

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Социологический факультет
Кафедра Менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Социологический факультет

Лига Марина Борисовна

«___» _____ 20____
г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.02.02 Управление персоналом в условиях кризиса
на 108 часа(ов), 3 зачетных(ые) единиц(ы)
для направления подготовки (специальности) 38.04.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
«___» _____ 20____ г. №_____

Профиль – Трансформация управления человеческим капиталом (для набора 2024)
Форма обучения: Очная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Управление персоналом в условиях кризиса» является формирование у студентов, будущих специалистов в области управления персоналом, устойчивых знаний о методах оценки, анализа и управления кризисами, а также умений и навыков использования антикризисных инструментов в процессе управления организацией.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить теорию кризисных ситуаций; - изучить основные термины и понятия: кризисная ситуация, кризисное состояние, симптомы, причина и фактор кризиса, антикризисное управление персоналом. - изучить характеристики кризисных ситуаций и классификацию кризиса по степени его влияния на деятельность организации как системы. - изучить сравнительную характеристику традиционного и антикризисного управления. - изучить типологию ситуаций кризиса в организации: кризис роста, кризис стабилизации, собственно кризис. - изучить признаки кризиса: распознавание и преодоление - факторы кризисных явлений в управлении персоналом организации - объект и субъект антикризисного управления: причины и последствия кризиса персонала организации - типология кризисов персонала. - концепция антикризисного управления - антикризисная кадровая стратегия и политика - изучить технологию планирования и реализации антикризисных кадровых программ и мероприятий - изучить методы формирования готовности работников к деятельности в условиях кризиса - изучить поведенческие реакции персонала на кризисные явления в организации и факторы, их определяющие - изучить условия деятельности персонала в кризисных ситуациях - изучить понятия стресса, дистресса и стрессоустойчивости - изучить влияние уровня стресса работника на эффективность его профессиональной деятельности - изучить закономерности антикризисного поведения организаций и методы управления в условиях кризиса. - изучить роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении - изучить методы выбора стратегии поведения организации по выходу из кризиса и методы выбора объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал.) - изучить влияние уровня стресса работника на эффективность его профессиональной деятельности. - изучить изменение форм организации труда и форм занятости персонала в период кризиса. - изучить расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату и действия программ нематериального стимулирования. - изучить методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления. - изучить необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой: (обучение новым моделям поведения, обучение смежным профессиям, современные способы обучения персонала). - изучить возможные проявления последствий стрессового состояния работника и методы нейтрализации стресса. - изучить методы реструктуризации персонала организации. - изучить методы поиска источников сокращения издержек на персонал и управление персоналом. - изучить виды и правовые основания массовых высвобождения. Аутплейсмент. Основные сокращаемые категории персонала. Изменение нанимаемых категорий персонала. Сокращение издержек на найм персонала. - изучить изменение форм оплаты труда в период кризиса. - изучить разновидности деструктивных форм поведения персонала организации. Объективно-продуктивная (логическая), субъективно-продуктивная (псевдологическая) и непродуктивная познавательные тактики

поведении.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Управление персоналом в условиях кризиса» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений – дисциплина по выбору Б1.В.ДВ.02.02 цикла дисциплин ФГОС ВПО по направлению «Управление персоналом». Дисциплина является обязательной для студентов очной формы обучения и изучается ими в 4 семестре. Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при ее изучении, должны быть использованы в процессе изучения последующих дисциплин по учебному плану, при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы, при выполнении студенческой научно-исследовательской работы.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы), 108 часов.

Виды занятий	Семестр 4	Всего часов
Общая трудоемкость		108
Аудиторные занятия, в т.ч.	30	30
Лекционные (ЛК)	10	10
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	20	20
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	78	78
Форма промежуточной аттестации в семестре	Зачет	0
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности

УК-1	УК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач.	Знать: Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач.
УК-1	УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, опираясь на источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному мировоззрению.	Уметь: Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, опираясь на источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному мировоззрению.
УК-1	УК-1.3. Владеет навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами критического анализа, синтеза и системного подхода.	Владеть: Владеет навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами критического анализа, синтеза и системного подхода.
ОПК-3	ОПК-3.1. Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.	Знать: Знает как разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.
ОПК-3	ОПК-3.2. Обеспечивает документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	Уметь: Умеет обеспечить документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом
ОПК-3	ОПК-3.3. Оценивает организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Владеть: Владеет технологией оценки организационных и социальных последствий осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.
ПК-3	ПК-3.1. Осуществляет оперативное управление персоналом подразделения организации	Знать: Знает как осуществлять оперативное управление персоналом подразделения организации
ПК-3	ПК-3.2. Осуществляет постановку задач работникам структурного подразделения, определяет ресурсы для их выполнения, проводит контроль исполнения	Уметь: Умеет осуществлять постановку задач работникам структурного подразделения, определять ресурсы для их выполнения, проводит контроль исполнения

ПК-3	ПК-3.3. Формирует отчеты о работе структурного подразделения	Уметь: Умеет формировать отчеты о работе структурного подразделения
ПК-3	ПК-3.4. Составляет и корректирует план работодателя по найму кандидатов	Уметь: Умеет составлять и корректировать план работодателя по найму кандидатов
ПК-3	ПК-3.5. Осуществляет подготовку и корректировку профиля должности	Владеть: Владеет технологией подготовки и корректировки профиля должности
ПК-3	ПК-3.6. Согласует с работодателем технологии, ресурсов и сроки поиска и привлечения кандидатов	Владеть: Владеет технологией согласования с работодателем технологии, ресурсов и сроки поиска и привлечения кандидатов

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

3.1 Структура дисциплины для очной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			СРС
					ЛК	ПЗ (СЗ)	ЛР	
1	1.1	Понятие кризиса в развитии организации и причины его возникновения	Введение в курс, его структура и задачи. Место и роль курса в системе обучения специалистов по управлению персоналом. Теория кризисных ситуаций. Основные термины и понятия: кризисная ситуация, кризисное состояние, симптомы, причина и фактор кризиса, антикризисное управление персоналом. Характеристики кризисных ситуаций. Классификация кризиса по степени его влияния	13	1	2	0	10

			<p>на деятельность организации как системы. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления. Типология ситуаций кризиса в организации: кризис роста, кризис стабилизации, собственно кризис. Признаки кризиса: распознавание и преодоление. Факторы кризисных явлений в управлении персоналом организации.</p>					
2	2.1	Система антикризисного управления персоналом организации	<p>Объект и субъект антикризисного управления: причины и последствия кризиса персонала организации. Типология кризисов персонала. Концепция антикризисного управления. Антикризисная кадровая стратегия и политика. Функциональная подсистема: планирование и маркетинг персонала, планирование и реализация антикризисных кадровых программ и мероприятий, кадровая селекция и формирование ядра кадрового потенциала организации, психодиагностические и социологические исследования, аудит персонала, управление мотивацией поведения</p>	14	1	3	0	10

			персонала, управление развитием персонала и формирование готовности работников к деятельности в условиях кризиса, обеспечение нормальных условий труда, развитие организационной структуры управления, развитие культуры управления, управление организационными изменениями, управление конфликтами						
3	3.1	Состояние, поведение и деятельность персонала в условиях кризиса	<p>Поведенческие реакции персонала на кризисные явления в организации и факторы, их определяющие. Условия деятельности персонала в кризисных ситуациях.</p> <p>Поведенческие особенности работников организации различных возрастных групп.</p> <p>Понятия стресса, дистресса и стрессоустойчивости.</p> <p>Влияние уровня стресса работника на эффективность его профессиональной деятельности.</p>	15	2	3	0	10	
4	4.1	Стратегические и тактические ориентиры антикризисного управления персоналом	<p>Закономерности антикризисного поведения организаций.</p> <p>Управление в условиях кризиса. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса. Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма,</p>	15	2	3	0	10	

			финансы, персонал.) Влияние уровня стресса работника на эффективность его профессиональной деятельности.					
5	5.1	Разработка мер по сохранению персонала и программ стимулирования персонала в период кризиса.	Изменение форм организации труда и форм занятости персонала. Выделение ключевых компетенций. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования. Функциональная подсистема: планирование и маркетинг персонала, планирование и реализация антикризисных кадровых программ и мероприятий, кадровая селекция и формирование ядра кадрового потенциала организации, психодиагностические и социологические исследования, аудит персонала, управление мотивацией поведения персонала, управление развитием персонала и формирование готовности работников к деятельности в условиях кризиса, обеспечение нормальных условий труда, развитие организационной структуры управления, развитие культуры	15	2	3	0	10

			управления, управление организационными изменениями, управление конфликтами, правовое обеспечение управления персоналом, информационное обеспечение управления персоналом. Методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления.					
6	6.1	Разработка программ обучения в период реализации программы антикризисного управления персоналом.	Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой. Обучение новым моделям поведения. Обучение смежным профессиям. Современные способы обучения персонала. Возможные проявления последствий стрессового состояния работника. Методы нейтрализации стресса. Реструктуризация персонала организации.	14	1	3	0	10
7	7.1	Изменение бюджета на персонал в условиях кризиса	Поиск источников сокращения издержек на персонал и управление персоналом. Виды и правовые основания массовых высвобождений. Аутплейсмент. Основные сокращаемые категории персонала. Изменение нанимаемых категорий персонала. Сокращение издержек на найм персонала. Изменение форм оплаты труда в период кризиса. Объективно-продуктивная	22	1	3	0	18

			(логическая), субъективно-продуктивная (псевдологическая) и непродуктивная познавательные тактики поведения. Разновидности деструктивных форм поведения персонала организации.					
Итого				108	10	20	0	78

3.2. Содержание разделов дисциплины

3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Понятие кризиса в развитии организации и причины его возникновения	Введение в курс, его структура и задачи. Место и роль курса в системе обучения специалистов по управлению персоналом. Теория кризисных ситуаций. Основные термины и понятия: кризисная ситуация, кризисное состояние, симптомы, причина и фактор кризиса, антикризисное управление персоналом. Характеристики кризисных ситуаций. Классификация кризиса по степени его влияния на деятельность организации как системы. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления. Типология ситуаций кризиса в организации: кризис роста, кризис стабилизации, собственно кризис. Признаки кризиса: распознавание и преодоление. Факторы кризисных явлений в управлении персоналом организации.	1
2	2.1	Система антикризисного управления персоналом организации	Объект и субъект антикризисного управления: причины и последствия кризиса персонала организации. Типология кризисов персонала. Концепция антикризисного	1

			<p>управления. Антикризисная кадровая стратегия и политика.</p> <p>Функциональная подсистема: планирование и маркетинг персонала, планирование и реализация антикризисных кадровых программ и мероприятий, кадровая селекция и формирование ядра кадрового потенциала организации, психо-диагностические и социологические исследования, аудит персонала, управление мотивацией поведения персонала, управление развитием персонала и формирование готовности работников к деятельности в условиях кризиса, обеспечение нормальных условий труда, развитие организационной структуры управления, развитие культуры управления, управление организационными изменениями, управление конфликтами</p>	
3	3.1	Состояние, поведение и деятельность персонала в условиях кризиса	<p>Поведенческие реакции персонала на кризисные явления в организации и факторы, их определяющие. Условия деятельности персонала в кризисных ситуациях. Поведенческие особенности работников организации различных возрастных групп. Понятия стресса, дистресса и стрессоустойчивости. Влияние уровня стресса работника на эффективность его профессиональной деятельности.</p>	2
4	4.1	Стратегические и тактические ориентиры антикризисного управления персоналом	<p>Закономерности антикризисного поведения организаций. Управление в условиях кризиса. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса. Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал.) Влияние уровня стресса работника на эффективность его профессиональной деятельности.</p>	2
5	5.1	Разработка мер по	Изменение форм организации труда и форм занятости персонала.	2

		сохранению персонала и программ стимулирования персонала в период кризиса.	Выделение ключевых компетенций. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному результату. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования. Функциональная подсистема: планирование и маркетинг персонала, планирование и реализация антикризисных кадровых программ и мероприятий, кадровая селекция и формирование ядра кадрового потенциала организации, психо-диагностические и социологические исследования, аудит персонала, управление мотивацией поведения персонала, управление развитием персонала и формирование готовности работников к деятельности в условиях кризиса, обеспечение нормальных условий труда, развитие организационной структуры управления, развитие культуры управления, управление организационными изменениями, управление конфликтами, правовое обеспечение управления персоналом, информационное обеспечение управления персоналом. Методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления.	
6	6.1	Разработка программ обучения в период реализации программы антикризисного управления персоналом.	Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой. Обучение новым моделям поведения. Обучение смежным профессиям. Современные способы обучения персонала. Возможные проявления последствий стрессового состояния работника. Методы нейтрализации стресса. Реструктуризация персонала организации.	1
7	7.1	Изменение бюджета на персонал в условиях кризиса	Поиск источников сокращения издержек на персонал и управление персоналом. Виды и правовые основания массовых высвобождений. Аутплейсмент. Основные сокращаемые категории персонала.	1

			<p>Изменение нанимаемых категорий персонала. Сокращение издержек на найм персонала. Изменение форм оплаты труда в период кризиса.</p> <p>Объективно-продуктивная (логическая), субъективно-продуктивная (псевдологическая) и непродуктивная познавательные тактики поведения. Разновидности деструктивных форм поведения персонала организации.</p>	
--	--	--	---	--

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Понятие кризиса в развитии организации и причины его возникновения	<p>Введение в курс, его структура и задачи. Место и роль курса в системе обучения специалистов по управлению персоналом. Теория кризисных ситуаций. Основные термины и понятия: кризисная ситуация, кризисное состояние, симптомы, причина и фактор кризиса, антикризисное управление персоналом. Характеристики кризисных ситуаций. Классификация кризиса по степени его влияния на деятельность организации как системы. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления.</p> <p>Типология ситуаций кризиса в организации: кризис роста, кризис стабилизации, собственно кризис. Признаки кризиса: распознавание и преодоление. Факторы кризисных явлений в управлении персоналом организации.</p>	2
2	2.1	Система антикризисного управления персоналом организации	<p>Объект и субъект антикризисного управления: причины и последствия кризиса персонала организации.</p> <p>Типология кризисов персонала.</p> <p>Концепция антикризисного управления. Антикризисная кадровая стратегия и политика.</p> <p>Функциональная подсистема:</p>	3

			<p>планирование и маркетинг персонала, планирование и реализация антикризисных кадровых программ и мероприятий, кадровая селекция и формирование ядра кадрового потенциала организации, психо-диагностические и социологические исследования, аудит персонала, управление мотивацией поведения персонала, управление развитием персонала и формирование готовности работников к деятельности в условиях кризиса, обеспечение нормальных условий труда, развитие организационной структуры управления, развитие культуры управления, управление организационными изменениями, управление конфликтами</p>	
3	3.1	Состояние, поведение и деятельность персонала в условиях кризиса	<p>Поведенческие реакции персонала на кризисные явления в организации и факторы, их определяющие. Условия деятельности персонала в кризисных ситуациях. Поведенческие особенности работников организации различных возрастных групп. Понятия стресса, дистресса и стрессоустойчивости. Влияние уровня стресса работника на эффективность его профессиональной деятельности.</p>	3
4	4.1	Стратегические и тактические ориентиры антикризисного управления персоналом	<p>Закономерности антикризисного поведения организаций. Управление в условиях кризиса. Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении. Выбор стратегии поведения организации по выходу из кризиса. Выбор объекта сохранения в кризисе (бизнес, фирма, финансы, персонал.) Влияние уровня стресса работника на эффективность его профессиональной деятельности.</p>	3
5	5.1	Разработка мер по сохранению персонала и программы	<p>Изменение форм организации труда и форм занятости персонала. Выделение ключевых компетенций. Расширение форм стимулирования, привязанных к конечному</p>	3

		мулирования персонала в период кризиса.	результату. Расширения сферы действия программ нематериального стимулирования. Функциональная подсистема: планирование и маркетинг персонала, планирование и реализация антикризисных кадровых программ и мероприятий, кадровая селекция и формирование ядра кадрового потенциала организации, психо-диагностические и социологические исследования, аудит персонала, управление мотивацией поведения персонала, управление развитием персонала и формирование готовности работников к деятельности в условиях кризиса, обеспечение нормальных условий труда, развитие организационной структуры управления, развитие культуры управления, управление организационными изменениями, управление конфликтами, правовое обеспечение управления персоналом, информационное обеспечение управления персоналом. Методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления.	
6	6.1	Разработка программ обучения в период реализации программы антикризисного управления персоналом.	Необходимость обучения, вызванная изменяющейся внешней и внутренней средой. Обучение новым моделям поведения. Обучение смежным профессиям. Современные способы обучения персонала. Возможные проявления последствий стрессового состояния работника. Методы нейтрализации стресса. Реструктуризация персонала организации.	3
7	7.1	Изменение бюджета на персонал в условиях кризиса	Поиск источников сокращения издержек на персонал и управление персоналом. Виды и правовые основания массовых высвобождений. Аутплейсмент. Основные сокращаемые категории персонала. Изменение нанимаемых категорий персонала. Сокращение издержек на найм персонала. Изменение форм	3

			оплаты труда в период кризиса. Объективно-продуктивная (логическая), субъективно-продуктивная (псевдологическая) и непродуктивная познавательные тактики поведения. Разновидности деструктивных форм поведения персонала организации.	
--	--	--	---	--

3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Понятие кризиса в развитии организации и причины его возникновения	Подготовка к устному опросу	10
2	2.1	Система антикризисного управления персоналом организации	Подготовка к контрольной работе	10
3	3.1	Состояние, поведение и деятельность персонала в условиях кризиса	Подготовка к устному опросу	10
4	4.1	Стратегические и тактические ориентиры антикризисного управления персоналом	Подготовка к контрольной работе	10
5	5.1	Разработка мер по сохранению персонала и программ стимулирования персонала в период кризиса.	Подготовка презентации и доклада	10
6	6.1	Разработка программ обучения в период	Подготовка презентации и доклада	10

		реализации программы антикризисного управления персоналом		
7	7.1	Изменение бюджета на персонал в условиях кризиса	Подготовка презентации и доклада	18

4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

[Фонд оценочных средств](#)

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1.1. Печатные издания

1. 1. Антикризисное управление: механизмы государства, технологии бизнеса : учебник и практикум для вузов / А. З. Бобылева [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 542 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/533418> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-17621-6 : 2109.00. 2. Зуб Анатолий Тимофеевич. Антикризисное управление : учебник для вузов / А. Т. Зуб. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 343 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/523604> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-15995-0 : 1129.00. 3. Антикризисное управление : учебник и практикум для вузов / Н. Д. Корягин [и др.] ; под редакцией Н. Д. Корягина. - Москва : Юрайт, 2023. - 367 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/511054> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-00539-4 : 1489.00.

5.1.2. Издания из ЭБС

1. Кочеткова Александра Игоревна. Антикризисное управление. Инструментарий : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - Москва : Юрайт, 2023. - 440 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/512864> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-01617-8 : 1749.00.

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. 1. Диагностика кризисного состояния организации : учебное пособие / Еременко Н. В., Жданова О. В., Каменецкая А. А., Луговской С. И., Шевченко Е. А. - Ставрополь : СтГАУ, 2022. - 148 с. - Книга из коллекции СтГАУ - Экономика и менеджмент. 2. Антикризисное управление : учеб. пособие / Мирошниченко Н. В., Дедюхина И. Ф., Еременко Н.

В.,Луговской С. И.,Шевченко Е. А. - Ставрополь : СтГАУ, 2021. - 140 с. - Книга из коллекции СтГАУ - Экономика и менеджмент.

5.2.2. Издания из ЭБС

1. 1. Черненко Владимир Анатольевич. Антикризисное управление : учебник и практикум для спо / В. А. Черненко, Н. Ю. Шведова. - 4-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 465 с. - (Профессиональное образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/531851> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-16826-6 : 1839.00.

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
Гарант	http://www.garant.ru
Система	http://www.systema.ru
Консультант-Плюс	http://www.consultant.ru

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

1) 1С-Битрикс: Корпоративный портал - Компания 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях 7-Zip ABBYY FineReader Adobe Audition Adobe Flash Adobe In Design Adobe Lightroom Adobe Photoshop

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для проведения практических занятий	
Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для текущей аттестации	

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Лекции

При написании конспекта лекций кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, либо на практическом занятии.

Практические занятия

Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Фиксирование основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Конспектирование источников по рассматриваемой теме. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов на контрольные вопросы.

Самостоятельная работа

При написании конспекта кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, либо на практическом занятии.

Разработчик/группа разработчиков:
Марина Александровна Полутова

Типовая программа утверждена

Согласована с выпускающей кафедрой
Заведующий кафедрой

_____ «___» _____ 20___ г.