

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины
Психологические основы антикризисного управления**

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования
специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения
очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2021
Арзамас
2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Психологические основы антикризисного управления» к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности, и изучается в 8 семестре. По итогам изучения курса студенты сдают зачет.

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 (дескрипторы компетенции) **	
ПК-7 Способен принимать управленческие решения для выполнения профессиональных задач, в том числе в нестандартных условиях	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тестирование
	ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	<i>Уметь</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	Практические задачи проблемного характера
ПК-8. Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога	ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	<i>Знать</i> содержание, сущность управленческих задач, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности в условиях антикризисного управления.	Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тестирование

	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
Тема 1. Признаки и особенности антикризисного управления	6				2								4	
Тема 2. Эффективность антикризисного управления	6				2								4	
Тема 3. Общая схема механизма управления в кризисной ситуации	6				2								4	
Тема 4. Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении	8				4								4	
Тема 5. Характеристики управления персоналом кризисного предприятия	6				2								4	
Тема 6. Система антикризисного управления персоналом	6				2								4	
Тема 7. Принципы и методы управления персоналом кризисного предприятия	8				4								4	
Тема 8. Стратегия поведения антикризисного управляющего	9				4								5	
Тема 9. Причины возникновения конфликтов на кризисном предприятии	7				2								5	
Тема 10. Антикризисное управление конфликтами	9				4								5	
зачет	1											1		
ИТОГО	72				28							1	43	

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

4. Учебно-методические обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Психологические основы антикризисного управления»,

<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8925> ,созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/> .

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Психологические основы антикризисного управления» осуществляется в следующих видах: работа с дополнительной литературой; написание учебно-исследовательских рефератов; выполнение контрольных заданий.

Работа с дополнительной литературой

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Написание учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таковым работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;

- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступак документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной

		модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
--	--	---

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	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 требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	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 полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным и недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	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 навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов.

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

Оценка «отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.

Оценка «хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

Оценка «удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Оценка «неудовлетворительно» – в работе отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении и логические нарушения в представлении материала; некорректно оформлены или не в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; присутствуют случаи фактов плагиата. Студент не может дать пояснений относительно изложенных фактов, не отвечает на наводящие вопросы.

Критерии устного ответа студента при опросе на занятии

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, в ответе которого обнаружились существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

Критерии оценки решения проблемной задачи

Отлично - работа выполнена полностью; в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок; в решении нет психологических и

управленческих ошибок (возможен один недочет, который не является следствием незнания или непонимания учебного материала).

Хорошо - работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны (если умение обосновывать рассуждения не являлось специальным объектом проверки); допущены одна ошибка или есть два – три недочёта в принятом управленческом решении.

Удовлетворительно - допущено более одной ошибки или более двух – трех недочетов в принятом управленческом решении, но обучающийся обладает обязательными умениями по проверяемой теме.

Неудовлетворительно - допущены существенные ошибки, показавшие, что обучающийся не обладает обязательными умениями по данной теме в полной мере.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения для контроля формирования компетенции

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины в форме устного опроса

для оценки сформированности компетенций ПК-7

1. Раскройте сущность понятий «управление» и «антикризисное управление».
2. Перечислите признаки антикризисного управления.
3. Раскройте сущность понятия «технология антикризисного управления».
4. Охарактеризуйте предмет воздействия антикризисного управления.
5. Перечислите функции антикризисного управления.
6. Определите причины кризиса и потребность в антикризисном управлении.
7. Перечислите факторы эффективности антикризисного управления.
8. Опишите технологическую схему антикризисного управления.
9. Оцените возможности реализации мероприятий по разрешению острых противоречий в организации.

для оценки сформированности компетенций ПК-8

10. Опишите в чём заключается оценка и анализ качества выполнения управленческих решений по показателям деятельности организации.
11. Перечислите этапы диагностики кризиса.
12. Раскройте сущность понятия «управление персоналом».
13. Перечислите причины трудностей с персоналом в кризисной ситуации.
14. Перечислите свойства системы антикризисного управления.
15. Охарактеризуйте процессы антикризисного управления.
16. Оцените роль стратегии в антикризисном управлении.
17. Оцените методы преодоления конфликтной ситуации (административные, организационные).
18. Перечислите причины возникновения конфликтов на кризисном предприятии

Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-7

Задание 1. Компания — одна из типовых сетей магазинов-дискаунтеров на региональном рынке. Широкое распространение магазины получили благодаря своей ценовой политике. Для получения прибыли магазинам необходим постоянный большой поток покупателей, который зависит не только от цены продукта и рекламных акций, но и от стремления каждого продавца внести максимальный вклад в получение магазинами плановой выручки. Однако продавцами работают молодые люди, которые не видят связи между качеством обслуживания клиентов и выручкой магазина. Из-за большой

текущей кадровой розничная сеть вынуждена постоянно обновлять штат. Средний срок работы продавца в различных магазинах сети составляет от полугода до полутора лет. За этот период не удастся привить продавцам навыки качественного обслуживания и клиентоориентированности. Проведенное исследование «тайный покупатель» показало, что в сети наблюдаются случаи недопустимого отношения к покупателям: продавцы равнодушны к покупателям, а иногда и откровенно грубят им.

Какая задача стоит перед службой управления персоналом в данной ситуации? Как сфокусировать систему мотивации продавцов на клиентоориентированности и увязать ее с финансовыми результатами магазина? Сформулируйте принципы и задачи кадровой политики торгового предприятия для решения кризисной ситуации.

Задание 2. Бухгалтер Галина Волкова постоянно игнорирует указания руководителя, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До прихода нового начальника она сама претендовала на эту должность, но не была назначена по причине конфликтности характера. Однако работой в организации она дорожит, так как зарплата — единственный источник ее доходов, она одна воспитывает ребенка. Перевести в другие подразделения по специальности бухгалтер ее нельзя. Можно ли назвать бухгалтера Галину Волкову токсичическим работником, а ее поведение деструктивным? Какие меры следует предпринять для разрешения данной кризисной ситуации?

для оценки сформированности компетенций ПК-8

Задание 3. Кейс «Подбор антикризисного менеджера»

На основании данных табл. 8, приводятся результаты оценки претендентов на должность антикризисного менеджера, составьте личностные портреты кандидатов и сформулируйте обоснованные выводы о пригодности каждого из них на обозначенную должность, а также сделайте собственный выбор наиболее эффективного руководителя для разрешения кризисных ситуаций.

Оценка кандидатур производилась по 5-балльной системе: 5 — ярко выраженная черта характера; 4 — часто проявляется; 3 — проявляется в зависимости от ситуации; 2 — редко проявляется; 1 — данная характеристика не соответствует действительности.

Таблица. Оценка претендентов на должность антикризисного менеджера

№	Наименование признака	Альбов	Белов	Волков	Горина
Общие качества					
1	Профессиональная подготовленность	4	3	3	4
2	Деловая подготовленность	4	3	5	4
3	Общая культура	2	3	4	3
4	Направленность	3	4	5	2
5	Практичность ума	4	3	5	3
6	Глубина ума	2	3	4	3
7	Гибкость ума	4	4	5	4
8	Честность	2	3	4	3
9	Порядочность	3	2	4	4
10	Ответственность	2	3	5	5
11	Общительность	5	4	3	3
12	Откровенность	2	4	3	2

13	Коллективизм	3	3	4	2
14	Активность	4	4	3	5
15	Инициативность	4	3	2	3
6	Трудолюбие	4	3	5	4
17	Работоспособность	3	4	3	3
18	Организованность	5	3	4	4
19	Тактичность	2	5	3	3
20	Самообладание	3	2	4	2
21	Настойчивость	3	3	4	5
22	Самостоятельность	3	4	4	4
23	Наблюдательность	3	5	4	3
24	Целеустремленность	5	4	4	3
25	Склонность к самосовершенствованию	3	2	4	2
Способность к организаторской работе					
26	Организаторское чутье	5	4	4	3
27	Эмоционально-волевое воздействие	3	4	3	3
28	Требовательность	4	3	5	2
29	Умение принимать решения	4	2	5	3
30	Самостоятельное включение в оргработу	4	5	3	4
Темперамент					
31	Холерик	2	4	3	5
32	Сангвиник	3	3	3	5
33	Флегматик	1	2	5	2
34	Меланхолик	1	1	2	1
Стиль поведения в группе					
35	Лидер	3	3	4	3
36	Ведомый	2	1	1	3
37	Обособляющийся	4	2	2	2
38	Сотрудничающий	3	4	1	3
Мотивация					
39	Интерес к делу	3	3	4	2
40	Интерес к людям	2	1	3	3
41	Власть над людьми	2	4	3	2
42	Благосостояние	3	5	3	4
43	Престижное положение	4	4	3	4
44	Страх наказания	2	2	1	3

Задание:

1. Составьте профессионально-личностный портрет каждого кандидата на должность.
2. Дайте оценочную характеристику каждому кандидату с точки зрения концепции кризисных и антикризисных менеджеров.
3. Примите решение относительно наилучшей кандидатуры на должность антикризисного руководителя. Решение обоснуйте

Задание 4. Тренинг-упражнение «Экспедиция»

Как известно, чтобы узнать человека, нужно «сходить с ним в разведку». По-настоящему личность раскрывается в сложных кризисных (экстремальных) обстоятельствах. В предлагаемой ситуации вам предстоит представить себя на месте научной экспедиции, осуществляющей исследования неизвестных ранее территорий в океане, пролетая над ними на воздушном шаре. Неожиданное повреждение заставляет шар снижать высоту. Чтобы замедлить его падение, необходимо постепенно избавляться от некоторых предметов снаряжения экспедиции, причем сделать это нужно в последовательности, обусловленной важностью конкретного предмета для людей, терпящих бедствие.

Снаряжение экспедиции состоит: 1) из географических карт местности, составленных членами экспедиции, (15 кг);

2) секстанта (6 кг);

3) ружья с патронами (9 кг);

4) канистры с пресной водой (20 л);

5) спальных мешков (1 мешок на каждого члена экспедиции);

6) 20-местной палатки;

7) надувной резиновой лодки;

8) каната (20 м);

9) ящика с мясными консервами (50 кг);

10) конфет (10 кг);

11) транзистора;

12) ракетницы с двумя ракетами;

13) аптечки (5 кг);

14) спичек;

15) охотничьих ножей.

Условия игры

1. За 1 минуту самостоятельных раздумий проранжируйте список предметов снаряжения по степени их важности.

2. За 10 минут коллективного обсуждения индивидуальные решения приведите в соответствие с групповым.

3. Если один из членов экспедиции не согласен с предлагаемой группой очередностью, группа должна найти компромиссный вариант.

Вопросы для обсуждения

1. Оцените поведение отдельных членов группы и определите его тип.

2. Каково соотношение обнаруженных типов поведения и как это повлияло на взаимодействие внутри группы в целом? Отметьте положительные и отрицательные моменты в процессе группового взаимодействия.

3. Составьте собственный план действий членов экспедиции в данной ситуации.

Алгоритм решения задачи:

1) анализ психологической ситуации и характера затруднений;

2) формулировка управленческой цели, основанной на адекватном анализе ситуации;

3) поиск путей и средств достижения поставленной цели с учетом психологических условий профессиональной деятельности, психологических характеристик участников, возможных рисков;

4) анализ полученного результата;

5) анализ ошибок, определение возможностей других путей решения задачи.

Для оценки сформированности компетенций ПК-7

- История возникновения экономических кризисов.
- Понятие, виды и сущность экономических циклов.
- Механизмы преодоления кризисов на макро- и микро-уровне.
- Антикризисное управление и его особенности.
- Задачи и принципы антикризисного управления.
- Проблемы антикризисного управления предприятием в современных условиях.

для оценки сформированности компетенций ПК-8

- Методы государственного регулирования кризисов в экономике.
- Диагностика кризисов на макро-уровне.
- Понятие, сущность, этапы жизненного цикла предприятия.
- Причины, факторы и симптомы кризисных явлений на предприятии.
- Показатели, используемые при диагностике кризисного состояния предприятия.
- Бизнес-планирование при антикризисном управлении.
- Понятие, сущность и назначение инноваций.
- Инновации как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.

Тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-7

1. Выберите правильные ответы.

Выделяют три основных группы умений менеджера по антикризисному управлению:

1. Умения, необходимые для реализации функций антикризисного управления
2. Умения, связанные с реализацией педагогической функции в управлении
3. Умения, связанные с коммуникативной функцией в управлении
4. Умения наблюдать и оценивать деятельность сотрудников конкурирующей фирмы
5. Умения вовремя найти другую работу сотрудникам организации

2. Исключите лишнее.

Умение антикризисного менеджера реализовать управленческий цикл, направленный на достижение поставленной цели, основано на следующих способностях:

1. ставить перспективные цели и задачи
2. рационально планировать работу
3. оперативно управлять в изменяющихся условиях
4. четко доводить задания до подчиненных в ясной и понятной форме
5. организовывать контроль
6. быть безупречным в личных отношениях с подчиненными

3. Выберите правильный ответ.

Высокие авторитет и престиж менеджера становятся инструментами эффективного антикризисного управления, если он обладает следующими моральными качествами:

1. корректность
2. выдержанность
3. культурность
4. внимательность к собеседнику и его проблемам

5. порядочность
6. человечность
7. тактичность
8. справедливость
9. доброжелательность
10. интеллигентность
11. все ответы верны
12. нет верного ответа

4. На этапе латентного течения кризиса для менеджера важны такие профессиональные умения, как:

1. сформулировать проблему, понять ее содержание, изучить «вглубь»
2. сформировать комплекс идей для оперативного решения проблемы
3. организовать исследовательскую программу: рабочий план, расписание, бюджет
4. обосновать концепции надежности и законности
5. предусмотреть различные пути проведения контроля
6. интерпретировать отсутствие адекватного ответа
7. все ответы верны
8. нет верного ответа

5. Установите соответствие функций антикризисного менеджера и их характеристик.

Функция антикризисного менеджера	Характеристика функции
1. Стратегическая	А. требует от антикризисного управляющего постоянного, целенаправленного знакомства с новшествами в различных сферах экономики, их квалифицированной оценки и селекции, создания условий для безотлагательного внедрения в практику.
2. Административная	Б. постановка основе анализа ситуации и прогнозов целей организации, координация процесса разработки стратегии и составления плана.
3. Экспертно-инновационная	В. контроль и оценка результатов, осуществление коррекции деятельности, координация ее по срокам, времени, ресурсам, установление системы мер поощрений и наказаний.
4. Воспитательная	Г. антикризисный управляющий выступает инициатором и интегратором деятельности, следящим, чтобы интересы подчиненных и сотрудников не противоречили целям организации. От него зависят общий настрой в работе и сохранение внутреннего единства группы.
5. Лидирующая	Д. предполагает создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата, поддержание традиций, предотвращение и разрешение возникающих конфликтов, формирование стандартов поведения.

6. Установите соответствие типа переживания кризисной ситуации (Ф.Е. Василюк и Л.П. Гримак) и его психологической сущности.

Тип переживания	Психологическая сущность переживания
-----------------	--------------------------------------

1. Гедонистическое переживание	А. полностью признает наличие критической ситуации. Ставшее невозможным жизненное отношение не сохраняется в сознании в неизменном виде, но и не изгоняется из него полностью. Это переживание строит новое содержание деятельности. Его аналогом может служить нравственное поведение, законом для которого являются собственные моральные принципы, а не внешние обстоятельства, какими бы жесткими они не были.
2. Реалистическое переживание	Б. это переживание сложившейся волевой личности. Поскольку такая личность уже имеет опыт волевого поведения, то и в критических ситуациях она сохраняет способность сознательно и собранно искать выход из критического положения. Исход переживания кризиса может быть двояким: либо восстановление прерванной кризисом деятельности, возрождение ее, либо перерождение ее в другую деятельность. В любом случае это бывает некоторое порождение собственной (обязательно деятельной, а не только созерцательной) жизни, самосозидание, самостроительство нового Я.
3. Ценностное переживание	В. игнорирует совершившийся факт, внутренне искажает и отрицает его («ничего страшного не случилось»), формирует и поддерживает иллюзию благополучия и сохранности нарушенного содержания деятельности. Как правило, это защитная реакция инфантильного сознания.
4. Творческое переживание	Г. подчиняется принципу реальности, его основу составляет терпение, трезвое отношение к происходящему. Человек принимает реальность случившегося кризиса, приспособляя свои потребности и интересы к новому смыслу профессиональной деятельности. При этом бывшее содержание деятельности, ставшее теперь невозможным, бесповоротно отбрасывается.

7. По мнению Т.Ю. Базарова определяющими мыслительными способностями персонала, влияющими на успешность преодоления кризисных ситуаций, являются аналитичность и диалогичность сознания. Установите соответствие этих понятий определениям.

Понятие	Определение
1. аналитичность сознания	А. способность рассматривать ситуацию в целом и в отдельных аспектах выделять взаимосвязи, детерминанты и свойства некоторых объектов.
2. диалогичность сознания	Б. способность видеть несколько вариантов развития событий, способов решения проблем, предполагать наличие возможности нескольких вариантов решений.

8. Установите соответствие вида рефлексии и ее функции в деятельности антикризисного менеджера.

Вид рефлексии	Функция рефлексии
1. Ситуативная рефлексия	А. это размышления о предстоящей деятельности,

	выбор наиболее эффективных способов ее выполнения и прогнозирование вероятного исхода деятельности ? например, тщательное планирование деталей, которые значимы для выполнения предстоящей деятельности, частота мыслительного обращения к будущей деятельности, беспокойство о будущем.
2. Ретроспективная рефлексия	Б. обеспечивает непосредственную включенность личности в ситуацию, способность координировать и контролировать элементы деятельности в соответствии с меняющимися условиями, особенно в ситуации принятия решения.
3. Перспективная рефлексия	В. проводится для анализа и оценки выполненной деятельности – результата и процесса его достижения. В случае невозможности достичь результата анализируются специфика затруднения и причины, вызвавшие остановку деятельности (произошедшие события, собственные ошибки и промахи).

для оценки сформированности компетенций ПК-8

9.Какому варианту защитной мотивации по Ю.Д. Красовскому соответствует выражение «Все проходит, надо переждать»?

1. позитивная трактовка худшего
2. ориентация на лучшие времена
3. самоподкрепление в сравнении с опытом других
4. самоутешение в сравнении двух зол
5. идентификация с другими

10.Какому варианту защитной мотивации по Ю.Д. Красовскому соответствует выражение «Я не один, все вместе преодолеем трудности»?

1. позитивноесамоподкрепление идентификацией с командой
2. самоуспокоение в сравнении с тем, что было
3. позитивный настрой на будущее
4. переакцентировка своего поведения
5. утешение сбывшимсясамопророчеством

11.Выберите правильный ответ.

Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности социально-психологического антикризисного управлениякризисной организацией:

1. повышение социально-психологической компетентности субъектов антикризисного управления,
2. формирование психологической готовности
3. создание антикризисной информационной среды
4. обеспечение информационно-психологической безопасности организации
5. повышение уровня доверия к субъектам антикризисного управления
6. все ответы верны
7. все ответы неверны

12.Выберите правильный ответ.

Основные социально-психологические характеристики персонал кризисной организации отличаются:

1. доминированием негативных психических состояний (страхи, тревожность, напряженность, стрессы)
2. изменением характеристик сознания: (отчужденное сознание и самосознание) повышением уровня конфликтности; подверженности инверсионным психологическим феноменами; искаженными образами ситуации
3. изменением регуляторной сферы (отсутствие общих моделей поведения; склонность к экстремальным формам поведения; спонтанность направленности активности)
4. ухудшением характеристик взаимодействия (снижение сплоченности; «поиск виноватых среди других»)
5. ухудшением морально-психологического климата; снижение уровня доверия)
6. все ответы верны
7. все ответы неверны

13. Выберите правильный ответ.

Сущность «психологической составляющей» (социально-психологической составляющей) антикризисного управления составляет:

1. антикризисная работа с персоналом
2. формирование благоприятного морально-психологического климата, повышающего сплоченность
3. повышение психологической компетентности руководителей для работы в кризисной ситуации
4. формирование психологической готовности к деятельности и управлению в условиях кризиса
5. все ответы верны
6. все ответы неверны

14. Выберите правильный ответ.

Социально-психологическое антикризисное управление кризисной организацией характеризуется:

1. частым возникновением различных по силе проявления экстремальных ситуаций
2. дефицитом времени
3. необходимостью принимать «жесткие» и рискованные решения
4. снижением ресурсных возможностей
5. нестабильностью состояния управляемого объекта (возможность спонтанной по направленности активности персонала)
6. нестабильностью состояния психологического пространства кризисной организации
7. «прессингом отношений» по «вертикали» и «горизонтали»
8. частым вмешательством «извне»
9. широким спектром разнообразных контактов, требующих от субъектов управления выполнения различных по содержанию ролевых функций
10. необходимостью постоянного волевого напряжения
11. повышенной психоэмоциональной и физической нагрузкой на субъектов и объекты управления
12. все ответы верны

15. Исключите лишнее.

Функционирование системы социально-психологического антикризисного управления кризисной организацией имеет алгоритмическую основу и представляет собой последовательную реализацию следующих управленческих действий:

1. анализ управленческой ситуации и тенденций ее изменения
2. анализ социально-психологических характеристик персонала кризисной организации (объекта управления) и социально-психологического пространства организации и тенденций изменения
3. формирование «образа-цели» социально-психологического антикризисного управления
4. создание мотивационно-смысловой сферы управления для менеджмента и персонала
5. разработка прогнозных сценариев изменений
6. разработка программы и планов социально-психологического антикризисного управления
7. выбор видов социально-психологических управленческих воздействий
8. мобилизация ресурсов на осуществление данного управления
9. создание системы прямых и обратных связей
10. реализация программ и планов
11. контроль осуществления (в том числе и мониторинг)
12. семейное обсуждение результатов

**Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к зачету)
для оценки сформированности компетенций ПК-7, ПК-8**

№	Вопрос	Код формируемой компетенции (в соответствии с РПД)
1	Понятие «управление» и «антикризисное управление». Понятие технологии антикризисного управления.	ПК-7
2	Предмет воздействия антикризисного управления.	ПК-8
3	Функции антикризисного управления.	ПК-7
4	Причины кризиса и потребность в антикризисном управлении.	ПК-8
5	Особенности технологий антикризисного управления.	ПК-7
6	Механизмы и факторы эффективности антикризисного управления.	ПК-8
7	Технологическая схема антикризисного управления.	ПК-7
9	Создание специализированной рабочей группы.	ПК-8
10	Методы преодоления конфликтной ситуации (административные, организационные).	ПК-7
11	Разрешения конфликтов и способы управления конфликтами	ПК-8
12	Проверка целесообразности и своевременности проведения мероприятий по антикризисному управлению.	ПК-7
13	Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении.	ПК-8
15	Процесс разработки управленческих решений в антикризисном управлении.	ПК-7
17	Этапы и методы диагностики кризиса.	ПК-8
18	Алгоритм разработки управленческих решений.	ПК-7
19	Понятие «управление персоналом». Категории сотрудников.	ПК-8
20	Антикризисная кадровая политика.	ПК-7
21	Причины трудностей работы с персоналом в кризисной	ПК-8

	ситуации.	
22	Подготовка управленческих кадров.	ПК-7
23	Проблемы с подбором кадров.	ПК-8
24	Недостаток квалифицированных специалистов.	ПК-7
25	Свойства системы антикризисного управления.	ПК-8
26	Процессы антикризисного управления. Задачи функциональных подсистем.	ПК-7
27	Планирование и разработка кадровых стратегий.	ПК-8
28	Методы, применяемые в кадровом маркетинге.	ПК-7
29	Профессиограмма.	ПК-8
30	Типы организационной культуры.	ПК-7
31	Характеристики управления персоналом кризисного предприятия.	ПК-8
32	Стиль, типы, условия разработки кадровой политики на кризисном предприятии.	ПК-7
33	Принципы управления персоналом в кризисной ситуации.	ПК-8
34	Специалист по антикризисному управлению.	ПК-7
35	Роль стратегии в антикризисном управлении.	ПК-8
36	Стратегии антикризисного управления.	ПК-7
37	Антикризисное управление: альтернативы стратегии.	ПК-8
38	Предвидение и создание условий устранения последствий кризиса.	ПК-7
39	Психологические проблемы в коллективе.	ПК-8
40	Причины, связанные с трудовой деятельностью.	ПК-7
41	Причины, связанные с личными особенностями работников.	ПК-8
42	Некомпетентность менеджеров как причина возникновения конфликтов.	ПК-7

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 381 с. – ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-468743#page/1>
2. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Высшее образование). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-psihicheskoe-vygoranie-472256>
3. Зуб, А. Т. Психология управления: учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468996> (дата обращения: 04.07.2021).

б) дополнительная литература:

1. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 122 с. — (Профессиональная практика). —

- ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476036> (дата обращения: 04.07.2021).
2. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469233>
 3. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469257>
 4. Антикризисное управление : учебник и практикум для вузов / Н. Д. Корягин [и др.] ; под редакцией Н. Д. Корягина. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 367 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00539-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/469053>
 5. Кочеткова, А. И. Антикризисное управление. Инструментарий : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01617-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/470354>
 6. Зуб, А. Т. Антикризисное управление : учебник для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 343 с. — ISBN 978-5-9916-3179-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/447754>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение YandexBrowser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znaniy" <http://znaniy.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. — Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **«Психологические основы антикризисного управления»** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Рецензент (ы):
к.пс.н., доцент

Беганцова И.С

Кафедра общей педагогики и педагогики профессионального образования
зав. кафедрой
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК
к.пс.н., доцент

Психолого-педагогического факультета
Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а)
СОГЛАСОВАНО:

Заведующий
библиотекой

Федосеева Т.А.