

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
протокол от
«16» июня 2021 г. № 8

Рабочая программа дисциплины

Антикризисный менеджмент

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очная , очно-заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород

2021 год

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Б1.В.18 Антикризисный менеджмент.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине**	
ПК-6. Способен выполнять задачи по реализации программ организационных изменений в сфере управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях.	ИПК-6.1. Ориентируется в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.	<i>Знать</i> процедуры реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологии преодоления локального сопротивления изменениям <i>Уметь</i> ориентироваться в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям. <i>Владеть</i> процедурами реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.	<i>Кейсы</i> <i>Задачи</i> <i>Контрольная работа</i>
	ИПК-6.2. Определяет задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определяет признаки сопротивления персонала изменениям и планировать способы его преодоления.	<i>Знать</i> задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определяет признаки сопротивления персонала изменениям и планировать способы его преодоления <i>Уметь</i> ставить задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определяет признаки сопротивления персонала изменениям и планировать способы его преодоления <i>Владеть методами</i> проведения программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определения признаков сопротивления персонала изменениям и планирования способы его преодоления.	<i>Кейсы</i> <i>Задачи</i> <i>Контрольная работа</i>
	ИПК-6.3. Организует процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в	<i>Знать</i> процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям <i>Уметь</i> организовывать процедуры диагностики отношения персонала к	<i>Кейсы</i> <i>Задачи</i> <i>Контрольная работа</i>

	компании организационным изменениям.	проводимым в компании организационным изменениям. <i>Владеть</i> методами организации процедур диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям.	
	ИПК-6.4. Применяет методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике.	<i>Знать</i> методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике <i>Уметь</i> организовывать преодоление локального сопротивления изменениям на практике. <i>Владеть</i> методами преодоления локального сопротивления изменениям на практике.	<i>Кейсы</i> <i>Задачи</i> <i>Контрольная</i> <i>работа</i>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия)	32	16
самостоятельная работа	58	74
КСР	2	2
Промежуточная аттестация – Экзамен	36	36

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		Всего			
	Очная	Очно-заочная	Очная	Очно-заочная	Очная	Очно-заочная	Очная	Очно-заочная	Очная	Очно-заочная
Тема 1. Сущность и закономерности кризисного состояния организации			4	4	8	4	12	8	15	20
Тема 2. Меры государственного антикризисного регулирования			4	4	8	4	12	8	15	20
Тема 3. Диагностика экономического состояния неплатежеспособной организации			4	4	8	4	12	8	14	17
Тема 4. Процедуры антикризисного менеджмента			4	4	8	4	12	8	14	17
КСР							2	2		
Контроль							36	36		
ИТОГО	144	144	16	16	32	16	86	70	58	74

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: решение прикладной задачи кейса.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 4 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие: практических навыков в соответствии с профилем ОП: применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в

кризисных ситуациях); - участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

- компетенций - ПК-6.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Курс состоит из лекционных, практических (семинаров), самостоятельной работы обучающихся и завершается зачетом для обучающихся по данной дисциплине.

Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне с использованием мультимедиа презентаций.

Практические занятия проводятся в виде решения заданий различного типа. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала.

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающихся с определенными разделами курса по рекомендованным педагогом материалам и подготовки к выполнению курсовой работы.

Самостоятельная работа предназначена для самостоятельного ознакомления обучающегося с определенными разделами курса и дополнительными материалами по дисциплине, с целью более глубокого изучения разделов дисциплины, приобретения новых знаний, навыков, умений. Самостоятельная работа ведется по рекомендованным педагогом материалам и направлена на совершенствование знаний, умений и навыков обучающегося, получаемых в рамках курса.

Самостоятельная работа обучающихся включает:

- сбор и изучение материалов, необходимых для построения и анализа экономико-математических моделей, и проведения других форм интерактивной работы;
- подготовку заданий по наиболее актуальным для дисциплины вопросам;
- подготовку к выполнению заданий на практических занятиях;
- подготовку к экзамену.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся и стимулирование диверсифицированных видов деятельности.

Курс предусматривает выполнение и сдачу преподавателю отчетов по самостоятельной работе по некоторым разделам программы. После выполнения каждой работы студент проходит контроль самостоятельной работы в форме отчета в формате Microsoft Excel. Преподаватель проводит собеседование с обучающимся по каждой самостоятельной работе.

Наименование темы	Форма отчетности
Антикризисное управление персоналом	Контрольная работа

Кадровое обеспечение антикризисного управления	Контрольная работа
Подходы к оценке несостоятельности организации	Контрольная работа

Критерии оценки: полнота отчета, обоснованность выводов, уровень знаний теоретических основ.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Антикризисный менеджмент, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без

			полном объеме.	объеме, но некоторые с недочетами.	недочетами.	все задания в полном объеме.	недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

Вопрос	Компетенция
1. Виды кризисов и их характеристика	ПК-6
2. Жизненные циклы развития организации: тенденции их проявления и качественные характеристики	ПК-6
3. Необходимость, содержание и эффективность антикризисного управления	ПК-6
4. Правовое поле антикризисного управления и его совершенствование	ПК-6
5. Экономические и правовые нормы процедур антикризисного управления	ПК-6
6. Анализ нормативной базы антикризисного управления	ПК-6
7. Методика и порядок разработки стратегии антикризисного управления организацией	ПК-6
8. Профилактические мероприятия антикризисного управления	ПК-6
9. Реструктуризация в процессе антикризисного управления	ПК-6
10. Контроллинг как мера профилактики кризиса	ПК-6
11. Бюджетное управление организацией как механизм преодоления кризиса	ПК-6
12. Информационное обеспечение антикризисного управления	ПК-6
13. Человеческий фактор антикризисного управления	ПК-6
14. Особенности управления организацией в состоянии кризиса	ПК-6
15. Методические основы конкурсного производства в несостоятельной организации	ПК-6
16. Условия и предпосылки неплатежеспособности предприятия	ПК-6
17. Антикризисное регулирование на макроуровне (страна по выбору)	ПК-6
18. Основные стратегии выживания фирмы в кризисной ситуации	ПК-6
19. Организационно-правовые аспекты антикризисного управления (на примере зарубежных стран)	ПК-6
20. Механизм повышения финансовой устойчивости компании	ПК-6
21. Организационный механизм ликвидации организации	ПК-6
22. Структурный кризис	ПК-6
23. Глобальный кризис	ПК-6
24. Отраслевой кризис	ПК-6
25. Антикризисное управление конкретной организацией (по выбору)	ПК-6

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-6

1. Назовите две группы задач, решаемых антикризисным менеджментом фирмы

1.1. Распродажа активов фирмы.

1.2. Ослабление, преодоление кризисного состояния ПС и профилактика, терапия кризиса.

1.3. Преодоление, недопущение кризисного состояния фирмы (+).

1.4. Ослабление и преодоление кризиса.

2. Дайте понятие антикризисного управления в «широком» смысле

2.1. Профилактика и подготовка фирмы.

2.2. АУ в «широком» смысле решает задачи профилактики и терапии кризиса, недопущения кризисного состояния.

2.3. АУ в «широком» смысле использует превентивные, упреждающие меры с целью достижения высокой степени приспособляемости фирмы к возмущениям (+).

2.4. Превентивные, упреждающие меры.

3. Назовите, на каких периодах деятельности фирмы должно применяться антикризисное управление в «узком» и «широком» смысле

3.1. Во время кризиса.

3.2. До и во время кризиса.

3.3. В период до воздействия возмущений и на начальном этапе их действия (+).

3.4. Всех.

4. Покажите значение свойства «устойчивость» системы управления

4.1. Большое.

4.2. Подвергаясь воздействию возмущений система управления быстро восстанавливает либо прежнее, либо достаточно близкое к нему состояние фирмы (+).

4.3. При возмущениях состояние фирмы возвращается в окрестность исходного состояния.

4.4. Состояние фирмы мало колеблется около заданного состояния.

5. Назовите три варианта поведения руководителя фирмы при столкновении с возможной угрозой кризиса

5.1. Активное и реактивное.

5.2. Активное, запаздывающее и плановое управление.

5.3. Активное управление, плановое управление, реактивное управление (+).

5.4. Активное и запаздывающее.

6. Назовите три экономические задачи антикризисного управления в условиях риска по Друккеру

6.1. Реализовать активы, привлечь инвестиции

6.2. Бизнес сделать эффективным, найти и реализовать потенциал, существующий бизнес трансформировать в новый (+).

6.3. Найти и реализовать потенциал, существующий бизнес трансформировать в новый.

6.4. Восстановить и добиться эффективности бизнеса.

5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-6.

1. Разработать управленческие решения по результатам диагностики финансово-хозяйственной деятельности предприятия, баланс которого приведен ниже.

АКТИВ	
Внеоборотные активы	3000
Запасы	1500
Дебиторская задолженность и денежные средства	250
Готовая продукция	2450
Денежные средства	1000
Баланс	8200

ПАССИВ	
Капитал и резервы	4000
Кредиторская задолженность:	
Поставщикам и подрядчикам	1000
По оплате труда	200
Перед бюджетом	1000
Краткосрочные кредиты банков	2000
Баланс	8200

2. Известны результаты работы предприятия

Показатели	Прошлый год	Текущий год
Объем продаж	200 000	220 000
Себестоимость проданной продукции	120 000	130 000
Расходы	20 000	40 000
Внеоборотные активы	100 000	115 000
Запасы	10 000	15 000
Дебиторская задолженность	2 000	5 000
Денежные средства	20 000	18 000
Краткосрочная кредиторская задолженность	25 000	27 000
Долгосрочные займы	30 000	26 000

Вся полученная прибыль была распределена. Определить финансовые коэффициенты, проанализировать результаты работы предприятия и сделать предложения по укреплению финансового положения.

5.2.4. Экзаменационные вопросы ПК-6.

1. Сущность явления банкротства предприятий. Виды несостоятельных предприятий
2. Признаки и особенности антикризисного управления. Эффективность антикризисного управления
3. Сущность кризиса. Виды кризисов. Закономерности кризисных явлений в экономике
4. Характеристика глубины кризисного состояния предприятия. Факторы, обуславливающие цикличность развития предприятия
5. Содержание и организация государственного антикризисного регулирования
6. Государственная финансовая поддержка неплатежеспособных предприятий
7. Кадровое обеспечение антикризисного менеджмента
8. Понятие, задачи финансового анализа неплатежеспособного предприятия. Предпосылки и признаки проявления неплатежеспособности предприятия
9. Нормативная система критериев для оценки несостоятельности предприятия. Последствия признания предприятия неплатежеспособным
10. Определение признаков фиктивного и преднамеренного банкротства
11. Методика проведения экспресс-диагностики состояния предприятия
12. Методика проведения проблемной диагностики состояния предприятия
13. Комплексная однокритериальная оценка финансового состояния предприятия
14. Оценка вероятности банкротства на основе двухфакторной модели и на основе Z - счета Альтмана
15. Комплексный подход к диагностике несостоятельности предприятия

16. Основные понятия, применяемые при оценке имущества предприятия. Основные цели оценки имущества предприятия
17. Система антикризисного менеджмента
18. Антикризисная инвестиционная политика
19. Сущность, задачи и основные проблемы процедуры наблюдения
20. Процедура финансового оздоровления: основные задачи, план финансового оздоровления
21. Процедура внешнего управления: сущность, задачи, мероприятия
22. Конкурсное производство: сущность, задачи, этапы.
23. Кризис компании и его преодоление (основные фазы).
24. Тактика кризисного предприятия, основные мероприятия по выходу из кризиса.
25. Реструктуризация предприятия: сущность и основные направления.
26. Пути реструктуризации. Основные формы реорганизации.
27. Реинжиниринг бизнес-процессов: сущность и этапы осуществления реинжиниринга.
28. Антикризисное управление рисками.
29. Инвестиционная деятельность предприятия в антикризисном управлении.
30. Кадровая политика в антикризисном управлении.
31. Антикризисное управление персоналом: методы и приемы.

5.2.4. Типовой кейс – ПК-6

Обосновать ответы на вопросы по материалам кейса:

1. Назвать основную причину банкротства компании.
2. Какие действия предприняла компания для выхода из кризиса?
3. С помощью дополнительных информационных источников восстановить алгоритм банкротства компании.
4. Привести еще примеры. Когда слияние или поглощение позволили ей выйти из кризиса.

После войны в Южной Корее была создана фирма Shinjin Motors, которая занималась ремонтом американских внедорожников (в основном концерна General Motors. Впоследствии фирма выросла до крупного предприятия. В 1972 г. Было создано совместное предприятие с GM (СП) Shinjin Motors. Через 25 лет Daewoo, занимающийся кораблестроением, электроникой, выпуском бытовой техники, промышленного оборудования, выкупил долю корейской стороны и стал совладельцем этого СП. Новое предприятие получило название Daewoo Motors.

В 2000 году компания Daewoo Motors официально объявлена банкротом, а в 2002 году компания General Motors приобретает ее за 251 млн.долларов.

После перехода по управление General Motors в компании произошла реорганизация. Изменились названия и эмблема. На болгарский, польский. Румынский, турецкий и украинский рынки новые модели Daewoo поставлялись под торговой маркой Chevrolet. В южно-азиатском регионе машины продавались под именем Suzuki.

General Motors владел 42,1% акций Daewoo, 14,9% у японской компании Suzuki, 10% акций принадлежит китайскому Shanghai Automotive, а 33% распределены между кредиторами компании.

В условиях азиатского финансово-экономического кризиса 1997-1998гг Daewoo добилась с протекции правительства Кореи банковских кредитов.

Задолженность корпорации кредиторам к концу 1997г составила 35 млрд. дол. Но Daewoo не стала реструктурировать свои долги и пересматривать политику займов и продолжала брать кредиты на развитие.

Неоправданная агрессивная экспансия Daewoo Motors за пределами Азии (украинское СП «АвтоЗаз-Daewo», заводы в Польше (Daewoo Motors Polska), Узбекистане (UzDaewoo) и Румынии (Daewoo Automobile Romania), предприятия в Китае (Harbin Hafei Motor Co.) и Индии (Daewoo Motors India). Предприятия за рубежом не получали от материнской компании нормальной поддержки, т.к. она уже тогда испытывала финансовые трудности. Кроме того, автомобили Daewoo были не конкурентоспособными, и не могли занять долю рынка, соответствующую полученным кредитам.

Компания Daewoo Motors начала испытывать финансовые трудности после того, как основная часть ее корпорации прекратила операции.

Кредиторы отказались выдавать новые кредиты без проведения реструктуризации компании. Daewoo объявила дефолт на возврат долгов главному кредитору - Korea Development Bank.

На требования правительства снизить соотношение долги-активы, перейти на американскую системы ведения бухгалтерского учета и распродать активы Daewoo Motors ответила отказом. Компания эмитирует огромное количество коммерческих бумаг и облигаций на общую сумму в 13,5 млрд. дол. Ставка по новым долговым обязательствам доходила до 30% годовых. В ответ правительство налагает запрет на продажу новых бумаг Daewoo, а американское агентство Standard&Poors обрушило кредитный рейтинг Daewoo.

Решение об объявлении Daewoo Motors банкротом было принято на собрании банков-кредиторов.

В 1998г принято решение провести на предприятиях крупные сокращения в рамках программы по выходу из кризиса. Было уволено по программе более 3,5 тыс. чел., что составляет приблизительно 18,4% от всей численности. Такой план спасения фирмы не нашел одобрения у профсоюзов.

В августе 1999г корейское правительство взяло под контроль долговые обязательства Daewoo, что явилось косвенной формой национализации. Компанию Daewoo Motors выставляют на аукцион. Среди участников аукциона были: Ford Motor, DaimlerChrysler AG, Fiat SpA, Hyundai Motor Co и Samsung Group. Аукцион выигрывает Ford Motor, однако от своих обязательств отказывается.

В 2002 г. компания Daewoo Motors продана General Motors за 251 млн. дол. Руководители General Motors предпочли иметь дело только с самыми преуспевающими заводами Daewoo. Два года американцы изучали работу подразделений южно-корейской компании.

В состав нового СП вошли всего три завода (две в Южной Корее и один во Вьетнаме) и девять региональных сбытовых центров в странах Западной Европы и в Пуэрто-Рико. Соглашение не предусматривало для General Motors никаких платежей кредиторам по долгам Daewoo Motors. Вместо выплаты 17 млрд.дол. General Motors напечатала и раздала кредиторам привилегированные акции будущего предприятия Daewoo Auto&Technology Co. на сумму 1 млрд. дол.

После покупки контрольного пакета General Motors GM контролирует 10% южнокорейского рынка. Реструктуризация концерна привела к новым методам ведения бизнеса. Так. Прибыль одних подразделений не перераспределялась в пользу убыточных подразделений.

Заводы нового СП сейчас выпускают 680 тыс. автомобилей в год. Его руководители ожидают ежегодный доход от продаж в 5 млрд. дол.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Коротков, Э. М. Антикризисное управление: учебное пособие / Под ред. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 240 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=125656>
2. Ларионов, И. К. Антикризисное управление: Учебник / Под ред. Ларионов И.К. - М.: Дашков и К, 2017. - 380 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=329130>

Дополнительная литература

1. Васин С. М. Антикризисное управление: Учебное пособие / Васин С.М., Шутов В.С. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 272 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=504476>
2. Гореликов К. А. Антикризисное управление: Учебник для бакалавров / Гореликов К.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 216 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=556392>

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Официальные сайты компаний и корпораций
2. Программный пакет MS Excel.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.

Минимально необходимый для чтения курса перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также возможностью выхода в Интернет, т.к. занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО /ОС ННГУ _____.

Автор (ы) _____Кемаева М.В.

Рецензент (ы) _____

Заведующий кафедрой _____

Программа одобрена на заседании методической комиссии

_____факультета/института

от «___» _____ 20__ года, протокол № _____.