

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 президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины**  
**Психологические основы антикризисного управления**

*(наименование дисциплины (модуля))*

Уровень высшего образования

Специалитет

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

*(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)*

Специализация

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Квалификация (степень)

специалист

*(бакалавр / магистр / специалист)*

Форма обучения

очная

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Арзамас  
2021 год

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение к ней  
(фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры  
общей педагогики и педагогики профессионального образования  
протокол от 12.11.2021 №18  
заведующий кафедрой д.п.н., профессор Т.Т. Щелина

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ  
(протокол от 05.12.2021 №4)  
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина по выбору «Психологические основы антикризисного управления» относится к вариативной части образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 9 семестре 5-го курса (при условии её выбора обучающимся). Данная дисциплина читается параллельно с такими курсами как: «Психологическая коррекция и реабилитация», «Технологии коучинга в служебной деятельности», «Технологии психологического воздействия в организации», «Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений». По итогам изучения курса студенты сдают экзамен.

### 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

**Цель** дисциплины – формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности психолога в сфере кадрового менеджмента, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности и формы организации взаимодействия в служебных коллективах, выявления актуальных психологических возможностей, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности (ПК-3).	31 (ПК-3) <i>Знать</i> психологические типы людей по поведению в конфликте; 32 (ПК-3) <i>Знать</i> методы анализа и оценки кризисной ситуации; У1 (ПК-3) <i>Уметь</i> описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы; У2 (ПК-3) <i>Уметь</i> прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; В1 (ПК-3) <i>Владеть</i> навыками конструктивного взаимодействия с руководителями и специалистами кадровой службы организаций различных видов.
способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач (ПК-5)	31 (ПК-5) <i>Знать</i> методы выявления актуальных психологических возможностей, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач; 32 (ПК-5) <i>Знать</i> особенности антикризисной кадровой политики; У1 (ПК-5) <i>Уметь</i> исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого работника в группе; У2 (ПК-5) <i>Уметь</i> вырабатывать стратегию поведения в конфликтной ситуации; В1 (ПК-5) <i>Владеть</i> навыками выделения личных качеств, важных для успешного решения профессиональных задач.
способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего	31 (ПК-11) <i>Знать</i> факторы, определяющие социально-психологический климат в организации и психологическую совместимость в коллективе; 32 (ПК-11) <i>Знать</i> формы организации взаимодействия в служебных коллективах; У1 (ПК-11) <i>Уметь</i> обосновать целесообразность и своевременность проведения мероприятий по антикризисному управлению; У2 (ПК-11) <i>Уметь</i> разрабатывать рекомендации и проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности;



Тема 2. Эффективность антикризисного управления	14		2		2								10	
Тема 3. Общая схема механизма управления в кризисной ситуации	14		2		2								10	
Тема 4. Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении	18		2		2								14	
Тема 5. Характеристики управления персоналом кризисного предприятия	18		2		2								14	
Тема 6. Система антикризисного управления персоналом	14		2		4								8	
Тема 7. Принципы и методы управления персоналом кризисного предприятия	18		2		4								12	
<b>Раздел 2. Психологические аспекты антикризисного управления</b>														
Тема 8. Стратегия поведения антикризисного управляющего	18		2		4								12	
Тема 9. Регулирование трудовых отношений в процессах антикризисного управления	16		2		4								10	
Тема 10. Социальное партнерство в антикризисном управлении	18		2		4								12	
Тема 11. Ведение переговоров с профсоюзами	18		4		4								10	
Тема 12. Причины возникновения конфликтов на кризисном предприятии	16		2		4								10	
Тема 13. Антикризисное управление конфликтами	16		2		4								10	
<b>В т.ч. текущий контроль</b>	<b>2</b>							2						

Экзамен	36									36			
ИТОГО	252		28		42				2		36		144

**Тема 1. Признаки и особенности антикризисного управления.** Понятие «управление» и «антикризисное управление». Понятие технологии антикризисного управления. Предмет воздействия антикризисного управления. Функции антикризисного управления. Причины кризиса и потребность в антикризисном управлении.

**Тема 2. Эффективность антикризисного управления.** Факторы эффективности антикризисного управления: профессионализм антикризисного управления и специальная подготовка; методология разработки рискованных решений: своевременность, полное представление проблемы, ответственность в управлении; научный анализ обстановки, прогнозирование тенденций; корпоративность – определяет эффективность антикризисного управления; лидерство; оперативность и гибкость; стратегия и качество антикризисной программы; человеческий фактор; система мониторинга кризисной ситуации.

**Тема 3. Общая схема механизма управления в кризисной ситуации.** Механизмы управления. Технологическая схема антикризисного управления. Создание специализированной рабочей группы. Проверка целесообразности и своевременности проведения мероприятий по антикризисному управлению. Создание антикризисных управленческих решений. Система реализации мероприятий по разрешению острых противоречий в организации. Выполнение управленческих решений. Оценка и анализ качества выполнения управленческих решений по показателям деятельности организации. Разработка мероприятий по прогнозированию будущих кризисных ситуаций.

**Тема 4. Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении.** Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении. Процесс разработки управленческих решений в антикризисном управлении. Этапы и методы диагностики кризиса.

**Тема 5. Характеристики управления персоналом кризисного предприятия.** Понятие «управление персоналом». Категории сотрудников. Антикризисная кадровая политика. Причины трудностей с персоналом в кризисной ситуации. Подготовка управленческих кадров. Недостаток квалифицированных специалистов.

**Тема 6. Система антикризисного управления персоналом.** Свойства системы антикризисного управления. Процессы антикризисного управления. Задачи функциональных подсистем. Планирование и разработка кадровых стратегий. Методы, применяемые в кадровом маркетинге. Профессиограмма.

**Тема 7. Принципы и методы управления персоналом кризисного предприятия.** Характеристики управления персоналом кризисного предприятия. Принципы управления персоналом в кризисной ситуации.

**Тема 8. Стратегия поведения антикризисного управляющего.** Специалист по антикризисному управлению. Роль стратегии в антикризисном управлении. Стратегии антикризисного управления. Антикризисное управление: альтернативы стратегии. Разработка антикризисной стратегии организации. Предупреждения кризиса. Выжидания зрелости кризиса. Противодействия кризисным явлениям. Стабилизации ситуаций посредством использования резервов. Расчет риска. Последовательный вывод из кризиса.

**Тема 9. Регулирование трудовых отношений в процессах антикризисного управления.** Понятие «трудовые отношения» и «трудовой договор». Обязанности, права работника и работодателя.

**Тема 10. Социальное партнерство в антикризисном управлении.** Понятие «социальное партнерство». Принципы социального партнерства. Задачи социального партнерства в антикризисном управлении.

**Тема 11. Ведение переговоров с профсоюзами.** Задачи профсоюзов. Переговоры с профсоюзами. Стили ведения переговоров. Основные направления действий профсоюзов в условиях кризиса.

**Тема 12. Причины возникновения конфликтов на кризисном предприятии.** Психологические проблемы в коллективе. Причины, связанные с трудовой деятельностью. Причины, связанные с личными особенностями работников.

**Тема 13. Антикризисное управление конфликтами.** Разрешения конфликтов и способы управления конфликтами (действия по разъяснительной работе, координирующие действия, разработка системы поощрений).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

#### **4. Образовательные технологии**

**Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:**

- **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

- **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

- **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

- **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Учебная дисциплина «Психологические основы антикризисного управления» в качестве обязательного минимума включает два раздела, интегрирующих тематику теоретической, практической и контрольной составляющих ее содержания. В разделе «Понятие технологии антикризисного управления» изучаются признаки и особенности антикризисного управления и технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении. В разделе «Психологические аспекты антикризисного управления» изучаются стратегии поведения антикризисного управляющего.

Теоретическая составляющая формирует научное представление о состоянии социально-психологической проблемы совершенствования механизма управления в кризисной ситуации.

Практическая составляющая обеспечивает овладение методами выявления актуальных психологических возможностей, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач с целью создания и поддержания психологическо-

го климата, способствующего оптимизации служебной деятельности и технологиями разрешения и управления конфликтами.

Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

- освоения методов анализа и оценки кризисной ситуации;
- определения факторов, влияющих на социально-психологический климат в организации и психологическую совместимость в коллективе;
- развития умений описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы;
- развития умений прогнозирования, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности;
- освоения навыков конструктивного взаимодействия с руководителями и специалистами кадровой службы организаций различных видов;
- освоения методов выявления актуальных психологических возможностей, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач;
- овладения навыками выделения личных качеств, важных для успешного решения профессиональных задач.
- раскрытия особенностей антикризисной кадровой политики;
- развития умений вырабатывать стратегию поведения в конфликтной ситуации;
- определения форм организации взаимодействия в служебных коллективах;
- освоению умений обосновать целесообразность и своевременность проведения мероприятий по антикризисному управлению;
- развития умений исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого работника в группе;
- овладения исследовательскими и практическими умениями в сфере разрешения и управления конфликтами.

## **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психологические основы антикризисного управления, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8925>

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов осуществляется в следующих формах: подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, мультимедийных презентаций, методическая разработка профилактических и коррекционных программ, выполнение тестовых заданий для самоконтроля знаний, подготовка к экзамену по дисциплине.

## **6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),**

**включающий:**

**6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов**



**обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
<b>ПК-3 способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</b>		
<p>31 (ПК-3) Знать психологические типы людей по поведению в конфликте;</p> <p>32 (ПК-3) Знать методы анализа и оценки кризисной ситуации;</p> <p>У1 (ПК-3) Уметь описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы;</p> <p>У2 (ПК-3) Уметь прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;</p> <p>В1 (ПК-3) Владеть навыками конструктивного взаимодействия с руководителями и специалистами кадровой службы организаций различных видов.</p>	Темы 1-13	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Решение практических задач проблемного характера</p> <p><b>Экзамен</b></p>
<b>ПК-5 способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных</b>		
<p>31 (ПК-5) Знать методы выявления актуальных психологических возможностей, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач;</p> <p>32 (ПК-5) Знать особенности антикризисной кадровой политики;</p> <p>У1 (ПК-5) Уметь исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого работника в группе;</p> <p>У2 (ПК-5) Уметь вырабатывать стратегию поведения в конфликтной ситуации;</p> <p>В1 (ПК-5) Владеть навыками выделения личных качеств, важных для успешного решения профессиональных задач.</p>	Темы 1-13	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Решение практических задач проблемного характера</p> <p><b>Экзамен</b></p>
<b>ПК-11 способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</b>		
<p>31 (ПК-11) Знать факторы, определяющие социально-психологический климат в организации и психологическую совместимость в коллективе;</p> <p>32 (ПК-11) Знать формы организации взаимодействия в служебных коллективах;</p> <p>У1 (ПК-11) Уметь обосновать целесообразность и своевременность проведения мероприятий по антикризисному управлению;</p> <p>У2 (ПК-11) Уметь разрабатывать рекомендации и проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности;</p>	Темы 1-13	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Решение практических задач проблемного характера</p> <p><b>Экзамен</b></p>

В1 (ПК-11) Владеть исследовательскими и практическими умениями в сфере разрешения и управления конфликтами.		
---	--	--

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<b>Знания</b>	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.
<b>Умения</b>	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 несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<b>Навыки</b>	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.

### 6.2 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 при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>Отлично</b>	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»
	<b>Хорошо</b>	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»
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовле-

		творительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения экзамена, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения контроля сформированности компетенции используются: тестирование, контрольные задания по теоретическим основам дисциплины в форме устного опроса, учебно-исследовательские реферативные работы, устный опрос на экзамене, решение практических задач проблемного характера.

Шкалы оценки для проведения экзамена:

**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 выполнении аналитических заданий.

**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 практических заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

### **6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций**

*Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:*

- тестирование;
- индивидуальное собеседование.

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

- письменные учебно-исследовательские реферативные работы;
- решение практических задач проблемного характера.

#### **Критерии оценки письменные учебно-исследовательские реферативные работы**

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на до-

полнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

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

#### **Критерии оценки тестирования**

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов .

#### **Критерии оценки устного ответа на экзамене**

**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 выполнении аналитических заданий.

**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 практических заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

#### **6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции**

##### **Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-3**

**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 текучести кадров 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 «таинственный 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.

### **Критерии оценки выполнения практических заданий**

**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.

**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 токсическим работником, а ее поведение деструктивным? Какие меры следует предпринять для разрешения данной кризисной ситуации?

### **Критерии оценки выполнения практических заданий**

**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.

### **для оценки сформированности компетенций ПК-5**

**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 8

Оценка претендентов на должность антикризисного менеджера

№	Наименование признака	Альбов	Белов	Волков	Горина
Общие качества					
1	Профессиональная подготовка	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

### Критерии оценки выполнения практических заданий

**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.

### для оценки сформированности компетенций ПК-11

#### 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.

#### Критерии оценки выполнения практических заданий

**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.

### **Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия

### **Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины в форме устного опроса для оценки сформированности компетенций ПК-3**

1. Раскройте сущность понятий «управление» и «антикризисное управление»
2. Перечислите признаки антикризисного управления
3. Оцените возможности реализации мероприятий по разрешению острых противоречий в организации.
4. Перечислите этапы диагностики кризиса.
5. Раскройте сущность понятия «управление персоналом».
6. Перечислите причины трудностей с персоналом в кризисной ситуации.
7. Раскройте сущность понятия «социальное партнерство».
8. Оцените роль стратегии в антикризисном управлении.
9. Перечислите методы, применяемые в кадровом маркетинге.
10. Оцените Методы преодоления конфликтной ситуации (административные, организационные).
11. Перечислите причины возникновения конфликтов на кризисном предприятии

### **Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-5**

1. История возникновения экономических кризисов.
2. Понятие, виды и сущность экономических циклов.
3. Механизмы преодоления кризисов на макро- и микро-уровне.
4. Антикризисное управление и его особенности.
5. Задачи и принципы антикризисного управления.
6. Проблемы антикризисного управления предприятием в современных условиях.
7. Методы государственного регулирования кризисов в экономике.
8. Диагностика кризисов на макро-уровне.
9. Понятие, сущность, этапы жизненного цикла предприятия.
10. Причины, факторы и симптомы кризисных явлений на предприятии.
11. Функции и полномочия Государственного органа по делам о несостоятельности и финансовому оздоровлению.
12. Институт арбитражного управляющего.
13. Отличия прав и обязанностей временного, административного, внешнего и конкурсного управляющих.
14. Признаки фиктивного и преднамеренного банкротства.
15. Внешнее управление и мировое соглашение.
16. Показатели, используемые при диагностике кризисного состояния предприятия.
17. Характеристика общих показателей финансового состояния организации.
18. Показатели эффективности использования основного и оборотного капитала.
19. Показатели платёжеспособности и финансовой устойчивости организации.
20. Понятие, назначение и виды бизнес-планов.

21. Структура и содержание бизнес-плана.
22. Структура, цели и задачи бизнес-плана финансового оздоровления предприятия.
23. Бизнес-планирование при антикризисном управлении.
24. Понятие, сущность и назначение инноваций.
25. Инновации, как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.

**Примерные тестовые задания  
для оценки сформированности компетенций ПК-11**

**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.**

<b>Функция антикризисного менеджера</b>	<b>Характеристика функции</b>
1. Стратегическая	<b>А.</b> 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	<b>Б.</b> постановка основе анализа ситуации и прогнозов целей организации, координация процесса разработки стратегии и составления плана.
3. Экспертно-инновационная	<b>В.</b> контроль и оценка результатов, осуществление коррекции деятельности, координация ее по срокам, времени, ресурсам, установление системы мер поощрений и наказаний.
4. Воспитательная	<b>Г.</b> 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	<b>Д.</b> предполагает создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата, поддержание традиций, предотвращение и разрешение возникающих конфликтов, формирование стандартов поведения.

**Примерные вопросы к экзамену  
для оценки сформированности компетенций ПК-3, ПК-5, ПК-11**

<b>Вопрос</b>	<b>Код компетенции (согласно РПД)</b>
1. Понятие «управление» и «антикризисное управление». Понятие технологии антикризисного управления.	ПК-3
2. Предмет воздействия антикризисного управления.	ПК-5
3. Функции антикризисного управления.	ПК-11
4. Причины кризиса и потребность в антикризисном управлении.	ПК-3
5. Особенности технологий антикризисного управления.	ПК-5

6.	Факторы эффективности антикризисного управления.	ПК-11
7.	Механизмы управления.	ПК-3
8.	Технологическая схема антикризисного управления.	ПК-5
9.	Создание специализированной рабочей группы.	ПК-11
10.	Проверка целесообразности и своевременности проведения мероприятий по антикризисному управлению. Создание антикризисных управленческих решений.	ПК-3
11.	Система реализации мероприятий по разрешению острых противоречий в организации.	ПК-5
12.	Выполнение управленческих решений.	ПК-11
13.	Оценка и анализ качества выполнения управленческих решений по показателям деятельности организации.	ПК-3
14.	Целесообразность проведения дальнейших работ по выводу организации из кризисной ситуации.	ПК-5
15.	Разработка мероприятий по прогнозированию будущих кризисных ситуаций.	ПК-11
16.	Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении.	ПК-3
17.	Процесс разработки управленческих решений в антикризисном управлении.	ПК-5
18.	Этапы и методы диагностики кризиса.	ПК-11
19.	Алгоритм разработки управленческих решений.	ПК-3
20.	Понятие «управление персоналом». Категории сотрудников.	ПК-5
21.	Антикризисная кадровая политика.	ПК-11
22.	Причины трудностей с персоналом в кризисной ситуации.	ПК-3
23.	Подготовка управленческих кадров.	ПК-5
24.	Проблемы с подбором кадров.	ПК-11
25.	Недостаток квалифицированных специалистов.	ПК-3
26.	Свойства системы антикризисного управления.	ПК-5
27.	Процессы антикризисного управления. Задачи функциональных подсистем.	ПК-11
28.	Планирование и разработка кадровых стратегий.	ПК-3
29.	Методы, применяемые в кадровом маркетинге.	ПК-5
30.	Профессиограмма.	ПК-11
31.	Типы организационной культуры.	ПК-3
32.	Характеристики управления персоналом кризисного предприятия.	ПК-5
33.	Стиль, типы, условия разработки кадровой политики на кризисном предприятии.	ПК-11
34.	Принципы управления персоналом в кризисной ситуации.	ПК-3
35.	Специалист по антикризисному управлению.	ПК-5
36.	Роль стратегии в антикризисном управлении.	ПК-11
37.	Стратегии антикризисного управления.	ПК-3
38.	Антикризисное управление: альтернативы стратегии.	ПК-5
39.	Предвидение и создание условий устранения последствий кризиса.	ПК-11
40.	Понятие «трудовые отношения» и «трудовой договор».	ПК-3
41.	Виды трудовых договоров.	ПК-5
42.	Обязанности, права работника и работодателя.	ПК-11
43.	Понятие «социальное партнерство». Принципы социального партнерства.	ПК-3
44.	Задачи социального партнерства в антикризисном управлении.	ПК-5

45.	Становление структуры социального партнерства.	ПК-11
46.	Задачи профсоюзов. Переговоры с профсоюзами.	ПК-3
47.	Навыки ведения переговоров.	ПК-5
48.	Стили ведения переговоров.	ПК-11
49.	Основные направления действий профсоюзов в условиях кризиса.	ПК-11
50.	Психологические проблемы в коллективе.	ПК-3
51.	Причины, связанные с трудовой деятельностью.	ПК-5
52.	Причины, связанные с личными особенностями работников. Некомпетентность менеджеров как причина возникновения конфликтов.	ПК-11
53.	Методы преодоления конфликтной ситуации (административные, организационные).	ПК-3
54.	Разрешения конфликтов и способы управления конфликтами (действия по разъяснительной работе, координирующие действия, разработка системы поощрений).	ПК-5

### 6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

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

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

### 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Зуб А. Т. Антикризисное управление организацией: Учебное пособие / А.Т. Зуб, Е.М. Панина. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 256 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1068822>
2. Антикризисное управление: механизмы государства, технологии бизнеса в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / А. З. Бобылева [и др.] ; под общей редакцией А. З. Бобылевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 284 с. // ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/455985>

б) дополнительная литература:

1. Антикризисное управление: схемы и определения: Учебное пособие / Т.В. Юрьева. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 136 с // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=331906>
2. Балдин, К. В. Антикризисное управление: макро- и микроуровень [Электронный ресурс] : Учеб. пособие / К. В. Балдин. - 6-е изд. - М.: Дашков и К, 2012. - 268 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=415555>
3. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=536760>
4. Ивашева, А.Ю. СТРАТЕГИЯ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. // Научные записки Орел-ГИЭТ. — 2011. — № 1. — С. 1-4. // ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/journal/issue/294069> Не учебник
5. Ларионова И.К. Антикризисное управление: Учебник / Под ред. И. К. Ларионова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2017. - 380 с.// ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394015052.html>
6. Раннала, Н.В. Психология управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.В. Раннала, Г.Б. Моница. — Электрон. дан. — СПб. : ИЭО СПбУУиЭ (Институт электронного обучения Санкт-Петербургского университета управления и экономики), 2011. — 282 с. // ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/book/63986>
7. Тавокин, Е. П. "Антикризисное управление". Иллюзия или реальность? [Электронный ресурс] : лекция / Е. П. Тавокин. - М.: Изд-во РАГС, 2010. - 28 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=374372> Не учебник
8. Управление качеством: Учебное пособие / Н.В. Кузнецова; Российская академия наук. - М.: Флинта: МПСИ, 2009. - 360 с.// ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=188772>

#### в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

#### Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	<a href="http://www.lib.unn.ru/">http://www.lib.unn.ru/</a>
Электронная библиотечная система "Znanium"	<a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
Электронная библиотечная система "Лань"	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронная библиотечная система "Консультант студента"	<a href="http://www.studentlibrary.ru/">http://www.studentlibrary.ru/</a>
Электронная библиотечная система "Юрайт"	<a href="http://www.urait.ru/">http://www.urait.ru/</a>
Каталог периодических изданий "East View"	<a href="http://www.ivis.ru/">http://www.ivis.ru/</a>
Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	<a href="http://biblio.tsutmb.ru">http://biblio.tsutmb.ru</a>

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>

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран);

помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;

помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.



Программа дисциплины **Психологические основы антикризисного управления** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Рецензент (ы):

к.п.н., доцент

Горская С.В..

Программа одобрена на заседании кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования от 26.02.21года, протокол № 4

зав. кафедрой

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.пс.н., доцент

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.

