информационные аспекты новаций. Социально-политическая среда процесса управленческих решений.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Антикризисное управление» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа:

проблемные вопросы, тестовые задания и опросы, проблемные ситуации, проверка конспектов, систематическое наблюдение, учебная дискуссия, выполнение заданий для самопроверки.

– при проведении занятий семинарского типа:

опрос, диспут, комментированное чтение рекомендованных источников, контрольная письменная работа, доклад, реферат, эссе, сообщение, проблемные учебные вопросы, вопросно-ответная или групповая беседа, тестовые задания и опросы, самооценка, отчет по заданию, проблемная ситуация, дискуссия, проверка конспектов лекций, комплексная проверка знаний, систематическое наблюдение, задания для самопроверки.

– при организации самостоятельной работы: собеседование, отчет по заданию, контрольная проверочная работа, работа с книгами и периодической литературой и иными источниками, написание рефератов и эссе, подготовка докладов.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Успешность изучения учебной дисциплины в течение семестра оценивается исходя из 100 максимально возможных баллов.

На текущую аттестацию по учебной дисциплине в течение семестра отводится не более 70 баллов. Оценка знаний студента на зачёте осуществляется по 30-тибалльной шкале.

Студент получает положительную оценку, если в ходе текущей и промежуточной аттестации он набрал по учебному курсу не менее 60 баллов по дисциплине.

Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

№	Форма текущей аттестации	Количество баллов	
		минимум	максимум
1	Посещение занятий	6	12
2	Работа на практических занятиях, в т. ч.	12	36
	Работа на практическом занятии № 1 (Причины возникновения кризисов и их роль в социально-экономическом развитии).	2	6
	Работа на практическом занятии № 2 (Особенности и виды экономических кризисов).	2	6
	Работа на практическом занятии № 3 (Механизмы антикризисного управления).	2	6
	Работа на практическом занятии № 4 (Государственное регулирование кризисных ситуаций).	2	6
	Работа на практическом занятии № 5 (Управление рисками и инвестиционная политика в условиях кризиса).	2	6
	Работа на практическом занятии № 6 (Инновации и механизмы повышения антикризисной устойчивости).	2	6
3	Выполнение заданий для самостоятельной работы	8	10
4	Тестирование в конце семестра	8	10
5	Бонусные баллы: За работу на занятиях, представление электронной презентации, проекта, реферата, эссе и др. Качество презентации, доклада, проекта, эссе и др.	0	2
6	Понижающий коэффициент: За работы, сданные не в срок, пропуск лекций, практических занятий и т.п.	- 4	0
7	Итого текущая аттестация за семестр	30	70
8	Промежуточная аттестация:		
	Зачёт	15	30
9	Итого за учебную дисциплину	45	100

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Типовой (примерный) перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации (вопросы к зачёту)

1. Особенности кризисных ситуаций.
2. Антикризисное регулирование и антикризисное управление.
3. Природа кризисных явлений в экономике регионов и муниципальных образований.
4. Теории цикличности.
5. Типология кризисов территорий.
6. Принципы антикризисного управления.
7. Государственные долговые обязательства.
8. Кредиты коммерческих банков в государственной бюджетной политике.
9. Бюджетный кредит.
10. Управление государственным и муниципальным долгом.
11. Процедуры антикризисного управления территорией.
12. Диагностика кризисного состояния бюджета.

13. Антикризисная стратегия и территориальные программы антикризисного управления.
14. Антикризисное регулирование развития территории.
15. Управление кризисными и депрессивными территориями.
16. Банкротство градообразующих организаций.
17. Банкротство сельскохозяйственных организаций.
18. Банкротство кредитных организаций.
19. Банкротство страховых организаций.
20. Банкротство профессиональных участников рынка ценных бумаг.
21. Характеристика объектов «кризисного поля»
22. Основные направления осуществления государственного антикризисного регулирования
23. Характеристика составных элементов антикризисного управления и его подсистем
24. Механизм государственного регулирования кризисного состояния предприятия
25. Эффективность антикризисного управления.
26. Типичные ошибки в организации антикризисного управления.
27. Сущность антикризисного управления (свойства, особенности, функции).
28. Сущность диагностики кризиса. Ее цель и задачи.
29. Методы диагностики кризиса.
30. Понятие кризиса. Закономерности кризисов.
31. Особенности кризисных ситуаций.
32. Классификация кризисов.
33. Причины, факторы, симптомы кризисов.
34. Основные направления реорганизации системы управления.

Примерные тестовые задания

Сначала внимательно уясняется поставленный в тесте вопрос, а затем выбирается правильный ответ.

1. Возникновение кризисной ситуации, как правило, сопровождается:
 - а) наличием угроз для реализации наиболее важных целей организации;
 - б) стрессовым состоянием персонала организации;
 - в) дефицитом времени для принятия решений по урегулированию кризиса;
 - г) планомерной реализацией персоналом своих функциональных обязанностей;
 - д) давлением окружающих на лиц, принимающих решения;
 - е) спокойным морально-психологическим климатом в коллективе.
2. Любое отклонение от привычного режима функционирования системы или отдельного ее элемента, вызывающее стрессовые реакции персонала и характеризующееся необходимостью принятия нестандартных решений, мобилизации профессионально-личностного потенциала и наличием как отрицательных, так и положительных последствий, называется:
 - а) кризисом персонала организации;
 - б) кризисным состоянием организации;
 - в) кризисом организации;
 - г) кризисом персонала организации-банкрота;
 - д) кризисной ситуацией в организации.

3 Антикризисное управление имеет следующие специфические свойства:

- а) предвидение и возможное предупреждение проблем;
- б) жесткая структура управления;
- в) возникновение новых управленческих проблем;
- г) получение максимальной прибыли;
- д) поощрение персонала за стабильность и эффективность;
- е) мобилизация кадрового потенциала организации;
- ж) отсутствие четкого распределения функций на длительный период.

4. Симптомы кризиса персонала организации проявляются в тенденциях изменения таких показателей, как:

- а) энерговооруженность;
- б) производительность труда;
- в) текучесть персонала;
- г) уровень конфликтности;
- д) фондоотдача;
- е) рентабельность;
- ж) удовлетворенность трудом.

5. Внешние по отношению к организации причины возникновения кризиса, на которые влиять невозможно или возможно ограничено, сводятся к таким, как:

- а) ужесточение конкуренции;
- б) инфляционные процессы;
- в) демографический кризис;
- г) низкоэффективная социальная политика;
- д) политическая нестабильность;
- е) общественное мнение.

6. Противоречивость между замыслами руководства кризисной организации и проводимой кадровой политикой почти всегда оборачивается:

- а) ужесточением конкуренции на внутриорганизационном рынке труда;
- б) ростом случаев нарушения трудовой дисциплины;
- в) дефицитом человеческих ресурсов;
- г) повышением уровня конфликтности;
- д) разрушением различных элементов системы управления персоналом;
- е) конфликтами и дополнительными издержками во всех сферах управления организацией.

7. Средства массовой информации публикуют негативные материалы об организации по поводу реальных и выдуманных фактов, возникают противоречия и конфликты персонала управления, активно реализуется политика «наведения порядка», а работники с трудом принимают нововведения. Данная ситуация характерна для организации, находящейся в состоянии:

- а) управленческого кризиса;
- б) репутационного кризиса;
- в) кризиса стабильности;
- г) инновационного кризиса;
- д) кризиса роста;
- е) переходного кризиса.

8. Кризисные менеджеры отличаются:

- а) умением определять главную и второстепенную информацию;

- б) уверенностью в эффективности собственного стиля управления;
- в) авторитарным стилем руководства;
- г) склонностью к переоценке собственных сил;
- д) способностью быстро принимать решения;
- е) неумением просчитывать последствия принимаемых решений.

9. Руководители антикризисного типа реализуют в своей профессиональной деятельности роли, среди которых:

- а) руководитель;
- б) бюрократ;
- в) дипломат;
- г) маркетолог;
- д) инноватор;
- е) исследователь-прогнозист;
- ж) специалист.

10. Важнейшими умениями, необходимыми для реализации функций антикризисного управления, являются:

- а) умение ставить перспективные цели и задачи;
- б) умение координировать деятельность управляемой системы;
- в) умение использовать в работе методы социальной психологии и конфликтологии;
- г) умение поддерживать собственный авторитет;
- д) умение делегировать полномочия, функции, власть;
- е) умение слушать собеседника, входить в его положение и интересы;
- ж) умение реализовать основные формы работы: оперативные совещания, служебную переписку, переговоры.

11. Успешное руководство в условиях кризисной ситуации зависит от множества факторов, среди которых:

- а) политические взгляды руководителя и подчиненных;
- б) наличие в организации релаксационных комнат для сотрудников;
- в) возраст и опыт руководителя, его стаж в конкретной должности;
- г) ожидания и потребности подчиненных;
- д) структура группы работников и специфика ситуации, в которой она находится;
- е) временные условия для принятия решений;
- ж) психологический климат в группе, ее величина и уровень развития.

12. Психологическая подготовка антикризисных руководителей должна быть нацелена на решение следующих задач:

- а) психологическое информирование о специфике эмоциональной стороны восприятия кризисных ситуаций и поведения работников;
- б) диагностика эмоционального состояния руководителя и его подчиненных;
- в) психологическое консультирование по отдельным аспектам восприятия и реагирования руководителей в условиях информационно-эмоциональных перегрузок;
- г) группировка работников организации по типам поведения в кризисной ситуации;
- д) выработка коммуникативных навыков общения в условиях высокой эмоциональной вовлеченности и конфликтности сторон;
- е) социально-психологический тренинг совместимости, срабатываемости и сплоченности внутри антикризисной команды;

ж) освоение приемов и техники снятия и профилактики стрессовых состояний.

н3. Психологи утверждают, что существуют гендерные различия в поведенческих реакциях сотрудников организации в условиях кризиса. Выберите характеристики поведения в кризисной ситуации, свойственные женщинам.

- а) стремление отгородиться от депрессивных мыслей;
- б) ощущение подавленности;
- в) усиление физической активности;
- г) анализирование причин своего состояния;
- д) реализация модели «тщательно обдумать»;
- е) реализация модели «сбросить негативные эмоции».

14. Примерами психологических факторов, ведущих к возникновению стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности работника, могут быть:

- а) неэффективная структура управления;
- б) недостаточная нагрузка работника;
- в) отсутствие планирования досуговых мероприятий в организации;
- г) недостаточно ясное понимание работником своей роли и места в производственном процессе, коллективе;
- д) необходимость нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;
- е) необходимость одновременного выполнения разнородных заданий, не связанных между собой и одинаково срочных;
- ж) неучастие работников в управлении фирмой.

15. Последствия пребывания работника в стрессовом состоянии, классифицируемые как организационные, включают:

- а) прогулы;
- б) текучесть кадров;
- в) опасность инцидента;
- г) низкая производительность труда;
- д) конфликтность;
- е) неудовлетворенность работой;
- ж) утомленность и чувство вины.

16. К деструктивным формам поведения относятся:

- а) объективно-продуктивная тактика;
- б) девиантные действия;
- в) субъективно-продуктивная тактика;
- г) непродуктивная познавательная тактика;
- д) имитация «бурной» деятельности;
- е) групповой эгоизм;
- ж) альтруистический эгоизм.

17. Одной из функций антикризисного управления персоналом является планирование, подразумевающее разработку планов по таким направлениям деятельности, как:

- а) повышение квалификации и совершенствование профессионального инструментария работников;
- б) удовлетворение потребности в персонале;
- в) развитие инновационных методов управления трудом;

- г) мероприятия внутриорганизационного РК;
- д) формирование готовности персонала к деятельности в кризисных условиях;
- е) развитие маркетинговой деятельности организации;
- ж) «омоложение» кадрового состава и стимулирования ухода лиц, не способных к эффективной деятельности в новых условиях.

18. Диагностика кризисных явлений в системе управления персоналом включает следующие этапы исследования:

- а) определение целей исследования;
- б) описание объекта исследования;
- в) формулировка концепции исследования;
- г) выбор методов исследования;
- д) проведение исследования и анализ результатов;
- е) проведение собрания трудового коллектива;
- ж) оглашение результатов исследования.

19. Стратегия антикризисного кадрового менеджмента организации предусматривает следующее обеспечение системы управления персоналом:

- а) сырьевое;
- б) материально-техническое;
- в) организационное;
- г) информационное;
- д) общеинструментальное;
- е) трудовое ресурсное;
- ж) финансовое.

20. Предметом оценки аудита персонала (кадрового аудита) является:

- а) адекватность кадрового потенциала совокупного работника задачам организации;
- б) качество индивидуальной работы с людьми, действия которых требуют корректировки;
- в) соответствие численности, профессионально-квалификационного состава, среднего разряда, производительности и других количественных показателей необходимому или проектируемому значению;
- г) полнота и достоверность информационной и методической поддержки работников;
- д) влияние профессиональных и личностных качеств отдельных работников (управленческой и профессиональной «элиты») на уровень кадрового потенциала;
- е) затраты на реструктуризацию с целью приведения в соответствие указанных показателей, в т. ч. на высвобождение, переподготовку, трудоустройство.

21. При диагностике профессионально-личностного потенциала сотрудника организации целесообразно оценить такие его компоненты, как:

- а) базовые способности, умения и навыки;
- б) образование и профессионализм;
- в) здоровье и работоспособность;
- г) ассертивность и креативность;
- д) интеллект и творческий потенциал;
- е) внутренняя мобильность;
- ж) организация труда и ресурсы рабочего времени.

22. Процесс мобилизации кадрового потенциала кризисной организации может быть представлен в виде последовательных основных фаз деятельности ее руководства, а именно фазы:

- а) планирования;
- б) реагирования;
- в) агитации;
- г) профессионального роста;
- д) реструктуризации;
- е) интеграции;
- ж) модернизации.

23. Мультипроектное управление включает следующие аспекты:

- а) нововведения при реформировании организаций всегда реализуются через комплексные программы, в которых тесно взаимосвязаны многие субпроекты;
- б) каждая комплексная программа предполагает инвестиционное наполнение, которое может осуществляться только после серьезных социально-экономических, технико-технологических обоснований и расчетов;
- в) человек может долго анализировать ситуацию перед принятием решения, но переход к реализации может быть отставлен, а само осуществление действия становится менее эффективным и сопровождается эмоциональными переживаниями;
- г) антикризисные изменения требуют «агрессивного маркетинга», непрерывного отслеживания основных показателей функционирования как самой организации, так и системы управления в ней;
- д) новые управленческие решения, нововведения всегда затрагивают интересы, ценностные ориентации и установки людей, меняют некоторые стереотипы обыденного сознания, сложившиеся в коллективе и мешающие преобразованиям;
- е) переход от намерения к реализации действия связан для руководителя прежде всего с контролем действий;
- ж) любое нововведение проходит через несколько этапов и на каждом этапе задействовано большое количество людей.

24. План управления кризисными ситуациями может включать:

- а) перечень мероприятий, необходимых при возникновении кризисной ситуации;
- б) функции центра по контролю за ходом выполнения работ в кризисной ситуации;
- в) определение персонального состава сотрудников оперативных антикризисных групп подразделений;
- г) комплекс мер по обеспечению работы средствами связи;
- д) потребность в персонале на краткосрочный и долгосрочный период;
- е) направления развития социальной инфраструктуры предприятия.

25. Кадровая политика организации в условиях кризиса помимо всего прочего подразумевает, что в трудовом договоре наемного работника должны быть четко определены следующие возможности для работодателя:

- а) возможно увольнение работника по причине сокращения в любой момент;
- б) возможность использования механизма неполной загрузки рабочей недели;
- в) снижение заработной платы по решению руководства;
- г) перевод работника на другое место работы без согласия профсоюза;
- д) исключение из трудового договора любых дополнительных обязанностей со стороны администрации, прежде всего социальных льгот, за исключением установленных действующим трудовым законодательством;

е) обязательство работника о неучастии в забастовках и других акциях противостояния.

26. Условиями для формирования эффективной управленческой команды является:

- а) повышенная оплата труда;
- б) предоставление членам управленческой команды дополнительных привилегий и льгот;
- в) общая цель и общие интересы руководителей и специалистов разного уровня и профилей;
- г) подготовленность членов управленческой команды к решению задач оздоровления организации;
- д) наличие в команде людей разных взглядов, темпераментов, имеющих различные системы ценностей;
- е) готовность членов управленческой команды к совместной работе.

27. Главная цель культуры управления — обеспечение полезности и прибыльности организации за счет:

- а) высокой культуры поведения руководителей всех уровней управления;
- б) совершенствования управления;
- в) плановой упорядоченности;
- г) укрепления трудовой дисциплины;
- д) формирования системы ценностей;
- е) персонификации работы с персоналом;
- ж) социо-культурного воздействия на людей для сотрудничества всего коллектива.

29. Влияние рыночной экономики на культуру управления организацией проявляется в том, что рынок:

- а) формирует правильное экономическое поведение людей, ориентированное на извлечение собственной выгоды;
- б) позволяет сформировать культуру управления в организации, направленную на создание конкурентных отношений между персоналом управления и исполнительным персоналом;
- в) повышает роль управления в изучении окружающей социально-экономической среды;
- г) поднимает значимость прогностических, консультативных функций управления;
- д) меняет этику, нормы поведения в обществе, отношения с людьми, ценности;
- е) обеспечивает более высокий уровень материального благополучия, придает уверенность в будущем большому числу людей, предоставляет достаточно высокую степень свободы демократии;
- ж) не позволяет сформировать благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе, основанный на чувствах взаимоподдержки и взаимовыручки.

30. Социальные стратегии адаптации трудового коллектива организации по выходу из кризиса подразумевают реализацию следующих этапов:

- а) преодоление невежества персонала и регулирование психологических конфликтов;

б) ознакомление коллектива с целями реформируемой организации, инновациями и ориентация его на предстоящие результаты;

в) накопление, отбор и анализ идей персонала организации по возможным путям выхода из кризисной ситуации;

г) ознакомление персонала с его новыми функциями;

д) участие персонала в разработке инноваций;

е) тренинг групп, то есть использование динамики групп для понижения возможности возникновения межперсональных конфликтов и улучшения социально-психологического климата;

ж) реализация стратегии маркетинга: как лучше продемонстрировать идею; кому ее предложить; как выбрать момент для представления идеи и т. д.

31. Любую новую идею, получившую свое подтверждение в нововведении, можно рассматривать как своеобразную программу (технологическую, производственную, социальную, культурную и т.д.), которая должна содержать следующие обязательные компоненты:

а) цель нововведения;

б) условия нововведения;

в) критерии нововведения;

г) факторы нововведения;

д) практическая реализация нововведения;

е) подпрограммы инновационного управления трудом.

32. Менеджмент-модель аудита персонала организации включает следующие элементы:

а) выработка целей аудита персонала организации;

б) создание условий для проведения кадрового аудита;

в) разработка критериев кадрового аудита;

г) разработка основных направлений профессионального аудита;

д) планирование действий;

е) организация работы;

ж) экспертиза и анализ полученной информации.

33. Возможные проявления последствий стрессового состояния работника могут быть классифицированы как:

а) субъективные: расстройство, утомленность, тревожность, чувство вины;

б) поведенческие: опасность инцидента, «нехорошие разговоры», конфликтность;

в) физиологические: растущее кровяное давление, высокое содержание холестерина, сердечно-сосудистые заболевания;

г) организационные: прогулы, текучесть, низкая производительность, неудовлетворенность работой;

д) экономические: неудовлетворенность заработной платой, неэффективное распределение доходов;

е) социальные: конфликтность, психологический терроризм на рабочем месте;

ж) политические: недоверие к власти; стремление участвовать в политических акциях.

34. Принцип делегирования внутренней предпринимательской ответственности отдельным подразделениям организации предполагает:

- а) выявление, поддержку и обучение работников организации, проявляющих лидерские качества и склонность к управленческой деятельности;
- б) переход на децентрализованные структуры управления;
- в) идентификацию и сохранение ядра кадрового потенциала организации;
- г) создание условий для культивирования предпринимательского настроения среди персонала относительно обособленных подразделений;
- д) разъяснительную работу среди персонала о преимуществах применения их знаний, опыта и творчества для достижения новых целей предприятия;
- е) командную работу, а не индивидуальные усилия — формирование различных групп, команд;
- ж) привлечение работников к стратегии сотрудничества.

35. Принцип комплементарности управленческих ролей в кризисной ситуации в организации подразумевает использование такого типа руководителя в кризисных ситуациях, как:

- а) манипулятор;
- б) исследователь-прогнозист;
- в) «дрессировщик»;
- г) дипломат;
- д) тьютор;
- е) антиманипулятор;
- ж) инструктор.

36. Культура управления оказывает влияние на следующие компоненты деятельности организации:

- а) поведение людей;
- б) уровень профессиональной грамотности специалистов организации;
- в) кадровую политику;
- г) личную преданность организации каждого ее сотрудника;
- д) качество труда и управленческих решений;
- е) имидж организации и консолидацию персонала;
- ж) социокультурный потенциал личности.

37. Составные элементы стратегии сотрудничества включают в себя:

- а) создание системы информационного сопровождения;
- б) применение социально-психологических и других приемов мотивации;
- в) подготовку программы выхода предприятия из кризиса;
- г) организацию совместной деятельности по реализации антикризисных мероприятий;
- д) определение миссии и целей реформируемой организации;
- е) оптимизацию системы управления людьми;
- ж) материализацию стратегии в детальном комплексном плане.

38. Для обеспечения обратной связи целесообразно использовать такие методы как:

- а) сбор и анализ слухов;
- б) анкетирование персонала;
- в) интервьюирование персонала управления;
- г) общение топ-менеджеров с исполнителями «через голову» линейного руководителя;
- д) ящики предложений;
- е) «горячая линия»;

ж) неформальное общение на корпоративных мероприятиях.

39. Среди методов работы с персоналом в режиме антикризисного управления выделяют методы:

- а) быстрого реагирования;
- б) реструктуризации;
- в) адаптивных изменений;
- г) принудительных организационных изменений;
- д) управление сопротивлением;
- е) кризисный;
- ж) экстремальный.

40. При возникновении проблемы незначительности роли кадровой службы в системе управления организацией возможны следующие решения:

- а) пересмотр функционального назначения, прав и ответственности этого подразделения;
- б) перевод должности руководителя по персоналу в ранг должностей заместителей директора организации (на уровне экономики и финансов);
- в) разработка мероприятий по обеспечению уровня квалификации работников, соответствующего их личным возможностям и производственной необходимости;
- г) приведение службы по работе с персоналом в соответствие с современными требованиями;
- д) разработка новой системы мотивации и стимулирования персонала с ориентацией приема на работу по краткосрочным контрактам;
- е) внедрение нетрадиционных систем вознаграждения при расширении полномочий работников;
- ж) определение важнейшей функцией службы по работе с персоналом понимание и реализацию в кадровой политике общих замыслов руководства по выводу организации из кризиса и ее дальнейшему устойчивому состоянию.

41. Возможными решениями проблемы отсутствия системности в планированию потребности организации в персонале могут быть:

- а) оптимизация соотношения внутреннего и внешнего привлечения персонала;
- б) определение факторов, влияющих на потребность в персонале (стратегия развития организации, производственная программа, применяемые технологии, динамика рабочих мест и т. д.);
- в) разработка схемы распределения и адаптации новых работников по рабочим местам;
- г) определение содержания работ персонала на каждом рабочем месте;
- д) выделение потенциальных возможностей имеющегося квалифицированного и вспомогательного персонала;
- е) определение количественной и качественной потребности в персонале;
- ж) выделение направлений маркетинга персонала организации.

42. Элементами системы антикризисного управления персоналом организации являются:

- а) объект управления;
- б) субъект управления;
- в) функции управления;
- г) концепция антикризисного управления;

- д) антикризисная кадровая стратегия и политика;
- е) функциональная подсистема;
- ж) методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления.

43. Кризис стабильности (кризис застоя) в организации характеризуется следующими явлениями:

- а) низкая компетентность управленческого персонала;
- б) руководство начинает «наводить порядок»;
- в) отсутствие нововведений;
- г) отсутствие энтузиазма в работе персонала;
- д) публикация средствами массовой информации негативных материалов об организации по поводу реальных и выдуманных фактов;
- е) увеличение числа случаев нарушения трудовой дисциплины;
- ж) отсутствие динамики в показателях деятельности организации.

44. Воспитательная функция антикризисного руководителя реализуется в следующих действиях:

- а) контроль и оценка результатов;
- б) создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата;
- в) поддержание традиций;
- г) предотвращение и разрешение возникающих конфликтов;
- д) формирование стандартов поведения;
- е) разработка на основе анализа ситуации и прогнозов новых целей организации;
- ж) создание общего настроения в работе и сохранение внутреннего единства группы.

45. Среди факторов эффективности антикризисного руководителя можно выделить следующие:

- а) эффективность взаимодействий;
- б) планомерность;
- в) слаженность;
- г) авторитарность;
- д) кооперация;
- е) делегирование ответственности;
- ж) уровень мотивации руководимой команды.

Шкала оценивания результата обучения по дисциплине

Бинарная система	Сумма баллов	Критерии оценивания
зачтено	60 - 100	Студент показывает достаточный уровень знания лекционного материала, учебной и методической литературы и иных источников. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, чётко и понятно излагает состояние и суть вопроса, но при ответе может допускать несущественные погрешности. <u>Дополнительные вопросы не вызывают существенных</u>
не зачтено	0 - 59	Студент показывает слабые знания лекционного материала, неуверенное изложение вопросов билета, не может привести примеры из практики, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКо ОС-2	Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органов публичной власти, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций	ПКо ОС-2.2	Способность формировать команду для реализации конкретного проекта
ПКр-3	Способен осуществлять организацию и упорядочение административных процессов, распределение обязанностей и ответственности, и на этой основе - разработку проектов административных регламентов осуществления публичных функций и предоставления государственных и муниципальных услуг, проектов должностных регламентов государственных и муниципальных служащих	ПКр-3.2	Способность оценивать риски организационных решений, разрабатывать программу преодоления кризисной ситуации

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС-2.2 Способность формировать команду для реализации конкретного проекта	Способность оценить потребность в персонале, сформировать команду для решения поставленных задач	Умение планировать потребность в человеческих ресурсах для реализации конкретного проекта, распределять обязанности и ответственность, оценивать эффективность выполняемых работ
ПКр-3.2 Способность оценивать риски организационных решений, разрабатывать программу преодоления кризисной ситуации	Умение классифицировать и оценивать риски при разработке стратегических планов и программ социально-экономического развития	Продemonстрировано умение ранжировать риски деятельности по управлению социально-экономическим развитием территории в зависимости от масштабности и глубины их проявлений и последствий

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Тема 1. Причины возникновения кризисов и их роль в социально-экономическом развитии

Аудиторное занятие

Лекция на тему: «Причины возникновения кризисов и их роль в социально-экономическом развитии»

План лекции:

1. Сущность кризисов и их проявление в экономических системах.
2. Основные причины возникновения кризисов.

Лабораторное занятие

Основные задания:

1. Роль кризисов в социально-экономическом развитии.
2. История научного изучения мировых экономических кризисов.

Семинарское (практическое) занятие

Основные вопросы:

1. Признаки социально-экономического кризиса.
2. Инвестиционный цикл как фактор социально-экономического кризиса.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Инновационный цикл как фактор социально-экономического кризиса.
2. Социальные предпосылки социально-экономического кризиса.

Самостоятельная внеаудиторная работа

Реферат на тему: «Система факторов современного мирового экономического кризиса».

Литература:

1. Корягин, Н.Д. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / Н.Д. Корягин, А.В. Волжанин, А.Л. Баранников; Под ред. Н.Д. Корягина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 367 с. – С.7-59
2. Черненко, В.А. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / В.А. Черненко, Н.Ю. Шведова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 409 с. – С.8-63

Форма текущего контроля: индивидуальный опрос.

Тема 2. Особенности и виды экономических кризисов

Аудиторное занятие

Лекция на тему: «Особенности и виды экономических кризисов»

План лекции:

1. Общепринятая классификация экономических кризисов.
2. Экономические кризисы на микро- и макроуровне.

Лабораторное занятие

Основные задания:

1. Особенности протекания кризиса на мировом уровне.
2. Особенности протекания кризиса на национальном уровне.

Семинарское (практическое) занятие

Основные вопросы:

1. Особенности протекания кризиса на региональном уровне.
2. Кризис организации как организационно-экономическое явление.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Социальный кризис и его особенности.
2. Кадровый кризис организации.

Самостоятельная внеаудиторная работа

Реферат на тему: «Кризис научно-технического развития, его проявления и последствия».

Литература:

1. Корягин, Н.Д. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / Н.Д. Корягин, А.В. Волжанин, А.Л. Баранников; Под ред. Н.Д. Корягина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 367 с. – С.62-114

2. Черненко, В.А. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / В.А. Черненко, Н.Ю. Шведова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 409 с. – С.65-115

Форма текущего контроля: индивидуальный опрос.

Тема 3. Механизмы антикризисного управления

Аудиторное занятие

Лекция на тему: «Механизмы антикризисного управления»

План лекции:

1. Диагностика и оценка финансового состояния.
2. Маркетинг и организационно-производственный менеджмент.

Лабораторное занятие

Основные задания:

1. Антикризисное бизнес-планирование.
2. Организация ликвидации предприятия.

Семинарское (практическое) занятие

Основные вопросы:

1. Социальные механизмы антикризисного управления.
2. Роль организационной культуры в преодолении кризиса.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Роль бенчмаркинга в преодолении кризиса.
2. Антикризисная политика как макроэкономический механизм преодоления кризиса.

Самостоятельная внеаудиторная работа

Реферат на тему: «Институциональные изменения как антикризисный механизм».

Литература:

1. Корягин, Н.Д. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / Н.Д. Корягин, А.В. Волжанин, А.Л. Баранников; Под ред. Н.Д. Корягина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 367 с. – С.116-151

2. Черненко, В.А. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / В.А. Черненко, Н.Ю. Шведова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 409 с. – С.117-169

Форма текущего контроля: индивидуальный опрос.

Тема 4. Государственное регулирование кризисных ситуаций

Аудиторное занятие

Лекция на тему: «Государственное регулирование кризисных ситуаций»

План лекции:

1. Аналитическая основа государственного регулирования кризисных ситуаций.
2. Роль государства в рыночной экономике.

Лабораторное занятие

Основные задания:

1. Виды государственного регулирования кризисных ситуаций.
2. Кейнсианские подходы к преодолению макроэкономических кризисов.

Семинарское (практическое) занятие

Основные вопросы:

1. Монетаристские подходы к преодолению макроэкономических кризисов.
2. Государственный заказ как инструмент регулирования экономического кризиса.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Государственная политика поддержки моногородов как элемент национальной антикризисной политики.

2. Государственная демографическая политика и её антикризисные инструменты.

Самостоятельная внеаудиторная работа

Реферат на тему: «Стратегические приёмы государственной антикризисной политики».

Литература:

1. Корягин, Н.Д. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / Н.Д. Корягин, А.В. Волжанин, А.Л. Баранников; Под ред. Н.Д. Корягина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 367 с. – С.153-212

2. Черненко, В.А. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / В.А. Черненко, Н.Ю. Шведова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 409 с. – С.171-238

Форма текущего контроля: индивидуальный опрос.

Тема 5. Управление рисками и инвестиционная политика в условиях кризиса

Аудиторное занятие

Лекция на тему: «Управление рисками и инвестиционная политика в условиях кризиса»

План лекции:

1. Природа управленческих рисков.
2. Классификация управленческих рисков.

Лабораторное занятие

Основные задания:

1. Классификация рисков в антикризисном управлении.
2. Управление риском: возможности, средства, факторы.

Семинарское (практическое) занятие

Основные вопросы:

1. Инвестиционные риски национальной экономической политики.
2. Инвестиционные риски региональной экономической политики.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Инвестиционные риски экономической политики муниципального образования.
2. Диверсификация рисков в региональной экономической политике.

Самостоятельная внеаудиторная работа

Реферат на тему: «Анализ инвестиционных рисков в законотворческой деятельности».

Литература:

1. Корягин, Н.Д. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / Н.Д. Корягин, А.В. Волжанин, А.Л. Баранников; Под ред. Н.Д. Корягина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 367 с. – С.214-282

2. Черненко, В.А. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / В.А. Черненко, Н.Ю. Шведова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 409 с. – С.240-306

Форма текущего контроля: индивидуальный опрос.

Тема 6. Инновации и механизмы повышения антикризисной устойчивости

Аудиторное занятие

Лекция на тему: «Инновации и механизмы повышения антикризисной устойчивости»

План лекции:

1. Инновационные проекты.
2. Социальные аспекты инноваций.

Лабораторное занятие

Основные задания:

1. Технологические аспекты инноваций.
2. Технические аспекты инноваций.

Семинарское (практическое) занятие

Основные вопросы:

1. Информационные аспекты инноваций.
2. Социально-политическая среда процесса управленческих решений.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Антикризисная устойчивость как признак социально-экономической политики.
2. Механизмы антикризисной устойчивости территории.

Самостоятельная внеаудиторная работа

Реферат на тему: «Система показателей антикризисной устойчивости территории».

Литература:

1. Корягин, Н.Д. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / Н.Д. Корягин, А.В. Волжанин, А.Л. Баранников; Под ред. Н.Д. Корягина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 367 с. – С.284-349

2. Черненко, В.А. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / В.А. Черненко, Н.Ю. Шведова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 409 с. – С.308-390

Форма текущего контроля: индивидуальный опрос.

Методические рекомендации для преподавателя

Обучение студентов по учебной дисциплине строится с использованием различных технологий и средств обучения. Самостоятельная работа студента организуется на основе дискуссий на семинарах, тестирования, подготовки докладов и рефератов и др.

В ходе изучения дисциплины студенты должны активно использовать информацию, полученную ими от преподавателя на лекциях и семинарских занятиях, в периодических изданиях, через СМИ, Интернет, на конференциях, круглых столах и прочих источниках.

Изучение дисциплины предусматривает наличие контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации.

Целями организации контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов являются: выявление уровня знаний, практических умений и навыков студентов, своевременное внесение корректив в содержание, организацию и методику образовательного процесса по дисциплине и др.

Содержание контроля определяется дидактическими задачами, требованием ФГОС, спецификой учебной дисциплины, уровнем подготовки студентов.

Текущий контроль должен носить индивидуальный, систематический, разнообразный, всесторонний, объективный и дифференцированный характер.

Основными функциями текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов являются:

- выявление и оценка качества знаний, умений и навыков студентов по учебной дисциплине;
- обучение, развитие и совершенствование умений и навыков студентов самоорганизации учебной деятельности, приобретения привычки научной организации труда;
- воспитание положительного отношения студентов к образовательному процессу, их личностных и профессиональных качеств, необходимых для успешной деятельности управленца;
- предупреждение и профилактика негативного и пренебрежительного отношения студентов к учебной деятельности.

Текущий контроль проводится в течение всего периода изучения дисциплины. Текущий контроль успеваемости должен осуществляться преподавателем в ходе всех видов учебных занятий (лекций, семинаров, консультаций и т.д.) в формах выбранных преподавателем.

Текущий контроль также должен осуществляться при организации самостоятельной работы обучающихся.

Результаты текущего контроля должны отражаться в журналах учета учебных занятий.

В учебном процессе могут использоваться следующие формы текущего контроля успеваемости студентов:

- при организации лекции: проблемные вопросы, тестовые задания и опросы, проблемные ситуации, проверка конспектов, систематическое наблюдение, учебная дискуссия, задания для самопроверки и др.;

- при проведении семинара: опрос, диспут, комментированное чтение рекомендованных источников, контрольная письменная работа, доклад, реферат, сообщение, проблемные учебные вопросы, вопросно-ответная или групповая беседа, тестовые задания и опросы, самооценка, отчет по заданию, проблемная ситуация, дискуссия, проверка конспектов, комплексная проверка знаний, систематическое наблюдение, задания для самопроверки и др.;

- при проведении консультаций: вопросно-ответная форма, систематическое наблюдение, индивидуальный или групповой опрос, задания для самопроверки и др.

- при организации самостоятельной работы: собеседование, отчет по заданию, контрольная проверочная работа, работа с книгами и периодической литературой, написание рефератов, подготовка докладов и др.

При проведении экзамена преподаватель должен иметь:

- утвержденные билеты в двух экземплярах;

- ведомость, в которую должны быть включены все студенты, допущенные к экзамену;

- учебную программу по дисциплине;

- учебные материалы, разрешенные к использованию студентами;

- листы для черновых записей ответов на вопросы билета со штампом филиала.

Результаты контроля учебной деятельности студентов выражаются в оценке.

Под оценкой учебной деятельности понимается установление степени выполнения студентами образовательных задач, уровня их профессиональной подготовки и развития, качества приобретенных знаний, сформированных умений и навыков.

Основываясь на данных контроля, оценка должна учитывать результативность всех видов учебной деятельности студентов, характеризовать полноту и качество усвоения знаний, наличие профессиональных умений и навыков.

Основными критериями оценки учебной деятельности студентов являются:

- знания по учебной дисциплине и их соответствие учебной программе;

- знание основной и дополнительной литературы по учебной дисциплине;

- знание соответствующих нормативно-правовых и организационных документов;

- степень самостоятельности и аргументированности ответа при изложении учебного материала;

- умение увязывать теоретические положения с практикой;

- культура речи при ответе.

Методические рекомендации для студентов

Самостоятельная работа студентов по учебной дисциплине призвана не только закреплять и углублять знания, полученные на аудиторных занятиях, но и способствовать развитию у студентов творческих навыков, инициативы, умению организовать свое рабочее время.

К самостоятельной работе студента по учебной дисциплине относятся:

- подготовка к семинарам и практическим занятиям;

- повторение лекционного материала;

- написание рефератов, эссе и докладов;

- подготовка к экзамену.

При выполнении самостоятельной работы студенту необходимо прочитать теоретический материал не только в учебниках и учебных пособиях, указанных в библиографических списках, но и познакомиться с публикациями в периодических изданиях, сюжетами СМИ и др.

Для подготовки к практическим занятиям нужно рассмотреть контрольные вопросы, обращаясь к лекционному материалу и рекомендуемой учебной и периодической литературе, записать непонятные моменты в вопросах для уяснения их на предстоящем занятии, подготовить материалы для выполнения практических заданий.

Подготовка к экзамену должна осуществляться на основе лекционного материала, материала практических занятий с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Это исключит ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление, прокомментирует материал многочисленными примерами.

Методические рекомендации для подготовки докладов, эссе и рефератов

С докладами, эссе или рефератами студенты выступают на семинарских занятиях. Темы докладов или рефератов студенты выбирают самостоятельно перед семинарским занятием. Продолжительность доклада не более 10 минут.

Общая структура реферата или доклада включает в себя следующие разделы:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение;
- основное содержание доклада;
- заключение;
- библиография;
- приложения.

Библиография должна содержать не менее 5 источников. Минимальный объем доклада или реферата 5-7 машинописных листов стандартного формата без учета библиографического списка и приложений.

При подготовке к докладу или реферату студент может разработать презентацию, с использованием мультимедийных средств.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Коротков, Э. М. Антикризисное управление : учебник для вузов / Э. М. Коротков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01066-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488675> (дата обращения: 06.11.2023).

2. Корягин, Н.Д. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / Н.Д. Корягин, А.В. Волжанин, А.Л. Баранников; Под ред. Н.Д. Корягина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 367 с.

3. Черненко, В.А. Антикризисное управление: учебник и практикум [Текст] / В.А. Черненко, Н.Ю. Шведова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 409 с.

6.2. Дополнительная литература.

1. Ивасенко, А.Г. Антикризисное управление: учебное пособие [Текст] / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, М.В. Каркавин. - М.: КНОРУС, 2016. – 504 с.

2. Райзберг, Б. А. Государственное управление экономическими и социальными процессами: учеб. пособие [Текст] / Б.А. Райзберг. - М.: Инфра-М, 2013. – 383 с.

3. Попов, Р.А. Региональное управление и территориальное планирование: учебник [Текст] / Р. А. Попов. – М.: ИФРА-М, 2014. – 288 с.

4. Вопросы государственного и муниципального управления: ежеквартальный научно-образовательный журнал / Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - М.: НИУ ВШЭ (2014 г., № 1-4; 2013 г., № 1-4; 2012 г., № 1-4; 2011 г., № 1-4; 2010 г., № 1-4; 2009 г., № 2-4)

5. Экономический потенциал // Эксперт-Урал [Электронный ресурс] – 2012. - №23 (514) – Режим доступа: <http://www.expert-ural.com/1-556-11227/> Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Антикризисное управление».

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации: официальный текст [Текст]. – Собрание законодательства РФ. – 04.08.2014. - № 31. – 40 с.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. I от 30 ноября 1994 г. № 510-ФЗ (ред. от 14 июля 2008 г. с изм. от 24 июля 2008 г.) [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 30.11.1994 г. № 510-ФЗ: Консультант Плюс.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. II от 26 января 1996 г. № 140-ФЗ (ред. от 14 июля 2008 г.) [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 06.01.1996 г. № 140-ФЗ: Консультант Плюс.

4. Бюджетный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 31.07.1998 № 145-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1998. - № 31. – Ст.3823

5. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ [в ред. 24.12.2004 г.]: Консультант Плюс.

6. Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с посл. изм. и доп.)

7. О стратегическом планировании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 28.07.2014 № 172-ФЗ: Консультант Плюс.

8. Федеральный закон от 22 июня 2005 г. № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 22.06.2005 № 116-ФЗ: Консультант Плюс.

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 10 марта 2006 г. № 328-р «О государственной программе "Создание в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий"» [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства Российской Федерации от 10.03.2006 № 328-р: Консультант Плюс.

10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р: Консультант Плюс.

11. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 08 декабря 2011 г. № 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 № 2227-р: Консультант Плюс.

12. Указ Президента РФ от 11.07.2012 N 945 (ред. от 27.04.2015) "О Комиссии при Президенте Российской Федерации по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Российской Федерации, определенных Президентом Российской Федерации" (вместе с "Положением о Комиссии при Президенте Российской Федерации")

Федерации по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Российской Федерации, определенных Президентом Российской Федерации")

13. Указ Президента РФ от 21.08.2012 N 1199 (ред. от 16.01.2015) "Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации"

14. Указ Президента РФ от 28.04.2008 N 607 (ред. от 14.10.2012) "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов"

15. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 мая 2006 г. № 301 (ред. от 7 июня 2008 г.) «О реализации мер по предупреждению банкротства стратегических предприятий и организаций, а также организаций оборонно-промышленного комплекса» [Электронный ресурс]: постановление Правительства Российской Федерации от 22.05.2006 № 301: Консультант Плюс.

6.5. Интернет-ресурсы.

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине «Ресурсное обеспечение стратегического управления территорией» используются следующие информационные технологии:

1. Научная электронная библиотека «E-Library» (<http://elibrary.ru/>);
2. Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>;
3. Университетская информационная система России (УИС России): <http://uisrussia.msu.ru/>;
4. Электронный ресурс издательства Springer: <http://www.springerlink.com/>;
5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>;
6. Электронная библиотека IQlib: <http://www.iqlib.ru/>;
7. Научная электронная библиотека русскоязычных и зарубежных публикаций официальных, научных, учебных, справочных и др. изданий: Руконт <http://rucont.ru/>.

6.6. Иные источники.

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются справочно-информационные системы «Гарант», «Кодекс», «Консультант плюс» и др.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине используется следующая материально-техническая база:

Название лаборатории/класса, оснащенного необходимым, в соответствии с требованиями ФГОС/СУОС, оборудованием	Наименование оборудования	Перечень лицензионного программного обеспечения
Аудитория для проведения лекционных занятий, групповых и индивидуальных консультаций	наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, персональный компьютер	Microsoft Windows Server Standart 2008R2 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 7 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 8 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62235598) KasperskyEndpointSecurity (1800-151224-120308-263-113)
Аудитория для проведения	маркерная доска,	Microsoft Windows Server Standart 2008R2

Название лаборатории/класса, оснащенного необходимым, в соответствии с требованиями ФГОС/СУОС, оборудованием	Наименование оборудования	Перечень лицензионного программного обеспечения
практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации	компьютерные колонки, персональные компьютеры, специализированная мебель.	номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 7 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 8 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62235598) KasperskyEndpointSecurity (1800-151224-120308-263-113)
Помещение для самостоятельной работы	маркерная доска, персональные компьютеры, специализированная мебель.	Microsoft Windows Server Standart 2008R2 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 7 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 8 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62235598) KasperskyEndpointSecurity (1800-151224-120308-263-113)
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	специализированная мебель, персональные компьютеры	Microsoft Windows Server Standart 2008R2 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 7 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 8 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62235598) KasperskyEndpointSecurity (1800-151224-120308-263-113)