

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и управления

Рабочая программа дисциплины

Антикризисное управление персоналом

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2017 г.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-2 Способностью находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знать: — Методы организационно-управленческих решений. — Принципы и методы управления персоналом кризисного предприятия. — Причины возникновения конфликтов на кризисном предприятии. — Антикризисное управление конфликтами. Уметь: — Оценивать управленческие риски при принятии мер антикризисного воздействия. — находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. Владеть: — Основными технологиями управления персоналом в кризисных ситуациях. — Навыками применения современных инструментов управления персоналом в кризисных ситуациях для решения практических задач. — Навыками подготовки и принятия организационно-управленческих решений.
ПК-1 Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и	Знать: — Понятие антикризисного управления. — Основные группы задач антикризисного управления на уровне организации. — Принципы формирования команды. — Методы диагностики организационной культуры. — Методы аудита человеческих ресурсов. — Основные этапы и методы диагностики кризиса. Уметь: — Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. — Проводить аудит человеческих ресурсов. — Осуществлять диагностику организационной культуры. Владеть: — Навыками применения современных инструментов управления персоналом в кризисных ситуациях для решения практических задач. — Навыками подготовки и принятия решений в сфере мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. — Основными технологиями управления персоналом в кризисных ситуациях. — Навыками проведения аудита человеческих ресурсов.

осуществлять диагностику организационной культуры	– Навыками проведения диагностики организационной культуры.
---	---

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Основы кадровой политики и кадровое планирование», «Основы организации труда», «Управление персоналом», «Оплата труда персонала», «Регламентация и нормирование труда», «Трудовое право», «Управленческие решения».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческой, информационно-аналитической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы)

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений.

3. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения
----------------------------	-----------------------

		Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		3/108
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	2
	Занятия семинарского типа	2
	Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	4
Самостоятельная работа (СРС)		100

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

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоя тельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практи ческие занятия	Семи нары	Лабора торные работы	Иные	
1	Антикризисное управление как особый тип управления							16
2	Роль кризисов в развитии социально- экономических систем и предприятий (организаций)							16
3	Прогнозирование и диагностика кризисов в развитии организации							16
4	Пути и факторы повышения эффективности антикризисного управления персоналом			1				12
5	Антикризисные методы работы с кадрами	1						16
6	Управление персоналом в условиях кризиса	1						8
7	Теория поколений и управление персоналом в условиях кризиса.							8
8	Оптимизация численности персонала и количества структурных			1				8

	подразделений.							
	Промежуточная аттестация	4						
	Итого	108						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1	Антикризисные методы работы с кадрами	Кадровая политика и способы управления персоналом. Управление организационными изменениями в условиях кризиса. Формирование готовности персонала к действиям в условиях кризисов.
2	Управление персоналом в условиях кризиса	Система антикризисного управления персоналом. Принципы и методы управления персоналом кризисного предприятия. Регулирование трудовых отношений в процессах антикризисного управления. Социальное партнерство в антикризисном управлении. Основные направления действий профсоюзов в условиях кризиса. Причины возникновения конфликтов на кризисном предприятии. Антикризисное управление конфликтами.

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1	Пути и факторы повышения эффективности антикризисного управления персоналом	Антикризисные планы организаций. Факторы, влияющие на повышение эффективности антикризисного управления персоналом. Реорганизация и снижение издержек на рабочую силу. Подходы к формированию антикризисной управленческой команды. Методы обеспечения обратной связи в кризисных условиях. Формирование оперативных антикризисных групп. Способы преодоления различных барьеров при антикризисном управлении.
2	Оптимизация численности персонала и количества структурных подразделений.	Показатели для проведения анализа организационной структуры.

4.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Антикризисное	Понятие антикризисного управления. Основные группы задач

	управление как особый тип управления	антикризисного управления на уровне организации. Функции антикризисного управления. Основные требования к системе, к механизму управления, к процессу антикризисного управления. Характерные черты стиля антикризисного управления. Основные принципы антикризисного управления. Категории управленческого персонала. Типы руководителей.
2.	Роль кризисов в развитии социально-экономических систем и предприятий (организаций)	Понятие кризиса в социально-экономическом развитии. Причины и последствия возникновения кризисов. Разновидности кризисов. Сущность и закономерности экономических кризисов. Фазы цикла и виды экономических кризисов. Признаки наступления кризиса в организации. Причины возникновения кризиса в организации. Управляемые и неуправляемые процессы кризиса. Этапы процесса превращения нормально функционирующего предприятия в несостоятельного должника.
3.	Прогнозирование и диагностика кризисов в развитии организации	Сущность диагностики организации. Этапы диагностики кризиса. Основные методы диагностики. Прогнозирование кризисной ситуации.
4.	Пути и факторы повышения эффективности антикризисного управления персоналом	Антикризисные планы организаций. Факторы, влияющие на повышение эффективности антикризисного управления персоналом. Реорганизация и снижение издержек на рабочую силу. Подходы к формированию антикризисной управленческой команды. Методы обеспечения обратной связи в кризисных условиях. Формирование оперативных антикризисных групп. Способы преодоления различных барьеров при антикризисном управлении.
5.	Антикризисные методы работы с кадрами	Кадровая политика и способы управления персоналом. Управление организационными изменениями в условиях кризиса. Формирование готовности персонала к действиям в условиях кризисов.
6.	Управление персоналом в условиях кризиса	Система антикризисного управления персоналом. Принципы и методы управления персоналом кризисного предприятия. Регулирование трудовых отношений в процессах антикризисного управления. Социальное партнерство в антикризисном управлении. Основные направления действий профсоюзов в условиях кризиса. Причины возникновения конфликтов на кризисном предприятии. Антикризисное управление конфликтами.
7.	Теория поколений и управление персоналом в условиях кризиса.	Поколение Y, Поколение X, Поколение Беби-бумеров, Молчаливое поколение, Молодые люди 18-23 лет, Молодые люди 24-35 лет, Поколение взрослых людей 36-45 лет, Зрелые люди 46-60 лет.
8.	Оптимизация численности персонала и количества структурных подразделений.	Показатели для проведения анализа организационной структуры.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Антикризисное управление как особый тип управления	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2	Роль кризисов в развитии социально-экономических систем и предприятий (организаций)	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
3	Прогнозирование и диагностика кризисов в развитии организации	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4	Пути и факторы повышения эффективности антикризисного управления персоналом	ОПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
5	Антикризисные методы работы с кадрами	ОПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
6	Управление персоналом в условиях кризиса	ОПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
7	Теория поколений и управление персоналом в условиях кризиса.	ОПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
8	Оптимизация численности персонала и количества структурных подразделений.	ОПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1.

Исходные данные: Между двумя высшими подчиненными (коллегами) – молодым человеком 22 лет (представитель поколения Сети) и сотрудником «золотой кадровой группы» 35 лет возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности

обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Задание

Выберете и обоснуйте свой вариант поведения в ситуации:

- а) Пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;
- б) Попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;
- в) Лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;
- г) Выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Задача 2.

Исходные данные: Сотрудница, ранее занимавшаяся закупками, получила другое назначение и очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, на которые прекрасно может ответить сама. Сознывая это, руководитель каждый раз реагирует на такие вопросы раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и климат в коллективе.

Задание

Определите верный выход разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Задача 3.

Исходные данные: Между двумя высшими подчиненными (коллегами) – молодым человеком 22 лет (представитель поколения Сети) и сотрудником «золотой кадровой группы» 35 лет возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Задание

Выберете и обоснуйте свой вариант поведения в ситуации:

- а) Пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;
- б) Попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;
- в) Лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;
- г) Выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Задача 4.

Исходные данные: Набор признаков наступления кризиса может быть индивидуальным для каждой организации, однако можно выделить некоторые общие, часто встречающиеся практически у всех. Рассмотрите организацию, производящую продукцию или оказывающую услуги, которая вам хорошо известна.

Задание

Перечислите признаки наступления кризиса в этой организации.

Задача 5.

Исходные данные: Одним из направлений выхода организации из кризиса является ликвидация недостатков в организационной структуре организации. В кадровой работе этот подход, как правило, находит свою практическую реализацию в реорганизации, связанной с ликвидацией структурных подразделений, деятельность которых не вписывается в стратегию выведения организации из кризиса. А это связано с оптимизацией численности персонала организации.

Задание

Перечислите какие классические правила работы с персоналом необходимо соблюдать при проведении антикризисных мероприятий.

Типовые проблемные задачи:

Задача 1.

Рассмотрите организацию, производящую продукцию или оказывающую услуги, которая вам хорошо известна. Задание: Перечислите, что определяется в процессе антикризисного кадрового планирования.

Задача 2.

Обобщение опыта работы с персоналом в режиме антикризисного управления, оценка краткосрочных и долгосрочных последствий проведенных мероприятий позволили выделить две группы этих мероприятий по критерию достигнутых результатов, условно называемых эффективная и неэффективная практика. Задание: Перечислите мероприятия и результаты неэффективной практики антикризисного управления. Заполните таблицу.

Мероприятие неэффективной практики антикризисного управления	Результаты

Задача 3.

Задание: Определите возраст разных поколений. Заполните для этого соответствующие позиции таблицы.

Наиболее важные профессиональные ценности поколений

№№ п.п	Наименование поколений	Возраст людей, лет
1	Поколение Y	
2	Поколение X	
3	Поколение Беби-бумеров	
4	Молчаливое поколение	
5	Молодые люди 18-23 лет	
6	Молодые люди 24-35 лет	
7	Поколение взрослых людей 36-45 лет	
8	Зрелые люди 46-60 лет	

Задача 4.

Сформулируйте основные особенности организации сокращения персонала у различных категорий организаций работодателей. Заполните для этого соответствующие позиции таблицы.

№ № п.п	Категория работодателей	Особенности организации сокращения персонала
1	Органы государственного управления	
2	Бюджетные организации	
3	Малые предприятия	
4	Корпорации	

Типовые тесты

1. Основные виды причин возникновения кризисов:
 - А) экономические и политические
 - Б) промышленные и финансовые
 - В) объективные и субъективные
2. Более или менее продолжительная (от полугода до трех лет) фаза приспособления хозяйственной жизни к новым условиям и потребностям, обретения нового равновесия – это:
 - А) кризис
 - Б) депрессия
 - В) оживление
3. Первоначальным «толчком» (причиной) нового периодического кризиса служит:
 - А) увеличение издержек
 - Б) повышение рекламного бюджета
 - В) сокращение совокупного спроса
4. К функциям антикризисного управления предприятием здоровой экономики страны относят:
 - А) естественный экономический отбор эффективных предприятий
 - Б) деконцентрация производства
 - В) развитие малого предпринимательства
5. Использование стандартов антикризисного управления, принятых в сложившейся мировой рыночной экономике, неправомерно в ситуации:
 - А) роста
 - Б) депрессии
 - В) развития кризиса
6. К признакам предстоящей кризисной ситуации относят:
 - А) снижение темпов внедрения нововведений
 - Б) стабильность состава управленческого звена организации
 - В) отрицательную реакцию партнеров по бизнесу на мероприятия, проводимые организацией
7. Главная задача управления предприятием вообще и кризисного в частности – это:
 - А) своевременная и качественная диагностика
 - Б) улучшение финансовых показателей
 - В) увеличение штата сотрудников
8. В основном менеджеры стремятся избежать ...
 - А) формирования новых маркетинговых программ
 - Б) структурных изменений
 - В) внедрения новых продуктов
9. Преодоление сопротивления со стороны персонала требует осуществления мероприятий двух видов:
 - А) тактических и стратегических
 - Б) психологических и системных
 - В) финансовых и юридических
10. Главным условием положительного управления несостоятельным предприятием является:
 - А) наличие финансовой отчетности
 - Б) аудиторская проверка
 - В) понимание сущности объекта управления
11. Для быстрого проведения необходимых решений используются ...
 - А) властные полномочия
 - Б) кадровые методики
 - В) маркетинговые стратегии
12. Гарантией восстановления платежеспособности организации является наличие:

- А) имущества, превышающего объем дебиторской задолженности
- Б) имущества, превышающего объем кредиторской задолженности
- В) производственных активов и основных фондов

13. Какой тип кадровой политики в условиях кризиса предприятия характеризуется тем, что руководство предприятия имеет удовлетворительный диагноз и обоснованный прогноз развития ситуации, а также средства для воздействия на нее:

- А) активная
- Б) реактивная
- В) превентивная

14. Какое поведение руководителя будет считаться наиболее эффективным в ситуации, когда работники хотят работать по-новому, но не имеют достаточных навыков:

- А) «дрессировщик»
- Б) «антиманипулятор»
- В) «инструктор»

15. Какой принцип, лежащий в основе поиска уникальных черт фирмы основан на повышении интеллектуального и информационного потенциала:

- А) оптимизации кадрового потенциала предприятия
- Б) формирования уникального кадрового потенциала кризисного предприятия
- В) ориентации на профессиональное ядро кадрового потенциала предприятия

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Антикризисное управление. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В.Я. Захаров [и др.]. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 304 с. — ISBN 978-5-238-01513-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71189.html>

2. Аунапу Э.Ф. Антикризисное управление [Электронный ресурс]: учебник / Э.Ф. Аунапу. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 313 с. — ISBN 978-5-4486-0452-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79765.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1.Алексашкина Е.И. Антикризисное управление на предприятии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.И. Алексашкина, В.Л. Василёнок, В.В. Негреева. — Электрон. текстовые данные. — СПб: Университет ИТМО, 2015. — 92 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/65789.html>

2.Ефимов О.Н. Банкротство и антикризисное управление [Электронный ресурс]: электронное учебное пособие / О.Н. Ефимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 372 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/50615.html>

3.Решетникова К.В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» / К.В. Решетникова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 175 с. — ISBN 978-5-238-02393-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66269.html>

6.3. Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления ISSN 2223-0432
<http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика. ISSN 2309-3390
<http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Информационно-правовой портал «Гарант» – <http://www.garant.ru>
2. Официальный сайт Всероссийского журнала об антикризисном управлении «Арбитражный управляющий» – <http://www.au-journal.ru>
3. Официальный сайт журнала «Вестник по антикризисному управлению» – <http://www.bankrotstvoplus.ru/vestnik>
4. Официальный сайт журнала «Эффективное антикризисное управление» – <http://www.e-c-m.ru>
5. Официальный сайт Правительства России – <http://www.government.ru>
6. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» – <http://www.consultant.ru>
7. Электронная библиотечная система IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

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

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер, подключенный к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в онлайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы

дистанционного обучения, установленной на оборудовании университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций(форумы, чаты);
- консультации (форумы);
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально- технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.