Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права, экономики и управления
Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
_____ И.О. Петрищев
«30» августа 2017 г.

АНТИКРИЗИСНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Программа учебной дисциплины вариативной части

для направления подготовки
39.03.02 Социальная работа
(шифр и наименование)
направленность (профиль) образовательной программы
Менеджмент в социальной сфере

(очная форма обучения)

Составитель: Рыбкина М.В.., к.э.н, доцент
кафедры экономики и управления

Рассмотрено и утверждено на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления, протокол от «29» июня 2017 г. № 9

Ульяновск, 2017

1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Антикризисный менеджмент» включена в вариативную часть Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки, 39.03.02 Социальная работа, направленность (профиль) образовательной программы «Менеджмент в социальной сфере», очной формы обучения.

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

Целью освоения дисциплины «Антикризисный менеджмент» является формирование у студентов базовых навыков социальной организации и управления временем в профессиональной деятельности (развитие навыков управления временем обеспечивает согласование профессиональных целей, временных ресурсов и социальных ролей молодых специалистов с требованиями высокотехнологичной инновационной среды современных организаций).

В результате изучения дисциплины студент должен:

– *знать:* виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения в бюджете на персонал.

– *уметь:* выявлять, прогнозировать кризисные ситуации; принимать стратегические решения по предупреждению кризисных ситуаций; разрабатывать программы по кадровому оздоровлению организации и преодолению кризисных ситуаций; разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при проведении изменений.

- *иметь навыки:* методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита;основными принципами, культурой управления кадровой политики в условиях кризиса; организацией деятельности антикризисного управления персоналом в организациях сферы услуг.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Антикризисный менеджмент»

Этап формирования / Компетенции	теоретический	модельный	практический
	знает	умеет	владеет
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3)	ОР-1 - виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала. .	ОР-2 - выявлять, прогнозировать кризисные ситуации; принимать стратегические решения по предупреждению кризисных ситуаций.	ОР-3 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита
способность к	ОР-4	ОР-5	ОР-6

организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан (ПК-8)	-изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения в бюджете на персонал.-	- разрабатывать программы по кадровому оздоровлению организации и преодолению кризисных ситуаций	- методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита;основными принципами, культурой управления
способность к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социального работника и реализующих ее специалистов (ПК-11)	ОР-7 - виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения в бюджете на персонал.	ОР-8 -;разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при проведении изменений.	ОР-9 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита;основными принципами, культурой управления кадровой политики в условиях кризиса;
способность к созданию условий для обеспечения государственного-частного партнерства в процессе реализации социальной работы (ПК-12)	ОР-10 - политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения	ОР-11 - разрабатывать программы по кадровому оздоровлению организации и преодолению кризисных ситуаций; разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при проведении изменений.	ОР-12 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита

	в бюджете на персонал.		

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Антикризисный менеджмент» является дисциплиной по выбору вариативной части Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки, 39.03.02 Социальная работа, направленность (профиль) образовательной программы «Менеджмент в социальной сфере», очной формы обучения.

Результаты изучения дисциплины «Антикризисный менеджмент» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Тайм-менеджмент социальных организаций», «Риск-менеджмент социальной организации».

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

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации, час
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные занятия, час	Самостоятельная работа, час	
	Трудоемкость						
	Зачетные единицы	Часы					
6	2	72	12	20		40	Зачет
Итого:	2	72	12	20		40	Зачет

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

5.1 Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

Наименование разделов и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятель-ная работа
6 семестр				
Тема 1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения	2	2		6
Тема 2. Стратегия и тактика антикризисного управления персоналом	2	4		6
Тема 3. Формирование антикризисной деловой культуры социальной организации	2	4		6
Тема 4. Оценка и развитие персонала социальной организации.	2	4		6
Тема 5.Государственное регулирование кризисных	2	2		6

ситуаций Тема 6. Изменение бюджета на персонал	1	2		6
Тема 7. Роль человеческого фактора в условиях антикризисного управления	1	2		4
Всего:	12	20		40

5.2 Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

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

Цикличность в развитии фирм. Опасность и вероятность кризисов в тенденциях циклического развития. Возникновение кризиса в организации. Кризис организации: его виды, фазы, последствия. Тенденция циклического развития организации и регулирование процессов цикличности. Финансы предприятия и проблемы возникновения кризисных ситуаций. Общие и специфические, внутренние и внешние факторы влияющие на возможность кризисных ситуаций. Рисковые компоненты в развитии организации. Недружественное поглощение. Рейдерство и создание кризисных ситуаций

Антикризисное управление. Цель и задачи антикризисного управления, его сущность. Объект и предмет антикризисного управления. Функции антикризисного управления. Устойчивость функционирования и развития предприятия. Точка вхождения предприятия в кризис. Процесс развития несостоятельности на предприятии. Распознавание кризиса. Причины, симптомы, факторы, последствия кризиса. Этапы антикризисного управления на предприятии.

Тема 2. Стратегия и тактика антикризисного управления персоналом

Стратегия антикризисного управления персоналом. Основные составляющие стратегии и тактики управления персоналом. Современные тенденции развития стратегий управления персоналом. Стратегия управления персоналом. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии управления персоналом. Основные направления кадровой политики организации, выработанные на основе стратегии управления персоналом. Принципы разработки антикризисной кадровой политики. Факторы, определяющие гибкость и адаптивность кадровой политики. Элементы антикризисной кадровой политики. Типы кадровой политики (пассивная, реактивная, превентивная, активная), их характеристики. Виды кадровой политики в зависимости от степени открытости по отношению к внешней среде (открытая, закрытая). Анализ и прогнозирование кадрового обеспечения предприятия. Разработка и реализация планов, увольнения, сокращения и переподготовки персонала. Управление мотивацией, профессиональным ростом, отбором кадров. План по труду и социальным вопросам предприятия. Роль профсоюзов в решении производственных и социальных вопросов, способствующих преодолению предкризисных ситуаций на уровне организации и устойчивому росту предприятия.

Тема 3.Формирование антикризисной деловой культуры социальной организации

Деловая культура как ресурс антикризисного управления. Инструменты и методы формирования антикризисной культуры организации. Маркетинговые антикризисные программы. Новые формы привлечения персонала – аутсортинг, рекрутинг. Элементы антикризисной культуры персонала в российских организациях

Тема 4 Оценка и развитие персонала социальной организации.

Взаимосвязь оценки персонала с другими технологиями управления персоналом. Цели и результаты оценки. Преимущество оценки для сотрудника и для организации. Разработка критериев оценки, определение профиля компетенций. Выбор методов оценки: аттестация, 360 градусов, ассессмент-центр, управление по целям.

Развитие персонала: организация обучение, карьера и т.д. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Методы, методики и технологии обучения. Обучение. Доводы «за» и «против» обучения. Место обучения в системе управления персоналом. Цели и задачи обучения. Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов. Виды и методы обучения. Сравнительная характеристика основных методов обучения Критерии оценки эффективности обучения.

Карьера. Понятие деловой карьеры. Виды и типы карьер. Цели карьеры. Этапы карьеры. Различия между российской и европейской карьерами. Управление карьерой. Планирование карьерой (составление плана). Служебные (кадровые) перемещения и их виды. Резерв на выдвижение и стадии его формирования. Методы работы с резервом. Резерв руководящих должностей и работа с ним.

Тема 5. Разработка программ стимулирования в период кризиса

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

Тема6. Государственное регулирование кризисных ситуаций

Роль и место государственного антикризисного регулирования рыночной экономики. приоритеты и ограничения государственного регулирования кризисных ситуаций. Государственная антикризисная политика в стабильном, неустойчивом, кризисном состоянии. Виды государственного антикризисного регулирования. Средства и механизма государственного регулирования кризисных ситуаций.

Тема 7. Роль человеческого фактора в условиях антикризисного управления

Анализ и прогнозирование кадрового обеспечения предприятия. Разработка и реализация планов, увольнения, сокращения и переподготовки персонала. Управление мотивацией, профессиональным ростом, отбором кадров. План по труду и социальным вопросам предприятия. Роль профсоюзов в решении производственных и социальных вопросов, способствующих преодолению предкризисных ситуаций на уровне организации и устойчивому росту предприятия.

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

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов, которая включает два варианта, в каждом из которых 32 задания.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к защите реферата.

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Пример контрольной работы.

1. Что порождает экономический кризис?
а) циклическое развитие экономики;
б) спад производства;
в) снижение деловой активности;
г) депрессия.

2. Упорядочите фазы развития кризиса
2 : депрессия;
1 : кризис;
4 : подъем;
3 : оживление.

3. Кризис – это:
а) это крайнее обострение противоречий в социально-экономической системе
б) объективное стечение обстоятельств, отражающихся на экономической деятельности предприятия;
в) совокупность факторов, способствующих развитию предприятия во времени

4. Конкурсное производство при объявлении предприятия банкротом по срокам не должно превышать:
а) шести месяцев;
б) одного года;
в) полутора лет;
г) двух лет.

5. Назовите виды государственного регулирования кризисных ситуаций:
а) нормативно-законодательная деятельность
б) финансовое регулирование
в) регулирование в сфере производства
г) перераспределение дохода
д) все перечисленное верно

6. Назовите механизм государственного управления:
а) формирование знаний, управленческих концепций, проектов , планов и программ
б) развитие управленческих отношений
в) мотивация творческой деятельности с сфере управления
г) воспитания в обществе уважения к государству, законам, институтам, морали
д) разработка и внедрение управленческих технологий, оптимизирующих процесс управления и объединяющих в одно целое управленческие знания, отношения и творческую деятельность, работу общественных институтов
е) все перечисленное верно

7. При объявлении предприятия банкротом и открытии конкурсного производства в первую очередь удовлетворяются требования Кредиторов:
а) да;
б) нет.

8. Мировое соглашение считается принятым, если за его заключение высказалось конкурсных кредиторов и лиц из последующих очередей по удовлетворению претензий в отношении предприятия-банкрота в количестве не менее:
а) 100%;
б) 50%;
в) 2/3;
г) 1/3.

9. При объявлении предприятия банкротом и открытии конкурсного производства в первую очередь удовлетворяются требования Кредиторов:
а) да;
б) нет.

10. Конкурсные кредиторы и конкурсные управляющие — одни и те же лица:
а) да;
б) нет.

11. Антикризисное регулирование – это:
а) политика правительства, направленная на защиту предприятий от кризисных ситуаций и на предотвращение их банкротства;
б) система мер, осуществляемых предприятием для предотвращения банкротства;
в) прогнозирование (на уровне предприятия) возможных кризисных ситуаций и рисков с целью минимизировать возможные убытки.

12. Объектом антикризисного управления является:
а)средства производства;
б) рабочая сила;
в) организация производства, труда и управления;
г) финансы;
д) инвестиции.

13. При объявлении предприятия банкротом и открытии конкурсного производства в первую очередь удовлетворяются требования Кредиторов:
а) да;
б) нет.

14. Конкурсные кредиторы и конкурсные управляющие — одни и те же лица:
а) да;
б) нет.

15. Мировое соглашение считается принятым, если за его заключение высказалось конкурсных кредиторов и лиц из последующих очередей по удовлетворению претензий в отношении предприятия-банкрота в количестве не менее:
а) 100%;
б) 50%;
в) 2/3;
г) 1/3.
16. На какой срок может быть назначен арбитражный управляющий:
а) шесть месяцев;
б) один год;
в) 16 месяцев;
г) 18 месяцев;

д) два года.

17. Совокупность факторов, обусловливающих то или иное текущее экономическое состояние предприятия в определенный период времени, называется:
а) экономическая система
б) окружающая среда
в) конъюнктура

18. Основная задача института несостоятельности (банкротства) заключается в том, чтобы
а) распределить потери кредиторов наиболее справедливым образом;
б) минимизировать убытки государства;
в) обеспечить выживание несостоятельного предприятия.

19. Упорядочите виды несостоятельности предприятий по степени тяжести и ответственности перед законом:
а) предприятие-должник (обычный);
б) несостоятельный должник;
в) фиктивный должник;
г) преднамеренный должник;
д) неосторожный должник;
е) банкрот.

20. На какой срок может быть назначен арбитражный управляющий:
а) шесть месяцев;
б) один год;
в) 16 месяцев;
г) 18 месяцев;
д) два года.

21. Какие процедуры предполагает санация:
а) санация инвестиционного потенциала предприятия
б) разработка программы санации
в) санация кадрового потенциала
г) все перечисленное верно

22. Назовите принципы санации:
а) принцип упущенных возможностей
б) принцип динамичности экономических процессов
в) принцип малозатратности
г) принцип прозрачности санационных процедур
д) принцип компромисса между интересами всех участников санации
е) принцип сотрудничества с персоналом
ж) все перечисленное верно

23. Назовите внешние источники инвестиций для санационных мероприятий:
а) кредитование партнером по бизнесу
б) банковский кредит
в) бюджетная субсидия, реструктуризация обязательных платежей
г)факторинг
д)оптимизация налогообложения

е) лизинг оборудования
ж) эмиссия ценных бумаг
з) иностранные инвестиции

24. Назовите внутренние источники инвестиций для санационных мероприятий:
а) продажа и аренда оборудования и помещений
б)факторинг
в) вексельные программы
г)банковский кредит
д) кредитование партнером по бизнесу
е) франчайзинг
ж) оптимизация налогообложения
з) реализация непрофильных услуг

25. Продолжительность санации не должна превышать:
а) 6 месяцев
б) 18 месяцев
в) 10 месяцев

26. Процедура, направленная на восстановление платежеспособности предприятия-должника посредством финансовых вливаний со стороны и проведения целенаправленных реорганизационных мероприятий называется:
а) наблюдением
б) санацией
в) конкурсное производство
г) внешнее управление

27. Как уменьшить риски?
а) повышать обоснованность решений;
б) выбирать наименее рисковые сферы деятельности;
в) путем страхования, диверсификации бизнеса, анализа дополнительной информации;

28. Назовите функциональные особенности риск-процесса:
а) маретинговый
б) инновационный
в) инвестиционный
г) производственный
д) страховой
е) финансовый
ж) все перечисленное верно

29. Перечислите последствия реализации риск-решения:
а) социальные
б) региональные
в) политические
г) криминогенные
д) экологические
е) демографические

30. Кто является главным субъектом в регулировании заработной платы?
а) Государство;
б) предприятие;

в) регулирование осуществляется на основе социального партнерства;
г) все перечисленное.

31. Размер потерь организации как результата деятельности в условиях неопределенности представляет собой цену риска, а величина успеха – плату за риск:
а) верно
б) неверно

32. Назовите характеристики риск5а используемые в практике менеджмента:
а) размер вероятного ущерба
б) вероятность риска
в) уровень риска
г) степень риска
д) приемлемость риска
е) правомерность риска
ж) все перечисленное верно

33. Назовите наиболее распространенные риски социально-экономического развития страны, воздействующие на менеджмент организации:
а) экономические
б) социальные
в) экологические
г) политические
д) все перечисленное верно

34. Для успешного управления риском необходимо управленческое образование персонала, профессиональные навыки и система информационного обеспечения, адекватная мировым тенденция развития информационных технологий:
а) верно
б) неверно

35. Риск по сути своей является:
а) объективным явлением
б) субъективным явлением
в) нежелательным явлением

36. Укажите порядок процедур в цикле антикризисного менеджмента:
а) планирование;
б) маркетинг;
в) диагностика предприятия;
г) антикризисные управленческие решения;
д) мотивация;
е) контроль;
ж) учет результатов,

37. Инвестиции – это:
а) стремление к удовлетворению потребности, обусловленное осознанием потребности и условий ее реализации
б) долгосрочное вложение частного или государственного капитала в различные отрасли национальной или зарубежной экономики с целью получения прибыли
в) краткосрочное вложение частного капитала в различные отрасли национальной или зарубежной экономики с целью получения прибыли

38. Какую основную цель ставит антикризисная инвестиционная стратегия государства:

а) структурная перестройка экономики
б) ликвидация угрозы банкротства
в) поддержание эффективной деятельности предприятий

39. Основная цель антикризисной инвестиционной стратегии государства – структурная перестройка экономики:

а) верно
б) неверно

40. Что небобходимо в управлении инвестиционным процессом:

а) четко определить цели инвестирования
б) выбрать объекты инвестирования в соответствии с обозначенными приоритетами
в) снизить темпы инфляции
г) выявить реальные источники
д) прекратить утечки капитала из страны

41. Назовите источники финансирования инвестиционного процесса: собственные финансовые средства

а) продажа основных фондов, земельных участков и др. видов активов
б) ассигнования из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов
в) иностранные инвестиции, предоставляемые в форме финансового или иного участия в уставном капитале совместных предприятий, а также в форме прямых вложений
г) различные формы заемных средств
д) все перечисленное верно

42. Какая модель рыночного регулирования принята в России?

а) кейсианская;
б) монетаристская;
в) планомерно-рыночного регулирования.

43. Что необходимо предпринять для эффективного перехода к рынку?

а) провести приватизацию;
б) «отпустить» цены;
в) реализовать систему организационно-экономических, научно-технических и социальных мер.

44. Что собой представляет структурная перестройка экономики?

а) изменение пропорций между отраслями;
б) преобразование производительных сил, исходя из необходимости технологического обновления и приспособления производства к изменяющимся внутренним и внешним условиям;
в) реструктуризация производства;
г) замена устаревших фондов.

45. Что является главным в макроэкономической политике?

а) Обеспечение успешного проведения реформ;

б) создание условий для производственной деятельности, роста инвестиционной активности;
в) получение признания международных организаций, вступление в ВТО.

46. Стратегия развития России должна:
а) обеспечить подъем уровня благосостояния населения;
б) способствовать ускорению научно-технического прогресса;
в) обеспечить успешное проведение реформ;

47. Оцените последствия развития переходных экономик:
а) больше хорошие, чем плохие;
б) больше плохих, чем хороших;
в) устойчивые негативные тенденции в развитии;
г) начали преодолеваться негативные тенденции.

48. В чем выражаются основные особенности системы управления в нынешних условиях?
а) в появлении рыночных регуляторов;
б) по существу, различий со «старой» системой управления нет.
г) отпала необходимость в планировании, использовании административных методов;
д) в необходимости организации согласованного взаимодействия плана и рынка.

49. Назовите главную цель общества:
а) высокие темпы роста экономики;
б) успешное продвижение реформ;
в) поддержание постоянного роста уровня благосостояния населения;
г).борьба с бедностью, а не с богатыми

Примерный перечень тем рефератов

1.. Понятие и определение предмета антикризисного управления.
2. Кризис как специфическое проявление развития фирмы в хозяйственной системе.
3. Рыночная хозяйственная система как проявление стихийного действия экономических законов. Общее понятие кризиса.
4. Из истории кризисов в экономической жизни общества.
5. Классификация кризисных явлений и ситуаций.
6. Социально-экономические последствия кризисов.
7.Необходимость и сущность антикризисного управления.
8. Кризисы в эпоху регулируемого рыночного хозяйства.
9. Типология современных экономических кризисов.
10. Короткие волны и их характеристика.
11. Средние циклы и их особенности.
12. Длинные волны и их характеристика.
13. Цикличность в развитии фирм. Опасность и вероятность кризисов в тенденциях циклического развития.
14. Возникновение кризиса в организации. Кризис организации: его виды, фазы, последствия.
15. Финансы предприятия и проблемы возникновения кризисных ситуаций.
16. Общие и специфические, внутренние и внешние факторы влияющие на возможность кризисных ситуаций.

17. Рисковые компоненты в развитии организации.
18. Недружественное поглощение. Рейдерство и создание кризисных ситуаций.
19. Роль государства в регулировании экономикой. Основные рычаги регулирования.
20. Косвенные и прямые методы регулирования.
21. Антикризисная стратегия и ее связь с антициклической политикой.
22. Виды государственного регулирования кризисных ситуаций в национальном хозяйстве, отрасли и организации.
23. Кризисы в системе управления и регулирования экономикой. Причины кризисов государственного управления.
24. Реформирование системы управления как непрерывный процесс, способствующий формированию эффективной экономики.
25. Регулирование и дерегулирование. Особенности либерализации в антикризисном управлении.
26. Финансы предприятия и проблемы возникновения кризисных ситуаций.
27. Анализ финансово-хозяйственной деятельности и диагностика устойчивости предприятия.
28. Содержание плана финансового оздоровления.
29. Восстановление системы расчетов и денежного обращения с хозяйствующими субъектами, стимулирование денежных расчетов при сделках.
30. Риски в хозяйственной деятельности, методы расчета и обоснования допустимых пределов.
31. Организация системы управления финансами. Структура и содержание финансового плана предприятия.
32. Система бюджетирования предприятия.
33. Стратегическое планирование при антикризисном управлении: этапы системного подхода и функции.
34. Определение генеральной цели и цели предприятия. Выбор стратегий достижения целей и определение ключевых задач, стоящих перед предприятием в условиях кризиса.
35. Понятие и основные функции маркетинга при антикризисном управлении предприятием.
36. Стратегический и оперативный маркетинг. Оценка конкурентоспособности товаров.
37. Сущность банкротства. Законодательство РФ о несостоятельности (банкротстве) предприятий.
38. Критерии несостоятельности (банкротства) предприятий.
39. Наблюдение: этапы и последствия его проведения на неплатежеспособных предприятиях.
40. Финансовое оздоровление как мера по выводу предприятий из состояния неплатежеспособности.
41. Внешнее управление и практические направления его организации.
42. Конкурсное производство: функции и юридические последствия введения
43. План ликвидации, реструктуризации предприятия, перепрофилирования, закрытия, разделений, выделений производств.
44. План организации и реорганизации производственной структуры, слияний и присоединений.
45. Обеспечение устойчивости развития производственных структур и собственности путём их интеграции в корпоративные системы.
46. Объективная необходимость государственного управления несостоятельными предприятиями и создания условий для устойчивой деятельности предприятий.
47. Инвестиционные кредиты как основа стимулирования развития предприятий.

48. Процедуры исполнительного производство и взыскание задолженности по решению суда в решении финансовых проблем предприятий. Эволюция правовой базы управления несостоятельными предприятиями в РФ
49. Риск его природа, классификация рисков в условиях функционирования организации. Методы оценки рисков.
50. Инвестиции и инвестиционные риски. Государственная политика стимулирования инвестиционного развития фирм, организаций для их устойчивого развития.
51. Инновации и инновационные риски. Государственная инновационная политика и ее роль в снижении антикризисного риска организации.
52. Антикризисное управление рисками.
53. Анализ и прогнозирование кадрового обеспечения предприятия.
54. Разработка и реализация планов, увольнения, сокращения и переподготовки персонала.
55. Управление мотивацией, профессиональным ростом, отбором кадров.
56. Роль профсоюзов в решении производственных и социальных вопросов, способствующих преодолению предкризисных ситуаций на уровне организации и устойчивому росту предприятия.

Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся

1. Рбыкина М.В. Риск-менеджмент социальной организации: учебно-методические рекомендации – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», 2017. – 18 с.
2. Суркова М.А.Методы принятия управленческих решений [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 22 с.
3. Рыбкина М. В. Управление изменениями и эффективность социального менеджмента [Текст] : методические указания / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2016. - 33, [2] с.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Организация и проведение аттестации бакалавра

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, а на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценивания компетенций бакалавров используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом традиционные средства совершенствуются в рамках компетентностного подхода, а инновационные средства адаптируются для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Этап / формирования	теоретический	модельный	практический
	знает	умеет	владеет

Компетенции			
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3)	ОР-1 - виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала. .	ОР-2 - выявлять, прогнозировать кризисные ситуации; принимать стратегические решения по предупреждению кризисных ситуаций.	ОР-3 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита
способность к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан (ПК-8)	ОР-4 -изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения в бюджете на персонал.-	ОР-5 - разрабатывать программы по кадровому оздоровлению организации и преодолению кризисных ситуаций	ОР-6 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита;основными принципами, культурой управления
способность к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социального работника и реализующих ее специалистов (ПК-11)	ОР-7 - виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной	ОР-8 -;разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при проведении изменений.	ОР-9 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита;основными принципами, культурой управления кадровой политики в условиях кризиса;

	организации труда, изменения в бюджете на персонал.		
способность к созданию условий для обеспечения государственного-частного партнерства в процессе реализации социальной работы (ПК-12)	ОР-10 - политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения в бюджете на персонал.	ОР-11 - разрабатывать программы по кадровому оздоровлению организации и преодолению кризисных ситуаций; разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при проведении изменений.	ОР-12 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита

7.1 Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы:

Компетенции	**Этапы формирования компетенций**	**Показатели формирования компетенции - образовательные результаты (ОР)**		
		Знать	**Уметь**	**Владеть**
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3)	**Теоретический (знать)** виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала.	ОР-1 - виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала. .		
	Модельный (уметь) - выявлять, прогнозировать кризисные ситуации; принимать стратегические		ОР-2 - выявлять, прогнозировать кризисные ситуации; принимать стратегические решения по	

	решения по предупреждению кризисных ситуаций.		предупреждению кризисных ситуаций.	
	Практический (владеть - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита			ОР-3 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита
ПК-8 способность к организационно -управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	**Теоретический (знать)** организационно-управленческие работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	ОР-4 -изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения в бюджете на персонал.-		
	Модельный (уметь) планировать рабочий день и - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита		ОР-5 - - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита	
	Практический (владеть) методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита;основным и принципами,			ОР-6 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита;основными принципами,

	культурой управления			культурой управления
способность к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социального работника и реализующих ее специалистов (ПК-11)	**Теоретический (знать)** организационно-управленческие работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты гражданвиды ,организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонал	ОР-7 - виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения в бюджете на персонал.		
	Модельный (уметь) Вести документооборот в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан		ОР-8 -;разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при проведении изменений.	
	Практический (владеть - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита;основным и принципами, культурой управления			ОР-9 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита;основными принципами, культурой управления

	кадровой политики в условиях кризиса;			кадровой политики в условиях кризиса;
способность к созданию условий для обеспечения государственного-частного партнерства в процессе реализации социальной работы (ПК-12)	**Теоретический (знать)** политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения в бюджете на персонал	ОР-10 - политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в социальной организации труда, изменения в бюджете на персонал.		
	Модельный (уметь) - разрабатывать программы по кадровому оздоровлению организации и преодолению кризисных ситуаций; разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при		ОР-11 - разрабатывать программы по кадровому оздоровлению организации и преодолению кризисных ситуаций; разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при проведении изменений.	
	Практический (владеть) методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита			ОР-12 - методами диагностики кризисных ситуаций; направлениями проведения кадрового аудита

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания:

№	РАЗДЕЛЫ (ТЕМЫ)	СРЕДСТВА	Показатели формирования

п/п	ДИСЦИПЛИНЫ	ОЦЕНИВАНИЯ, используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	компетенции (ОР)											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			ОК-3			ПК-8			ПК-11			ПК-12		
1	Тема 1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии и причины его возникновения	**ОС-1** Контрольная работа	+						+					
		ОС-2 Реферат	+						+	+				
		ОС-4 Групповые обсуждения	+						+	+				
2	Тема 2. Стратегия и тактика антикризисного управления персоналом	**ОС-1** Контрольная работа	+			+			+					
		ОС-2 Реферат	+			+			+	+				
		ОС-4 Групповые обсуждения	+			+			+	+				
3	Тема 3. Формирование антикризисной деловой культуры социальной организации	**ОС-1** Контрольная работа	+						+					
		ОС-2 Реферат	+	+										
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+										
4	Тема 4. Оценка и развитие персонала социальной организации .	**ОС-1** Контрольная работа	+			+						+		
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+					+		
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+	+	+	+	+				+		
		ОС-2 Реферат	+	+					+	+		+		
		ОС-3 Работа в микрогруппах	+	+	+				+	+	+	+		
6	Тема 5. Государственное регулирование кризисных ситуаций	**ОС-1** Контрольная работа	+						+					
		ОС-2 Реферат	+						+	+				
		ОС-3 Работа в микрогруппах	+						+	+	+			
7	Тема 6. Изменение бюджета на персонал	**ОС-1** Контрольная работа	+						+			+		
		ОС-2	+						+	+		+		

		Реферат												
		ОС-3 Работа в микрогруппах	+						+	+		+		

Оценочными средствами текущего оценивания являются: контрольная работа, рефераты, работа в микрогруппах, групповые обсуждения. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических занятиях.

Критерии и шкалы оценивания

Контрольная работа представляет собой тест из вопросов (образец теста приведен в п.6 программы). За каждый правильный ответ на вопрос теста начисляется 1 балл.

Критерии оценивания реферата ОС-1

Критерии	Максимальное количество баллов
Новизна реферированного текста	2
Степень раскрытия сущности проблемы	4
Обоснованность выбора источников	2
Соблюдение требований к оформлению	2
Грамотность	2
Всего:	12

ОС-2 Контрольная работа

Критерии оценивания контрольной работы

Критерии	Оценка по 32-балльной шкале
1) полные ответы на вопросы; 2) указание точных названий и определений; 3) правильная формулировка понятий и категорий.	29-32
1) недостаточно полные ответы на вопросы; 2) несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) наличие грамматических и стилистических ошибок и др.	23-28
1) ответы на вопросы отражает общее направление изложения лекционного материала; 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; 3) наличие грамматических и стилистических ошибок и др.	17-22
1) не все вопросы раскрыты; 2) большое количество существенных ошибок; 3) наличие грамматических и стилистических ошибок и др.	0-16

ОС-3 Работа в микрогруппах

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов

Приводит примеры антикризисного менеджмента	Теоретический (знать)	4
Управлять социальными рисками.	Модельный (уметь)	4
Анализирует антикризисное управление социальной организацией	Практический (владеть)	4
Всего:		12

ОС-4 Групповые обсуждения

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Приводит примеры антикризсный менеджмент социальной организации	Теоретический (знать)	4
разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при проведении изменений.	Модельный (уметь)	4
Анализирует социально-экономические последствия кризисов.	Практический (владеть)	4
Всего:		12

Зачет в форме устного собеседования по вопросам

При проведении зачета учитывается уровень знаний обучающегося при ответах на вопросы (теоретический этап формирования компетенций), умение обучающегося отвечать на дополнительные вопросы по применению теоретических знаний на практике и по выполнению обучающемся заданий текущего контроля (модельный этап формирования компетенций), навыки обобщения, анализа, выбора путей достижения цели (практический этап формирования компетенций).

Критерии и шкала оценивания зачета:

Полнота ответа на вопросы билета	Оценка по 32-балльной шкале
Получены полные ответы на все вопросы билета	25 – 32
Получены достаточно полные ответы на все вопросы билета	17 – 24
Получены неполные ответы на все или часть вопросов билета	8 – 16
Получены фрагменты ответов на вопросы билета или вопросы не раскрыты	0 – 7

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Понятие и определение предмета антикризисного управления персоналом .
2. Антикризисное управление персоналом и его особенности.
3. Задачи и принципы антикризисного управления персоналом.
4. Проблемы антикризисного управления персоналом в современных условиях.
5. Кризис как специфическое проявление развития фирмы в хозяйственной системе.
6. Социально-экономические последствия кризисов.

7. Сущность антикризисного управления.
8. Цикличность в развитии фирм. Опасность и вероятность кризисов в тенденциях циклического развития.
9. Возникновение кризиса в организации. Кризис организации: его виды, фазы, последствия.
10. Анализ и прогнозирование кадрового обеспечения предприятия.
11. Разработка и реализация планов, увольнения, сокращения и переподготовки персонала.
12. Управление мотивацией, профессиональным ростом, отбором кадров.
13. Аутсорнинг, рекрутинг. Содержание, преимущества.
14. Характеристика стратегий при антикризисном управлении пероналом.
15. Этапы кадровой политики организации (предприятия).
16. Сущность, задачи и принципы формирования и реализации антикризисной кадровой политики.
17. Типы и методы реализации антикризисной кадровой политики.
18. Порядок удовлетворения обязательств перед работниками предприятия-банкрота?
19. Какова роль профсоюзов в реализации антикризисной кадровой политики?
20. Оценка и развитие персонала организации.
21. Японский опыт антикризисного управления персоналом.
22. Опыт антикризисного управления персоналом в Великобритании.
23. Инструменты и методы формирования антикризисной культуры организации.
24. Виды и правовые основания массовых высвобождений.
25. Программы стимулированя персонала в период кризиса.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1	Контрольная работа	Контрольная работа выполняется в форме письменного тестирования по теоретическим вопросам курса. Регламент – 1-1.5 минуты на один вопрос.	Тестовые задания
2	Реферат	Реферат соответствует теме, выдержана структура реферата, изучено 85-100 % источников, выводы четко сформулированы	Темы рефератов
3	Работа в микрогруппах	Работа в микрогруппах осуществляется на практических занятиях. Оцениваются содержание выступления, культура речи, способность делать выводы, активность, корректность	Вопросы для обсуждения в микрогруппе содержатся в кратком описании содержания тем (разделов) дисциплины
4	Групповые обсуждения	Групповые обсуждения осуществляется на практических занятиях. Оцениваются содержание выступления, культура речи, способность делать выводы, способность отстаивать свою точку зрения, активность, корректность	Вопросы для групповых обсуждений содержатся в кратком описании содержания тем (разделов) дисциплины

5	Зачет в форме устного собеседования по вопросам	Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. При выставлении оценки «зачтено»/«не зачтено» учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практикоориентированными заданиями.	Комплект примерных вопросов к зачету

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине

6 семестр			
№ п/п	Вид деятельности	Максимальное количество баллов за занятие	Максимальное количество баллов по дисциплине
1	Посещение лекций	1	**6**
2	Посещение практических занятий	1	**10**
3	Работа на практическом занятии	12	**120**
4	Контрольная работа	32	**32**
5	Зачет	32	**32**
ИТОГО:	2 зачетные единицы		**200**

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Контрольная работа	Зачёт/ Экзамен
6 семестр	Разбалловка по видам работ	6 х 1=6 баллов	10 х 1=10 баллов	10 х 12=120 баллов	32 балла	32 балла
	Суммарный максимальный балл	6 баллов max	16 баллов max	136 баллов max	168 баллов max	200 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам семестров

По итогам изучения дисциплины «Антикризисный менеджмент» в 6 семестре, трудоёмкость которой составляет 2 ЗЕ, обучающийся набирает определённое количество баллов, которое соответствует «зачтено» или «не зачтено» согласно следующей таблице:

	Баллы (2 ЗЕ)
«зачтено»	более 60
«не зачтено»	60 и менее

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

Основная литература:

1.Антикризисное управление: Учебник для бакалавров / Гореликов К.А. - М.:Дашков и К, 2017. - 216 с..- [Электронный ресурс]. - URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=556392
2. Антикризисное управление : учеб. пособие / В.И. Орехов, К.В. Балдин, Т.Р. Орехова. — 2-е изд., испр. — М. : ИНФРА • М, 2018. — 268 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс] - URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=951284
3. Антикризисное управление организацией:Уч.пос./Г.Д.Антонов, О.П.Иванова, В.М.Тумин, В.А. Трифонов - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 142 с. [Электронный ресурс] - URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511218

Дополнительная литература

1.Мастерство менеджмента : более 1200 практ.советов по управлению на каждый день / М. Али, С. Бруксон, Э. Брюс и др.; пер. с англ. Н.С. Ляпковой и др. – М.: РОСМЭН, 2004. – 863 с. (Библиотека УлГПУ).
2.Мескон М. Основы менеджмента [Текст] : [учебник] : пер. с англ. / М. Мексон ; М.Мескон, М.Альберт, Ф. Хедоури; [общ.ред. и вступ. ст. И. Евсеенко]. - [2-е изд.]. - М. : Дело, 2001. - 799 с. ISBN 5-7749-0142-4 (БиблиотекаУлГПУ).
3.Антикризисное управление организацией: Учебное пособие / А.Т. Зуб, Е.М. Панина. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 chttp://znanium.com/catalog.php?bookinfo=437639
4.Антикризисное управление: схемы и определения: Учебное пособие / Т.В. Юрьева. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 136 с. http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=331906

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Электронные библиотечные системы (ЭБС), с которыми сотрудничает «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»

№	Название ЭБС	№, дата договора	Срок использования	Количество пользователей
1	«ЭБС ZNANIUM.COM»	Договор № 2304 от 19.05.2017	с 31.05.2017 по 31.05.2018	6 000
2	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Договор № 1010 от 26.07.2016	с 22.08.2016 по 21.11.2017	6 000

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

В соответствии с учебным планом соответствующего направления подготовки дисциплина «Антикризисный менеджмент» изучается студентами очниками во8 семестре.

Успешное изучение курса требует от студентов посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции

преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Практическое занятие – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на практическом занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов Риск-менеджмент социальной организации. Участие в практическом занятии позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач и моделей в области Риск-менеджмент социальной организации.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине «Риск-менеджмент социальной организации» является зачет во 8 семестре.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы курса – залог успешной работы и положительной оценки.

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

Образовательный процесс обеспечивается достаточной информационно-библиографической базой, современными техническими средствами, информационными и коммуникационными технологиями.

В процессе проведения учебных занятий могут быть использованы мультимедийные технологии, аудиоаппаратура, видеоаппаратура.

Для подготовки к учебным занятиям используются университетский библиотечный фонд, кафедральная библиотека, современные информационные и коммуникационные технологии (Интернет), при необходимости аудио- и видеотека, видеокамера, фотоаппаратура, компьютерная и копировальная техника.

Лицензионные программы

* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №1110 от 15.12.2014 г., действующая лицензия.

* Операционная система WindowsPro 7 RUS Upgrd OLP NL Acdmc, Open License: 47357816, договор №17-10-оаэ ГК от 29.10.2010 г., действующая лицензия.

* Офисный пакет программ Microsoft Office Standard 2010 OLP NL Academic, OpenLicense: 60696830, договор №200712-1Ф от 20.07.2012 г., действующая лицензия.

* Программа для просмотра файлов формата Dj Vu Win Dj View, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

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

Образовательный процесс обеспечивается достаточным аудиторным фондом, оснащенным необходимым учебным оборудованием. Для проведения лекционных занятий могут быть использованы лекционные аудитории; специализированные лекционные аудитории (оснащенные аудиовизуальными и мультимедийными средствами). Для проведения практических занятий, а также промежуточного и итогового тестирования используются малые аудитории, специализированные малые аудитории (технически оснащенные аудитории), компьютерные классы.

Для самостоятельной работы студентов: компьютерные классы (с выходом в Интернет), библиотека (с выходом в Интернет).

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	**Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы**	**Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа**
ул. Корюкина, дом 2/9. Аудитория № 32 Компьютерный класс. Аудитория для практических занятий.	Стулья – 50 шт., парты – 25 шт., шкаф книжный со стеклом – 2 шт., меловая доска – 1 шт., доска белая магнитная WBASO912 – 1 шт., моноблок Lenovo – 8 шт., компьютер в сборе Intel– 1 шт., проектор NEC M361X – 1 шт.	* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №1110 от 15.12.2014 г., действующая лицензия. * Операционная система Windows Pro 7 RUS Upgrd OLP NL Acdmc, Open License: 47357816, Гражданско-правовой договор № 0368100013813000050-0003977-01 от 02.10.2013 г., действующая лицензия. * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, Open License: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия,

		пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.