

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Кафедра «Экономическая безопасность и управление инновациями»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

**«С.1.3.7.1. Антикризисное управление как фактор экономической
безопасности»**

направления подготовки

«(38.05.01) "Экономическая безопасность"»

специализация «Экономико- правовое обеспечение экономической
безопасности»»

форма обучения – очная

курс – 5

семестр – 10

зачетных единиц – 4

часов в неделю –

всего часов – 144

в том числе:

лекции – 26

практические занятия – 34

коллоквиумы – 8

самостоятельная работа – 76

зачет – нет

экзамен – 10 семестр

РГР – нет

1. Цели и задачи дисциплины

Основная цель курса – развить системный подход к антикризисному управлению на предприятии, дать полное представление о современных методах и механизмы антикризисного управления, обратив при этом внимание на опыт отечественных предприятий в данной области. Осветить и проанализировать причины возникновения кризисов на разных уровнях хозяйства. Показать актуальные подходы к анализу и рассмотреть основные проблемы антикризисного управления на современном этапе. Раскрыть проблемы человеческого фактора в антикризисном управлении.

Задачи курса:

1. Усвоение принципов и методов антикризисного управления производственными процессами.
 2. Раскрытие сущность и особенности методик определения экономической эффективности антикризисного управления.
 3. Получение системных знаний о возможностях антикризисного управления.
 4. Исследование направлений совершенствования антикризисного управления производством и вспомогательными процессами с целью финансовой устойчивости предприятий.
 5. Изучение отечественной и международной нормативной базы, принципов и методов анализа кризисных процессов.
 6. Изучение задач и функций служб антикризисного регулирования.
- Студент должен **знать** основные понятия, термины и определения дисциплины, механизмы антикризисного управления, методы планирования в антикризисном управлении, критерии эффективности антикризисного управления; **уметь** применять методы и механизмы антикризисного управления, применять стратегические и тактические подходы антикризисного управления, разрабатывать модели антикризисных стратегий, применять теоретические знания на практике.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

• «Антикризисное управление как фактор экономической безопасности» как научная и учебная дисциплина тесно связана с современными экономическими теориями и базируется на таких федеральных законах РФ «О несостоятельности (банкротстве)», «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций», «Об особенностях несостоятельности (банкротства) субъектов естественных монополий в топливно-энергетическом комплексе». Данная учебная дисциплина тесно связана с другими дисциплинами: «Макроэкономика», «Экономическая теория», «Менеджмент», «Маркетинг», «Теория организации», «Хозяйственное право»,

• **Основные требования:** В процессе изучения дисциплины студенты, опираясь на использование знаний теории общественного воспроизводства, принципов системного подхода, получают возможность последовательно рассмотреть общую систему антикризисного управления и ее основные элементы, организационно-управленческую структуру системы управления, финансово-экономическую основу реализации управленческих решений и механизмы, обеспечивающие их выполнение. Изучение дисциплины «Антикризисное управление» дает представление о природе, этапах, проявлениях кризисных явлений на макро и микро уровнях. Изучение курса позволяет, используя знание теоретических основ управления организациями вырабатывать практические рекомендации антикризисной программы.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

- способность выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка (ПК-7)

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-7	должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка	выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка	должностными обязанностями по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка

В результате освоения дисциплины «Антикризисное управление как фактор экономической безопасности» обучающийся должен:

Знать:

- причины и типологии кризисов;
- стадии развития социально-политического кризиса;
- показатели (индикаторы) экономической безопасности применительно к производственному предприятию;
- возникновение и распознавание кризисов организаций;
- организационно-управленческие проблемы предотвращения и преодоления кризиса;

- реструктуризацию систем управления организацией;
- основные процедуры банкротства;
- инновации в антикризисном управлении;
- антикризисное управление в условиях риска;
- специфические функции контролинга;
- роль человеческого капитала в антикризисном управлении;
- обязанность, права, ответственность арбитражного управляющего;
- государственное регулирование антикризисного управления.

Уметь:

- применять теоретические исследования в реализации задач антикризисного управления;
- распознавать стадии развития кризиса и принимать адекватные ориентиры в проблемах государственного и муниципального управления.

Владеть:

- навыками менеджера в сфере управления организациями;
- методами антикризисного управления и процессами общественного развития.

Цель изучения дисциплины:

Дисциплина имеет цель дать представление о проблемах, возникающих у инженеров при осуществлении управленческой деятельности, рассмотреть основные положения управления предприятием, а также обобщить отечественный и мировой опыт по решению проблем менеджмента в современных условиях, приобрести навыки стратегического лидера в управлении организацией

Задачи дисциплины:

Задачи данного курса:

- овладеть основами теории менеджмента и приобрести навыки в конструировании стратегических проектов развития организации;
- отработать навыки принятия управленческих решений
- отшлифовать умения в планировании карьеры с учетом новейших научных разработок и накопленных знаний.

4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам и видам занятий

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу			
			трудоемкость (в часах)			
			Коллоквиумы	Лек-ции	Прак-тич	Сам. раб.
1.	Кризисы в социально-экономических системах	20	2	4	4	10
2.	Диагностика кризисов в процессах управления	18		2	6	10
3.	Технологии антикризисного управления	22	2	4	4	12
4.	Процедуры банкротства предприятия	20		4	6	10
5	Организационные преобразования в антикризисном управлении	22	2	4	4	12
6	Инвестиционная политика в антикризисном управлении	20		4	6	10
7	Психологические аспекты антикризисного управления	22	2	4	4	12
	Экзамен					
	Итого	144	8	26	34	76

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	4	1,2	Кризисы в социально-экономических системах	1-6
2	2	3	Диагностика кризисов в процессах управления	2,3,4,6
3	4	4,5	Технологии антикризисного управления	1, 3,6
4	4	6,7	Процедуры банкротства предприятия	3,4,5
5	4	8,9	Организационные преобразования в антикризисном управлении	1,2,4,5
6	4	10,11	Инвестиционная политика в антикризисном управлении	1-6
7	4	12,13	Психологические аспекты антикризисного управления	2,3,4,6

6. Содержание коллоквиумов

№ Темы	Всего часов	№ коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме	Учебно-методическое обеспечение
1	2		4	5
1	2	1	Кризисы в социально-экономических системах	1-6
3	2	2	Технологии антикризисного управления	1, 3,6
5	2	3	Организационные преобразования в антикризисном управлении	1,2,4,5
7	2	4	Психологические аспекты антикризисного управления	2,3,4,6

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов	№ занятия	Тема практического занятия. Вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учебно-методическое обеспечение
			4	5
1	4	1,2	Сущность Антикризисного управления: Сравнительные характеристики американской, японской и российской моделей менеджмента. Личностные и деловые качества современного менеджера.	1-6, 11,13,15,17, 20
2	6	3	Антикризисное управление – социально-экономическая система; Подходы к менеджменту. Уровни управления организацией.	6,9 10,11, 12, 16
3	4	4,5	Цели организации: Разработка долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных целей организации. Разработка миссии организации.	1,4,6, 9,10,11,
4	6	6,7	Состав и содержание элементов субъекта и объекта управления. Основные законы и закономерности деятельности организаций.	6,9 10,11, 12, 16
5	4	8,9	Принятие решений: Разработка алгоритма решения управленческой проблемы;	3,4,5, 8, 15, 16
6	6	10,11	Оптимизация управленческого решения	
7	4	12,13	Личностные и деловые качества современного менеджера.	

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего часов	Наименование лабораторной работы. Задания, вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	4	3
		Не предусмотрено	

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего Часов	Вопросы для самостоятельного изучения (задания)	Учебно-методическое обеспечение
1	10	Изучение истории развития антикризисного управления. Составление хронологических таблиц.	1-5, 10,
2	10	Описать любую организацию как социально-экономическую систему.	1,3,6
3	12	Изучение функций антикризисного управления	1-6,9,10,12, 13,16,17
4	10	Проанализировать стратегию антикризисную любой коммерческой организации.	1,2,3,4,8,11,14
5	12	Изучить ситуационные методы принятия решений.	1,3,9,11,12,17
6	10	Рассмотреть, методы, модели и технологии разработки и реализации управленческих решений.	1-5, 10,
7	12	Составление психологических портретов сотрудников	1,3,6

ВИДЫ СРС

Изучение данной дисциплины предполагает выполнение следующих видов самостоятельной работы студентов:

- написание реферата;
- подготовка докладов с презентацией;
- выполнение тестовых заданий;
- изучение основной и дополнительной литературы, чтение и анализ периодики и первоисточников;
- письменное домашнее задание, конспект.

ГРАФИК КОНТРОЛЯ СРС

№ недели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	О	О, П	О, П	О, П	ПР	О, П	О, П	О, П	О, П	ПР	О, П	О, П	О, П	О, П	ПР	О, П	О, П	ПР, Т, З

О – опрос; П – доклад с презентацией; ПР – письменная работа, Т – тестирование, З – зачет

10. Расчетно - графическая работа

Не предусмотрена.

11. Курсовая работа

Не предусмотрена.

12. Курсовой проект

Не предусмотрен.

13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Антикризисное управление как фактор экономической безопасности»

Уровни освоения компетенции ПК-7

Наименование компетенции

- способность выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка.

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	Знает: должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка Умеет: частично использовать должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка Владеет: общими навыками использования должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка
Продвинутый (хорошо)	Знает: содержание норм должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка. Умеет: использовать должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка руководствоваться принципами законности и патриотизма применительно к кризисным ситуациям

	Владеет: хорошими навыками использования должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка
Высокий (отлично)	Знает: на отлично содержание норм должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка Умеет: свободно использовать должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка Владеет: отличными навыками использования должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине включают контрольные задания, показатели выполнения, критерии оценки.

Контрольные задания по дисциплине скомпонованы в виде вопросов для зачета и тестовых заданий.

Ответы на вопросы для зачета и (или) решение тестовых заданий предполагают выполнение студентами простых действий по изложению знаний понятий, определений, терминов, методов, факторов, законов, формул и т.п.

К экзамену по дисциплине обучающиеся допускаются при:

- предоставлении всех отчетов по всем практическим занятиям и защите всех занятий;
- сдачи рефератов с учетом того, что они «зачтены» преподавателем;
- успешном написании тестовых заданий.

Зачет сдается в виде устного ответа по билетам, содержащим 1 - 2 вопроса.

Вопросы для зачета

Не предусмотрены

Вопросы для экзамена

1. Особенности кризисных ситуаций.
2. Экономическая формула кризиса предприятия
3. Срочные меры восстановления текущей платежеспособности предприятия
4. Меры по снижению дебиторской и кредиторской задолженности предприятия
5. Характеристика объектов «кризисного поля»
6. Характеристика источников финансовых средств предприятия
7. Оценка вероятности банкротства предприятия методом Э.Альтмана
8. Характеристика системы управления предприятием в антикризисном менеджменте
9. Характеристика ликвидности баланса предприятия
10. Функции антикризисного управления предприятием
11. Этапы проведения фундаментальной диагностики финансового состояния предприятия
12. Характеристика внешних факторов, вызывающих кризис на предприятии
13. Управляемые и неуправляемые процессы развития предприятия
14. Сущность и процедура проведения экспресс-диагностики финансового состояния предприятия
15. Формы наращивания денежных средств, как самый действенный способ восстановления платежеспособности предприятия
16. Финансовые коэффициенты, характеризующие деловую активность предприятия
17. Антикризисное финансовое управление при угрозе банкротства
18. Принципы антикризисного финансового управления предприятием
19. Процедура реализации антикризисной финансовой политики предприятия
20. Основные направления осуществления государственного антикризисного регулирования
21. Прогнозирование вероятности банкротства по В. Биверу
22. Коэффициенты, характеризующие ликвидность предприятия
23. Финансовая устойчивость предприятия и коэффициенты ее характеризующие
24. Финансовые коэффициенты, характеризующие эффективность работы предприятия
25. Характеристика составных элементов антикризисного управления и его подсистем
26. Механизм государственного регулирования кризисного состояния предприятия
27. Эффективность антикризисного управления предприятием
28. Типичные ошибки в организации антикризисного управления
29. Система экспресс-диагностики финансового состояния предприятия
30. Сущность фундаментальной диагностики предприятия
31. Система финансовых показателей в оценке финансового состояния предприятия
32. Методы прогнозирования банкротства предприятия
33. Признаки несостоятельности предприятия
34. Банкротство, как инструмент рыночной экономики
35. Негативные последствия кризиса для предприятия
36. Сущность антикризисного управления (свойства, особенности, функции)

37. Характеристика финансово-хозяйственных мер по оздоровлению предприятия
38. Классификация мер по финансовому оздоровлению предприятия
39. Сущность диагностики кризиса. Ее цель и задачи
40. Методы диагностики кризиса
41. Понятие кризиса. Закономерности кризисов
42. Особенности кризисных ситуаций
43. Классификация кризисов
44. Причины, факторы, симптомы кризисов
45. Экономическая безопасность предприятия
46. Реструктуризация предприятия на основе бюджетирования
47. Реструктуризация предприятия при антикризисном управлении
48. Основные направления реорганизации системы управления

Тестовые задания по дисциплине

Выбрать один или несколько правильных ответов из предлагаемых:

1. Возникновение кризисной ситуации, как правило, сопровождается:

- а) наличием угроз для реализации наиболее важных целей организации;
- б) стрессовым состоянием персонала организации;
- в) дефицитом времени для принятия решений по урегулированию кризиса;
- г) планомерной реализацией персоналом своих функциональных обязанностей;
- д) давлением окружающих на лиц, принимающих решения;
- е) спокойным морально-психологическим климатом в коллективе.

2. Любое отклонение от привычного режима функционирования системы или отдельного ее

элемента, вызывающее стрессовые реакции персонала и характеризующееся необходимостью принятия нестандартных решений, мобилизации профессионально-личностного потенциала и наличием как отрицательных, так и положительных последствий, называется:

- а) кризисом персонала организации;
- б) кризисным состоянием организации;
- в) кризисом организации;
- г) кризисом персонала организации-банкрота;
- д) кризисной ситуацией в организации.

3 Антикризисное управление имеет следующие специфические свойства:

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

4. Симптомы кризиса персонала организации проявляются в тенденциях изменения таких

показателей, как:

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

5. Внешние по отношению к организации причины возникновения кризиса, на которые

влиять невозможно или возможно ограничено, сводятся к таким, как:

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

6. Противоречивость между замыслами руководства кризисной организации и проводимой

кадровой политикой почти всегда оборачивается:

- а) ужесточением конкуренции на внутриорганизационном рынке труда;
- б) ростом случаев нарушения трудовой дисциплины;
- в) дефицитом человеческих ресурсов;
- г) повышением уровня конфликтности;
- д) разрушением различных элементов системы управления персоналом;

- е) конфликтами и дополнительными издержками во всех сферах управления организацией.

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

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

8. Кризисные менеджеры отличаются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. К деструктивным формам поведения относятся:

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

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

- а) повышение квалификации и совершенствование профессионального инструментария работников;
- б) удовлетворение потребности в персонале;
- в) развитие инновационных методов управления трудом;
- г) мероприятия внутриорганизационного РК;
- д) формирование готовности персонала к деятельности в кризисных условиях;
- е) развитие маркетинговой деятельности организации;
- ж) «омоложение» кадрового состава и стимулирования ухода лиц, не способных к эффективной деятельности в новых условиях.

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

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

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

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

ж) финансовое.

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

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

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

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

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

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

23. Мультипроектное управление включает следующие аспекты:

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

24. План управления кризисными ситуациями может включать:

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

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

- а) возможно увольнение работника по причине сокращения в любой момент;
- б) возможность использования механизма неполной загрузки рабочей недели;
- в) снижение заработной платы по решению руководства;
- г) перевод работника на другое место работы без согласия профсоюза;

д) исключение из трудового договора любых дополнительных обязанностей со стороны администрации, прежде всего социальных льгот, за исключением установленных действующим трудовым законодательством;

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

26. Условиями для формирования эффективной управленческой команды является:

а) повышенная оплата труда;

б) предоставление членам управленческой команды дополнительных привилегий и льгот;

в) общая цель и общие интересы руководителей и специалистов разного уровня и профилей;

г) подготовленность членов управленческой команды к решению задач оздоровления организации;

д) наличие в команде людей разных взглядов, темпераментов, имеющих различные системы ценностей;

е) готовность членов управленческой команды к совместной работе.

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

а) высокой культуры поведения руководителей всех уровней управления;

б) совершенствования управления;

в) плановой упорядоченности;

г) укрепления трудовой дисциплины;

д) формирования системы ценностей;

е) персонификации работы с персоналом;

ж) социо-культурного воздействия на людей для сотрудничества всего коллектива.

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

а) формирует правильное экономическое поведение людей, ориентированное на извлечение собственной выгоды;

б) позволяет сформировать культуру управления в организации, направленную на создание конкурентных отношений между персоналом управления и исполнительным персоналом;

в) повышает роль управления в изучении окружающей социально-экономической среды;

г) поднимает значимость прогностических, консультативных функций управления;

д) меняет этику, нормы поведения в обществе, отношения с людьми, ценности;

е) обеспечивает более высокий уровень материального благополучия, придает уверенность в будущем большому числу людей, предоставляет достаточно высокую степень свободы демократии;

ж) не позволяет сформировать благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе, основанный на чувствах взаимоподдержки и взаимовыручки.

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

а) преодоление невежества персонала и регулирование психологических конфликтов;

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

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

г) ознакомление персонала с его новыми функциями;

д) участие персонала в разработке инноваций;

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

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

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

а) цель нововведения;

б) условия нововведения;

в) критерии нововведения;

г) факторы нововведения;

д) практическая реализация нововведения;

е) подпрограммы инновационного управления трудом.

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

а) выработка целей аудита персонала организации;

б) создание условий для проведения кадрового аудита;

в) разработка критериев кадрового аудита;

- г) разработка основных направлений профессионального аудита;
- д) планирование действий;
- е) организация работы;
- ж) экспертиза и анализ полученной информации.

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

- а) субъективные: расстройство, утомленность, тревожность, чувство вины;
- б) поведенческие: опасность инцидента, «нехорошие разговоры», конфликтность;
- в) физиологические: растущее кровяное давление, высокое содержание холестерина, сердечно-сосудистые заболевания;
- г) организационные: прогулы, текучесть, низкая производительность, неудовлетворенность работой;
- д) экономические: неудовлетворенность заработной платой, неэффективное распределение доходов;
- е) социальные: конфликтность, психологический терроризм на рабочем месте;
- ж) политические: недоверие к власти; стремление участвовать в политических акциях.

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

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

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

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

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

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

37. Составные элементы стратегии сотрудничества включают в себя:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

42. Элементами системы антикризисного управления персоналом организации являются:

- а) объект управления;
- б) субъект управления;
- в) функции управления;
- г) концепция антикризисного управления;
- д) антикризисная кадровая стратегия и политика;
- е) функциональная подсистема;
- ж) методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления.

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

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

44. Воспитательная функция антикризисного руководителя реализуется в следующих действиях:

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

45. Среди факторов эффективности антикризисного руководителя можно выделить следующие:

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

Для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) определяются показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания.

Средства оценивания для текущего и рубежного контроля студентов.

В процессе освоения дисциплины для формирования соответствующих компетенций применяются следующие средства оценивания для текущего и рубежного контроля студентов:

Лекции

Практические занятия

Опросы

Тесты

Доклады с презентациями

Аналитические обзоры

Дискуссии, круглые столы

Письменная работа (эссе)

Оценочные средства контроля

Оценка сформированности компетенций осуществляется с учетом следующих показателей:

- Полнота и качество выполнения заданий;
- Качество оформления отчетных документов и предоставления результатов о проделанной работе;
- Оценка готовности студента к работе в современных условиях (мотивация, скорость, сотрудничество, диалог, коммуникация с научным руководителем, аккуратность)
- Оценка умения планировать деятельность
- Оценка качества публичных выступлений (аргументация, умение привлечь аудиторию, использование современных технологий для презентации)

1. Лекции и практические занятия (общая оценка)

Лекции

	+	-
Посещаемость	70%	менее 70%
Конспектирование	Делает отметки и конспекты	Не делает конспект
Активность	Задает вопросы в ходе лекции	Не задает вопросы в ходе лекции
Комментарии	Высказывает оценочные и уточняющие суждения, релевантные теме лекции	Не высказывает оценочные и уточняющие суждения, релевантные теме лекции

Практические занятия

	+	-
Посещаемость	70%	менее 70%
Готовность к демонстрации выполненной работы	Имеются необходимые к конкретному занятию материалы	Нет материалов
Активность	Задает вопросы	Не задает
Комментарии	Высказывает оценочные и уточняющие суждения, релевантные теме занятия	Не высказывает
Участие в проведении занятия	Участвует в дискуссии, демонстрирует интерес	Нет

Опросы и тесты

Ответы на контрольные вопросы в ходе практического занятия (см. методические рекомендации по проведению практических занятий ИОС). В ходе опросов и тестирования проверяются основные положения, которые студент должен знать в ходе освоения дисциплины:

- содержание и значение Конституции РФ;
- требования законов и иных нормативных правовых актов по обеспечению экономической безопасности;

- индикаторы и пороговые значения экономической безопасности;
- принципы активного обучения, ресурсы для самообразования, саморазвития;
- внешние и внутренние угрозы экономической безопасности;
- технические средства и программы для создания презентаций.

Опросы

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;

Пример. Практическое занятие 2 Прочитайте рекомендованную литературу. Подготовьте ответы на следующие вопросы:

1. Национальные интересы России - основа концепции национальной безопасности.
2. Нормативно-правовая база обеспечения национальной безопасности России, сравнительный анализ.
3. Угрозы и источники опасности национальной безопасности России
4. Система правового обеспечения национальной безопасности России.
5. Приоритеты национальной безопасности в разных странах мира.
6. Стратегия национальной безопасности США.

Параметры оценочного средства

Критерии оценки	Max 10 баллов
Полнота ответа	
Количество примеров, подкреплённых ссылками на источники литературы	
Ясное изложение материала	
Логика ответа на вопрос понятна	
Демонстрация понимания применения теоретического знания к практической ситуации	
При ответе анализирует ситуацию с различных точек зрения	
Интересный стиль подачи материала	

Шкала оценивания:

- Оценка «5», если (9 – 10) баллов
 Оценка «4», если (8 – 7) баллов
 Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

ОЦЕНКА ТЕСТА

За каждый правильный ответ -1 балл.

За неправильный или неуказанный ответ -0 баллов.

Шкала оценок:

- неудовлетворительно до 39 %;
- удовлетворительно от 40 до 59%;
- хорошо от 60 до 79% ;
- отлично – 80-100% .

Доклады, аналитические выступления и дискуссии позволяют оценить уровень умений и понимания студентами ключевых параметров профессиональной деятельности, формируемых в рамках данной дисциплины (см. рабочую программу и методические рекомендации):

- находить, оценивать, понимать и анализировать проблемы обеспечения экономической безопасности;
- анализировать внешние и внутренние угрозы экономической безопасности;
- оценить фактические значения показателей экономической безопасности;
- осуществлять отбор фактов и проблем, объясняющих отрицательные отклонения фактических и пороговых значений экономической безопасности;
- исследовать на основе статистических данных социально-экономические процессы в целях прогнозирования возможных угроз экономической безопасности;
- собирать, систематизировать, анализировать, интерпретировать, оценивать информацию, необходимую для выявления отклонений фактических и пороговых значений экономической безопасности и оценки уровня обеспечения различных видов экономической безопасности;
- вычленять главное для представления информации, отбирать и формулировать информацию в зависимости от особенностей аудитории и формата презентации.

Доклады

Доклад – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих *критериев*:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Доклад может сопровождаться презентацией (10 – 15 минут).

Шкала оценивания:

- Оценка «5», если (9 – 10) баллов
- Оценка «4», если (8 – 7) баллов
- Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

Параметры оценочного средства (пример для доклада-презентации)

Критерии оценки	Мак баллов	10
Выбирает тему для доклада, релевантную дисциплине		
Соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам		
Приводит примеры применения теории к конкретной ситуации		
Применяет аналитический и сравнительный подход к изложению материала		
Анализирует ситуации с различных точек зрения		
Высказывает собственную точку зрения		
Выделяет главное и систематизирует информацию и идеи		
Аргументировано излагает и обосновывает свою позицию		
Конструктивно воспринимает возражения		
Сформулировал аргументированные выводы		
Оригинальность и креативность при подготовке презентации		

Пример. Занятие 1. Подготовка доклада с презентацией «Деятельность руководителей региона»..

Круглый стол, дискуссия.

Каждый студент подбирает для индивидуальной работы 2-3 статьи, раскрывающие тематику круглого стола. Для выбора статей рекомендуется использовать журналы «Экономическая безопасность», «Экономист», «Вопросы экономики», «Экономика и управление» и др. Рассмотрим пример подготовки к круглому столу по теме 9: «Роль составляющих экономической безопасности личности: экологическая, продовольственная, правовая, социальная, трудовая, информационная»

Анализ статей ведется по следующей структурно-логической схеме:

- актуальность изучаемой проблемы с точки зрения состояния экономической безопасности;
- противоречия и дисбалансы, сложившиеся в изучаемой области;
- выделить жизненно важные интересы личности, социального слоя;
- описать угрозы жизненно важным интересам личности;
- изложить свои предложения о возможных мерах по нейтрализации установленных угроз.

Данную работу целесообразно сопровождать графиками, таблицами.

Подготовка к проведению групповой дискуссии проводится аналогичным образом.

Дискуссия (от лат. *discussio* — исследование, рассмотрение) — это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики. В данном случае используется методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

Для того чтобы организовать дискуссию и обмен информацией, необходимо:

- заранее подготовить вопросы, которые можно было бы ставить на обсуждение по выводу дискуссии, чтобы не дать ей погаснуть;
- не допускать ухода за рамки обсуждаемой проблемы;

- обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большего количества студентов, а лучше — всех;
- не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать учащихся, своевременно организуя их критическую оценку;
- не торопиться самому отвечать на вопросы, касающиеся материала дискуссии: такие вопросы следует переадресовывать аудитории;
- следить за тем, чтобы объектом критики являлось мнение, а не участник, выразивший его;
- сравнивать разные точки зрения, вовлекая учащихся в коллективный анализ и обсуждение.

Тематика круглых столов и групповых дискуссий представлена в Методических указаниях по проведению практических занятий по всем темам курса в ИОС.

Пример. Занятие 5. Проведение дискуссии на тему «Современное состояние экономической составляющей в регионе».

Параметры оценочного средства

Критерии оценки	Max 10 баллов
Высказывает обоснованную собственную точку зрения	
Подкрепляет собственную точку зрения ссылками на других авторов	
Высказывается кратко, четко, логично	
Выслушивает и стремится понять других	
Формулирует вопросы, относящиеся к теме дискуссии	
Не создает конфликтных ситуаций в ходе дискуссии	
Придерживается этики ведения дискуссии	

Письменные работы (эссе), аналитический обзор, презентации (см. рабочую программу и методические рекомендации) способствуют проверке и оценке формирования навыков профессиональной деятельности:

- навыков самостоятельной работы, поиска и оценки новых методов для организации собственных исследований;
- навыков сравнения, сопоставления результатов различных аналитических отчетов;
- навыков сбора, оценки, анализа, интерпретации данных;
- навыков самостоятельного обучения и осуществления практической деятельности, применения новых знаний в рамках профиля своей деятельности;
- навыков применения творческого потенциала в ходе аналитической работы;
- навыков конструирования презентации и публичного выступления.

Письменные работы

Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Особенность эссе от реферата в том, что это – самостоятельное сочинение-размышление студента над научной проблемой, при использовании идей, концепций, ассоциативных образов из других областей науки, искусства, собственного опыта, общественной практики и др. Эссе может использоваться на занятиях (тогда его время ограничено в зависимости от целей от 5 минут до 45 минут) или внеаудиторно.

Пример. Занятие 1. Тема эссе «влияние кризисов на экономику региона».

Параметры оценочного средства

Критерии оценки:	max 10 баллов
<ul style="list-style-type: none"> - наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); – наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; – адекватность аргументов при обосновании личной позиции – стиль изложения (использование профессиональных терминов, цитат, стилистическое построение фраз, и т.д.) – эстетическое оформление работы (аккуратность, форматирование текста, выделение и т.д.) 	

Шкала оценивания:

Оценка «5», если (9 – 10) баллов

Оценка «4», если (8 – 7) баллов

Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

Тематика эссе представлена в Методических указаниях по проведению практических занятий по всем темам курса в ИОС.

Аналитический обзор - сокращенное изложение содержания первичных документов по теме исследования с основными фактическими сведениями и выводами. Тема исследования выбирается с согласовывается с преподавателем дисциплины. Аналитические обзоры составляются на основании книг, статей, газетных и журнальных публикаций, управленческих документов и других источников информации. Обязательно должны быть представлены источники последних 5 лет. Вся информация должна быть представлена в сжатом и систематизированном виде. Аналитический обзор должен иметь заголовок. Аналитические обзоры составляются по определенной схеме: тема, предмет (объект), характер и цель работы, краткое описание описываемых моделей, методов, алгоритмов и т.п. по теме исследования.

Исторические справки, если они не составляют основное содержание обзора, описание ранее опубликованных работ аналитическом обзоре не приводятся. Текст аналитического обзора начинается с изложения сути вопроса, затем раскрываются его конкретные или частные стороны. Если в аналитическом обзоре приводят конкретные данные, то указывают источники этих данных. Если указывается источник на иностранном языке, фамилии, названия учреждений, организаций, фирм, названия изделий и другие имена собственные в тексте аналитического обзора приводят на языке оригинала. В аналитическом обзоре следует применять стандартизованную терминологию, избегать непривычных терминов и символов, а если без них обойтись нельзя, разъяснять их значения при первом упоминании в тексте. Термины, отдельные слова и словосочетания, названия организаций и должностей допускается заменять официально принятыми аббревиатурами и общепринятыми текстовыми сокращениями, смысл которых понятен из контекста.

Формулы в аналитическом обзоре приводятся в том случае, если без них невозможно передать содержание и если они отражают итоги работы, описанной в реферируемом документе. Формулы облегчают понимание изложенного. Допускается включать в аналитический обзор иллюстрации и таблицы, если они помогают раскрыть содержание документа и сокращают объем текста. Средний объем текста аналитического обзора составляет 7 страниц (шрифт Times New Roman, 14, межстрочный интервал 1, 5) При необходимости объем аналитического обзора может быть увеличен.

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:

Пример. Занятие 1. Тема аналитического обзора: «Аналитический обзор по предприятиям региона».

Параметры оценочного средства

Оценки «зачтено» заслуживает работа, представляющая собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов анализа источников по определенной научной теме, включая исследования последних лет, дается сравнительный анализ различных точек зрения, моделей и методов, раскрыта полностью суть исследуемой проблемы, а также прошедшая проверку в системе «Антиплагиат» (не менее 65% авторского текста) и оформленная в соответствии с установленными правилами.

Оценки «не зачтено» заслуживает работа, в которой не раскрыта суть проблемы, оформленная не по правилам и не прошедшая проверку в системе «Антиплагиат» или процент авторского текста составляет менее 65%

Презентации

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;

Пример. Тема занятия 4, вопрос 4 «Виды антикризисного управления»

Подготовьте презентацию с использованием программ создания презентаций: «Антикризисное управление предприятия». Отразите в презентации следующие позиции:

1. Сущность понятия «инновационная безопасность»
2. Индикаторы инновационной безопасности
3. Пороговые значения инновационной безопасности
4. Соотношение пороговых и фактических значений экономической безопасности
5. Уровень обеспечения инновационной безопасности России
6. Проблемы обеспечения инновационной безопасности России
7. Пути обеспечения инновационной безопасности России

Параметры оценочного средства

Критерии оценки:	максимум 10 баллов
------------------	--------------------

Формулирует цели презентации	
Организует и структурирует материалы для презентации	
Определяет ключевые позиции своего сообщения	
Знает виды презентаций и умеет их использовать	
Представляет сообщение с ориентацией на потребности аудитории	
Грамотно оформляет презентацию	

Шкала оценивания:

Оценка «5», если (9 – 10) баллов

Оценка «4», если (8 – 7) баллов

Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Общая структура выступления:

Приветствие аудитории (председателя и членов комиссии, аудитории)

Название Вашей работы, сведения о руководителе

Почему Вы выбрали именно эту тему? Актуальность.

Какова цель работы, и какие задачи Вы выполнили для достижения данной цели? Объект и предмет исследования

На какие теории и работы каких авторов Вы опирались?

На каком материале и где проводилось исследование (эмпирическая база)? Основные выводы исследования

Прикладной эффект разработки и оценка ее применимости

Благодарность аудитории за внимание

Рекомендации по подготовке выступления:

Обязательно отрепетируйте и сделайте хронометраж своего выступления.

Темп речи должен быть энергичным, но не слишком быстрым.

Выступление можно читать, но делать это выразительно, время от времени осуществляя с аудиторией контакт глазами.

Для этого распечатка должна быть сделана достаточно крупным шрифтом, например 14 кеглем через полтора интервала, а выступление необходимо несколько раз прочитать заранее, чтобы свободно ориентироваться в тексте.

Если Вы собираетесь показывать презентацию на мультимедийном проекторе, используя программу PowerPoint, продумайте, в чем достоинства и недостатки такого способа представления данных. С какой целью Вы хотите использовать это оборудование?

Заранее обеспечьте все условия, необходимые для презентации. Установите компьютер и проектор перед началом защит в аудитории. Перед началом защит перепишите файл с Вашей презентацией с дискеты на компьютер. Учтите, что во время презентации свет в комнате должен быть затенен для более яркого изображения.

За несколько дней до защиты отрепетируйте презентацию. Если Вы будете показывать слайды слишком быстро, слушатели не смогут воспринимать содержащуюся там информацию и устанут. Скорость появления новых строк внутри слайда и смены слайдов должна соответствовать устному изложению.

Используйте не более двух оттенков одного цвета. Придерживайтесь выбранного цвета шрифта и цветового шаблона оформления.

Для повышения удобства читаемости представляемой Вами информации используйте максимально простой шрифт. Например: Times New Roman, Arial, Arial Narrow, Courier New, MS Reference Sans Se, Tahoma, Verdana.

Критерии оценки

Итоговая оценка знаний. При этом используется следующие критерии:

Оценка «отлично».

1. Студент выполнил в полном объеме и в установленные строки задания по менеджменту, предусмотренные рабочей программой дисциплины, демонстрирует глубокое понимание принципов, тенденций, закономерностей, методов менеджмента и т.п., самостоятельно проводит сравнительный анализ и оценку, выявляет достоинства и недостатки, аргументировано высказывает собственное мнение, активен в дискуссии и может ее инициировать. (проверяется в ходе практических занятий).
2. Студент свободно формулирует основные понятия и определения дисциплины (см. список основных понятий дисциплины, проверяется на экзамене).
3. Студент свободно формулирует ответы на все дополнительные вопросы по дисциплине

Оценка «хорошо»

1. Студент выполнил основной объем и в установленные строки задания по менеджменту, предусмотренные

рабочей программой дисциплины, демонстрирует понимание принципов, тенденций, закономерностей, методов менеджмента, может самостоятельно провести сравнительный анализ, выявить достоинства и недостатки, высказать собственное мнение, участвует в дискуссии (проверяется в ходе практических занятий).

2. Студент формулирует основные понятия и определения дисциплины

3. Студент формулирует ответы на дополнительные вопросы по дисциплине

Оценка «удовлетворительно»

1. Студент выполнил основные задания по менеджменту, предусмотренные рабочей программой дисциплины, демонстрирует понимание принципов, тенденций, закономерностей, методов менеджмента (проверяется в ходе практических занятий).

2. Студент формулирует основные понятия и определения дисциплины

Вопросы для зачета

Не предусмотрены.

14. Образовательные технологии

Лекционные занятия проводятся с использованием мультимедийной техники, применением групповых дискуссий и мозгового штурма.

Практические занятия проводятся с использованием компьютерных программ (деловая компьютерная игра «БИЗНЕС-КУРС: Максимум 1.4» (коллективная версия), применяются деловые и ролевые игры, кейс-стадии, тренинги.

В рамках преподавания курса предусмотрены мастер-классы с менеджерами различного уровня предприятий и организаций г. Саратова.

Удельный вес занятий проводимых в интерактивных формах более 40%.

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Обязательные издания.

Герчикова И.Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник/ Герчикова И.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 511 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15396>.— ЭБС «IPRbooks»

1. Дорофеева Л.И. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дорофеева Л.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 190 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6305>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Дресвянников В.А. Менеджмент организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Чуфистов О.Е., Зубков А.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 137 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/23580>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Менеджмент : учебник / Э. М. Коротков. - М. : Юрайт : ИД Юрайт, 2011. - 640 с. : ил. ; 21 см. - (Основы наук). - Библиогр.: с. 634-640 (123 назв.). - Гриф: допущено Умо вузов РФ по образованию в области менеджмента в качества учебника по напр. и спец. "Менеджмент". - ISBN 978-5-9916-1055-1. - ISBN 978-5-9692-1072-1

4. Чумак Т.Г. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Чумак Т.Г.— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2013.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19182>.— ЭБС «IPRbooks».

5. Алашина Ю.Г. Менеджмент: учебное пособие / Ю.Г. Алашина, Л.О. Сердюкова.- Саратов: ИД «Райт-Экспо», 2015. – 108 с.

2. Дополнительные издания.

6. Акунец, В. П. Система нормативов в инновационном управлении предприятием : **моногр.** / В. П. Акунец. - Минск : БНТУ, 2011. - 299 с. ; 21 см. - Библиогр.: с. 289-291.

7. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : электрон. учеб. / В. Р. Веснин, 2009. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM)

8. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.В. Аветисян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Юриспруденция, 2012.— 243 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8061>.— ЭБС «IPRbooks»

9. Исаев Р.А. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учебник/ Исаев Р.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24800>.— ЭБС «IPRbooks».

10. Мумладзе Р.Г. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник/ Мумладзе Р.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2011.— 260 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10231>.— ЭБС «IPRbooks».

11. М.Альберт, Ф.Хедоури; Пер.с англ.М.А.Майорова и др. - М. : Дело, 2000. - 704 с. ; 27см.

12. Кафидов В.В. Современный менеджмент [Электронный ресурс]: учебник/ Кафидов В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17044>.— ЭБС «IPRbooks»Семенов, А. К.

13. Дробышева Л.А. Экономика, маркетинг, менеджмент (3-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дробышева Л.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 150 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24845>.— ЭБС «IPRbooks» Основы менеджмента [Электронный ресурс] : электрон. учеб. / Л. В. Плахова, Т. М. Анурина, С. А. Легостаева. - Электрон. дан. - М. : Кнорус, 2008. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM) : цв., зв. : ил.
14. Бизнес и современный менеджмент: проблемы и направления интеграции : **монография** / Е. Г. Жулина [и др.] ; под общ. ред. Е. Г. Жулиной. - Саратов : Буква, 2014. - 154 с. ; 21 см. - Библиогр.: с. 141-148
15. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: курс лекций/ Ю.Н. Кулаков [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26861>.— ЭБС «IPRbooks»,
16. Мескон, М. Основы менеджмента / М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури; Пер.с англ.М.А.Майорова и др. - М. : Дело, 2000. - 704 с. ; 27см.
17. Рябых Д. А. Бизнес-план на практике. Опыт успеха в России. 28 реализованных бизнес-планов [Электронный ресурс] / Д. А. Рябых, А. А. Гладкий, 2008. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM)
18. Опыт и проблемы управления модернизацией инновационной деятельности в социально-экономических и технических системах : **монография** / Пензенская гос. сельско-хоз. академ., Межотрасл. научно-информ. центр ; под общ. ред. В. В. Бондаренко. - Пенза : РИО ПГСХА, 2012. - 111 с.
19. Управленческие технологии современного бизнеса : **материалы конференции** / Саратовский гос. техн. ун-т им. Ю. А. Гагарина, Ин-т развития бизнеса и стратегий, Каф. менеджмента и логистики. Научно-практ. конференция выпускников ИРБИС СГТУ (27 июня 2014 г. ; Саратов) ; ред. И. В. Кузнецова. - Саратов : Изд-во "Буква", 2014. - 164 с.
20. Логистика, инновации, менеджмент в современной бизнес-среде : **сб. науч. трудов** / Саратовский гос. техн. ун-т им. Гагарина Ю. А. Междунар. научно-практ. конференция (15 мая 2014 г. ; Саратов) ; отв. ред. В. Н. Ключков. - Саратов : Изд-во "КУБиК", 2014. - 174 с.
21. Румянцева, Е. Е. **Новая экономическая энциклопедия** [+CD] / Е. Е. Румянцева. - 4-е изд. - М. : Инфра-М, 2013. - 882 с.
3. *Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)*
22. Набиев Р.А. Менеджмент. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Набиев Р.А., Локтева Т.Ф., Вахромов Е.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2011.— 144 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18817>.— ЭБС «IPRbooks»
23. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс по специальности 071401 «Социально-культурная деятельность», — Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2013.— 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29691>.— ЭБС «IPRbooks»
24. Маслова Е.Л. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: практикум для бакалавров/ Маслова Е.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17597>.— ЭБС «IPRbooks»,
4. **ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ**
1. Журнал «Социально-экономическое управление: теория и практика» <http://old.istu.ru/unit/izdat/izdaniya/period/soc/>
2. Журнал «Менеджмент сегодня» <http://grebennikon.ru/journal-6.html>
3. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
4. Журнал «Управление персоналом» <http://www.mevriz.ru/articles/rubric/?rubric=159>
5. Журнал «Управление экономическими системами» <http://www.uecs.ru/>
5. *Интернет-ресурсы*
1. www.gks.ru (Сайт федеральной службы государственной статистики)
2. abc.informbureau.com (Экономический словарь)
3. www.economist.com.ru (Журнал «Экономист»)
4. <http://guu.ru/> (сайт Государственного университета управления)
5. <http://www.hse.ru/> (сайт Высшей школы экономики)
6. *Источники ИОС*
https://portal.sstu.ru/Fakult/FEM/ETET/ekon2_b319/default.aspx
7. *Профессиональные Базы Данных*
1. Информационная справочная система «КонсультантПлюс»
2. Информационная справочная система «Гарант»
8. *Печатные и электронные образовательные ресурсы в формах адаптированных для студентов с ограниченными возможностями здоровья (для групп и потоков с такими студентами)*
нет
9. *Ресурсы материально-технического и учебно-методического обеспечения, предоставляемые организациями-участниками образовательного процесса (сетевая форма, филиал кафедры на предприятии)*
нет

16. Материально-техническое обеспечение.

Для реализации образовательной деятельности по дисциплине «Менеджмент» необходимы аудитории со стандартным оснащением для ведения лекционных и практических занятий.

Информационное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности по дисциплине «Антикризисное управление. как фактор экономической безопасности» включает электронную информационно-образовательную среду СГТУ имени Гагарина Ю.А., использование наглядных пособий, информационных справочных систем «Консультант Плюс», «Гарант», а также презентации к лекционным и практическим занятиям (см. ИОС); диски с учебными видеокурсами: «Лидерство: эффективное управление персоналом»; «Апгрейд: совершенствование системы мотивации и оплаты труда»; «Инновационное мышление и креативность. Интуиция в бизнесе»; «Клиенты на всю жизнь: как победить конкурентов с помощью лучшего сервиса»; «Построение модели компетенций»; Менеджмент 21 века: практика эффективного управления изменениями.

Windows XP (младше Windows 7)

Microsoft Open License 42214052 от 25 мая 2007 года

Windows 7

номера лицензий Microsoft Open License 47795069, 47732637, 61260085

Kaspersky Endpoint Security для Windows

номер лицензии: 1150-140620-13222

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

номер лицензии Microsoft Open License 42214052 от 25 мая 2007 года.