

УДК 338

Т. И. Кружкова

ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет», Екатеринбург,
e-mail: rustale@yandex.ru

О. А. Рущицкая

ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет», Екатеринбург,
e-mail: olgaru-arbitr@mail.ru

О. Е. Рущицкая

ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет», Екатеринбург,
e-mail: olgaru-arbitr@mail.ru

А. В. Фетисова

ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет», Екатеринбург,
e-mail: Victorovna_enburg@mail.ru

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР ПРИ ПРОЦЕДУРАХ БАНКРОТСТВА

Ключевые слова: адаптация, антикризисное управление, арбитражный управляющий, банкротство, должник, закон, персонал, предприятия, работник, работодатель, социальная защита, собственник, управление, человеческий фактор.

В статье рассматриваются вопросы взаимодействия между отдельными членами общества в кризисных условиях функционирования предприятий. Через исторический аспект проводится сравнительный анализ процедур банкротства в России. Рассмотрена краткая история зарождения института банкротства в России. Дается определение кризиса, как крайнего обострения противоречий в социально-экономической системе, по мере развития которой наблюдается повышение роли человеческого фактора в её антикризисном развитии. Рассматриваются процедуры банкротства любого предприятия с точки зрения социальных последствий. Подчеркивается отсутствие надежного и гибкого механизма социальной защиты работников в связи с банкротством. Уделяется внимание анализу принципов антикризисного управления предприятием-должником. Затрагивается проблема доверия между работниками и работодателями. Подчеркивается необходимость мер государственного регулирования социально-экономических отношений, возникающих при проведении процедур банкротства.

Т. И. Kruzhkova

Ural State Agrarian University, Yekaterinburg, e-mail: rustale@yandex.ru

О. А. Ruschitskaya

Ural State Agrarian University, Yekaterinburg, e-mail: olgaru-arbitr@mail.ru

О. Е. Ruschitskaya

Ural State Agrarian University, Yekaterinburg, e-mail: olgaru-arbitr@mail.ru

А. V. Fetisova

Ural State Agrarian University, Yekaterinburg, e-mail: Victorovna_enburg@mail.ru

HUMAN FACTOR IN BANKRUPTCY PROCEDURES

Keywords: adaptation, anti-crisis management, bankruptcy manager, bankruptcy, debtor, law, personnel, enterprises, employee, employer, social protection, owner, management, human factor.

The article examines the issues of interaction between individual members of society in the crisis conditions of the functioning of enterprises. Through the historical aspect, a comparative analysis of bankruptcy procedures in Russia is carried out. A brief history of the origin of the institution of bankruptcy in Russia is considered. The definition of the crisis is given as an extreme aggravation of contradictions in the socio-economic system, as it develops, there is an increase in the role of the human factor in its anti-crisis development. The bankruptcy procedures of any enterprise are considered from the point of view of social consequences. The absence of a reliable and flexible mechanism for social protection of employees in connection with bankruptcy is emphasized. Attention is paid to the analysis of the principles of anti-crisis management of the debtor enterprise. The issue of trust between employees and employers is touched upon. The need for measures of state regulation of socio-economic relations arising during bankruptcy procedures is emphasized.

Введение

В настоящее время, в период социального-биологического и финансового кризиса, особая стрессовая нагрузка приходится на человека. Ю.Е. Марков указывает, что «человечество может нести угрозу существованию отдельного индивида, и в свою очередь человек может представлять угрозу существованию человечеству. Наличие данного противоречия зловещий признак кризиса современного человека. Кризис означает, что достигнута некоторая критическая стадия в развитии и тотальная трансформация неизбежна» [4].

Одним из сегментов рыночной экономики является институт банкротства, получивший широкое распространение во всем мире.

Данный институт зародился еще в Российской империи, законодательство которой было довольно жестким по отношению к злостным банкротам.

Цель исследования: выявить роль «человеческого фактора» в кризисах и обосновать необходимость антикризисного управления в современном обществе.

Методы исследования: наблюдения, анализа и синтеза, сопоставления, обобщения.

В дореволюционной России несостоятельность подразделялась на несчастную, неосторожную и подложную. Несчастливая несостоятельность наступала при неблагоприятном для должника стечении обстоятельств. В их числе могли быть (это видно даже из названия) пожары, наводнения, случайная порча незастрахованного имущества третьими лицами и неплатежеспособность должников самого предпринимателя. Иными словами: форс-мажор. При таких обстоятельствах должник на заключался под стражу, ему восстанавливали все права. На имущество, приобретенное им впоследствии, не накладывались взыскания по всем прежним долгам. Интересный факт: такие должники назывались не банкротами, а «упавшими».

Неосторожная несостоятельность – более сложный состав. Происходила она по вине самого предпринимателя (торговца). Отличительной ее особенностью была неумышленность. Например, предприниматель мог открыть предприятие в долг, не рассчитав при этом свои возможности. Или проводить крупные обороты товара в кредит, да и просто неправильно выбрать управляющего. Зачастую имело место неправиль-

ное ведение бухгалтерских документов, повлекшее, как следствие, его несостоятельность. «В этом случае должник заключался под стражу на срок от 8 до 16 месяцев и лишался права торговать. Однако по ходатайству кредиторов он мог быть освобожден от наказания» [2], а имущество, приобретаемое им впоследствии, автоматически отчуждалось в пользу кредиторов. Злостное, или подложное, банкротство – самый, пожалуй, сложный состав в старом законодательстве. Как и сегодня, до революции это было самым труднодоказуемым преступлением. «Его признаками были: искусственное занижение активов (укрывание части имущества, фиктивная продажа и дарение) или увеличение пассива. Например, выдача векселей близким или подставным лицам» [2]. Часто должники скрывали свои бухгалтерские документы либо подтасовывали в них данные. А иногда это делалось во время или уже после объявления о своей несостоятельности, что тоже являлось признаком преднамеренного банкротства. В соответствии с «Уложением о наказании» – дореволюционным Уголовным кодексом, при преднамеренной «несостоятельности виновный и его соучастники предавались уголовному суду за подлог, а имущество, которое должник пытался скрыть, передавалось кредиторам» [6]. Невозможность уплаты долгов кредиторам деньгами либо имуществом в размере более 5000 рублей неотвратимо влекла за собой процедуру банкротства должника. Все лица, вовлеченные в процедуру несостоятельности, были подсудны коммерческому суду, а там, где его не было, – магистрату или ратуше. Все дела, как и ныне, производились в письменном виде на простой бумаге. Вид несостоятельности и ее последствия определялись судом по окончании дела. Должник признавался несостоятельным не иначе как по определению суда, основанному на собственном его признании или на сведениях, собранных о состоянии его имущества. По объявлении должника несостоятельным он в тот же самый день отдавался под стражу, а на все его имущество накладывался арест. Любопытно, что в «Уставе о банкротах» 1800 года подробно указан порядок содержания под стражей банкрота. Там говорится, что «банкрота недокazanного злостным» необходимо держать в «благопристойном» месте, т. е. под домашним арестом. При этом дело о банкротстве и его условиях вел либо один из по-

печителей, состоящий при коммерческом суде, либо член магистрата или ратуши. Эти лица управляли имуществом должника с согласия кредиторов, до образования конкурсного управления. Злонамеренный банкрот и его соучастники в подлоге предавались уголовному суду, а впоследствии с них взыскивались уплаты, проведенные по подложным долгам. Если же в числе сокрытого имущества заключались капиталы, состоящие в кредитных установлениях, то они по особым законам этих установлений поступали к наследникам банкрота, которые обязаны были удовлетворить при их помощи долги. В противном случае они сами, как участники подлога, подвергались уголовному наказанию, и наследство их обращалось в конкурс. Наказание за злонамеренное банкротство, сопряженное с лишением всех прав и преимуществ, заключалось при торговой несостоятельности в отдаче в исправительные отделения на значительный срок до 5 лет. Если несостоятельность трактовалась как неторговая – срок назначался от 1,5 до 2,5 лет. Но были и более строгие наказания. «Уголовное уложение» 1903 года в квалифицированных случаях назначало каторгу до 8 лет. К таким случаям причислялись действия, повлекшие разорение многих лиц. По сравнению с нашим временем, наказания были весьма суровыми.

В уголовном кодексе РСФСР 1960 г. не содержалось составов преступлений, связанных с банкротство предприятий-должников, так как в данный период в стране была административно-командная система хозяйствования. В связи с переходом к рыночной модели экономики в России в 1992 г. был принят закон о несостоятельности (банкротстве). А в 1996 году уголовное законодательство России претерпело значительные изменения, связанные в первую очередь с преступлениями в сфере экономики и компьютерной безопасностью.

С появлением в стране закона о несостоятельности (банкротстве) необходимо было разработать принципы антикризисного управления экономикой. Становится очевидным, что в условиях рыночной экономики кризисы неизбежны, так как основу функционирования и развития социально-экономической системы составляет деятельность человека, стремящегося активно управлять ею. И история развития цивилизаций доказала, что именно человек является причиной социально-экономических кризисов.

Любая деятельность человека направлена, прежде всего, на удовлетворение его интересов и потребностей. С развитием общества они изменяются и приводят к противоречиям различных социальных групп. Многие ученые считают, что именно противоречия в обществе объясняют не только возможность, но и необходимость различных кризисов.

С целью уменьшения рисков в период кризиса необходимо повышать роль человеческого фактора в антикризисном развитии общества. Накопленные знания позволяют человеку в современном мире не только распознавать кризисы, но и управлять ими, способствуя дальнейшему прогрессу. Успешное управление в кризисные периоды развития общества основано на накопленном опыте, образовании, менталитете и т.д.

Итак, одним из сегментов развивающегося рыночного хозяйства является институт несостоятельности (банкротства). В государствах, давно идущих по рыночному пути, банкротство – это явление естественное и широко распространенное. Как одна из отраслей экономики институт банкротства зародился в нашей стране, как уже было сказано в 1992 году с принятием федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» и с тех пор претерпел немало изменений и нововведений на пути к совершенству, до которого еще видимо очень долго.

Ключевым звеном внутри процедуры банкротства наряду с самим предприятием является арбитражный управляющий – лицо, назначенное арбитражным судом для проведения процедур банкротства, в ходе проведения которых арбитражный управляющий играет ключевую роль в эффективном применении законодательства и своего управленческого опыта, и, несомненно, сталкивается с рядом специфических проблем, одной из которых является проблема социальной напряженности, возникающей на предприятиях, находящихся в стадии процедур банкротства. Это связано с тем фактом, что являясь рыночным инструментом оздоровления экономики, в социальном плане банкротство обычно сопряжено с изменениями в организации производства и труда или ликвидацией предприятия и, как следствие массовым высвобождением работников, потерей ими заработка и банкротством гражданина.

«По данным Единого федерального реестра сведений о банкротстве, в первом квартале 2020 года число решений о признании

граждан несостоятельными увеличилось на 68% по сравнению с первым кварталом 2019 года – до 22356 случаев» [7].

Таким образом, процедуры банкротства любого предприятия с точки зрения социальных последствий являются очень сложными, в особенности это касается предприятий, занимающих не последнее место по своим масштабам в рамках того или иного муниципального образования.

Как правило, работники предприятий – банкротов заинтересованы в восстановлении его платежеспособности и сохранении рабочих мест. Между тем, согласно статистике, в 2019 году было открыто конкурсное производство в отношении 12401 предприятия, внешнее управление в отношении 209 предприятий и финансовое оздоровление в отношении 9 предприятий [8]. Таким образом, в настоящее время преобладающим настроением на предприятиях банкротах является массовое недовольство работников, для которого есть весомые причины.

Среди прочих, низкая эффективность практики вывода предприятий из кризиса имеет непосредственное отношение к тому, что в настоящее время значительная часть банкротств в России является заказными, преднамеренными или фиктивными, организованными в целях ухода от уплаты налогов и завладения имуществом должника.

Действительная или мнимая угроза криминализации процесса банкротства провоцирует коллективы на открытое противостояние с арбитражными управляющими. Громкие акции протеста на несостоятельных предприятиях отчасти подготовлены незнанием работниками своих прав и обязанностей, их отстраненностью от участия в осуществлении процедуры банкротства, чего, по всей видимости, не устраняет институт представительства должника.

По большому счету, социальную напряженность вызывает отсутствие надежного и гибкого механизма социальной защиты работников в связи с банкротством. Такой механизм существует во многих странах с развитой рыночной экономикой, например во Франции. В российской практике накоплен немалый опыт коллективно-договорного усиления социальной защиты работников в условиях банкротства, но сфера социального партнерства ограничена. Таким образом, можно утверждать, что уже давно настало время для закрепления некоторых апробированных коллективно договорных

мер- социальной защиты работников на законодательном уровне. В западных странах, например, не только в коллективных договорах используется конструкция приостановки трудового договора, позволяющая высвобожденным работникам сохранять трудовые отношения с предприятием в течение определенного периода. Необходимо предусмотреть аналогичные меры путем внесения изменений и дополнений к законодательству о труде РФ. Так же необходимо предусмотреть действующий институт страхования работников на случай банкротства предприятия.

Следует отметить, что как ни странно, предприятия банкроты имеют развитую систему материального стимулирования и социальных гарантий, так называемый социальный пакет. И не смотря на то, что у предприятия давно отсутствует прибыль, а выплата пособий, материальной помощи, вознаграждений за выслугу лет, оплата различных путевок и т.д. должны производиться из прибыли, фактически «социальный пакет» продолжает предоставляться и далее в условиях финансовой несостоятельности. Следовательно, результаты введения на предприятии любой процедуры банкротства означает угрозу социальным гарантиям, которые получали работники должника и это происходит по требованию временного, или приказу внешнего, конкурсного управляющего.

Такая ситуация является непростой как для арбитражного управляющего, так и для работников предприятия, и конечно для собственников. В процессе их взаимодействия возникает много противоречий, которые необходимо устранять дополнительными экономическими и законодательными рычагами.

Согласно ФЗ №127 от 26.10.2002 года «О несостоятельности (банкротстве)» решение социальных проблем не входит в обязанности арбитражного управляющего, но, тем не менее, это является одной из основных, нигде не прописанных его функций, т.к. формальный подход арбитражного управляющего к данной проблеме порой приводит к искаженным человеческим судьбам.

Одним из основных аспектов данной работы является выработка принципов управления персоналом предприятий в период процедур банкротства. Основные принципы управления «должны отражать объективные тенденции, социальные и экономические законы, научные рекомендации общественной психологии, теории менеджмента организации» [3].

Принципы можно разделить на общие и частные. К общим относятся:

- системность – человеческий ресурс организации представляет собой целостную и взаимосвязанную систему;
- уважение человеческого достоинства – развитие профессиональных навыков, инициативы, создание возможностей для творческого роста работника;
- командное единство- все члены коллектива несут ответственность за результаты деятельности;
- правовая и социальная защищенность – строгое исполнение Конституции РФ, ТК РФ и локальных распорядительных актов и др.

К частным принципам относятся:

- интеграция и сплоченность трудового коллектива – формирование корпоративной культуры и понимание работниками необходимости выбора правильной стратегии развития предприятия;
- участие сотрудников в принятии решений, что способствует повышению производительности труда;
- учет долгосрочной перспективы развития предприятия на основе стратегического прогнозирования и планирования;
- соблюдение баланса интересов руководителей и персонала предприятия, предполагающее соблюдение интересов трудового коллектива со стороны топ-менеджеров;
- сотрудничество с профсоюзами и общественностью, способствующее повышению имиджа предприятия.

Эти принципы являются неотъемлемой частью успешного менеджмента и в той или иной мере гарантируют успех в управлении людьми.

Особую остроту приобретает вопрос о трудовой судьбе работников кризисных предприятий. Это, как правило, сотрудники в возрасте 45 лет и выше. На рынке труда они мало востребованы, поэтому для них банкротство предприятия означает угрозу дальнейшему благополучному существованию.

Изменения и нововведения, имеющие место в процессе реструктуризации предприятия. Вызывают чувство неуверенности у работающих в организации. Соответственно работники, имеющие наиболее востребованные специальности, начинают интересоваться возможностью трудоустройства на другие предприятия.

«Процесс мобилизации кадрового потенциала кризисного предприятия при вве-

дении процедуры внешнего управления и финансового оздоровления может быть представлен в виде последовательных этапов деятельности» [5].

Первый этап является **агитационным**. На данном этапе необходимо добиться понимания каждым работником, что его дальнейшая судьба зависит от перспективы предприятия, сформировать имидж арбитражного управляющего и установить контакт коллектива предприятия с антикризисной командой. Успешная реализация первого этапа способствует планомерному переходу ко второму этапу – **профессионального роста**. В этот период создаются условия для повышения квалификации персонала и формирование мотивации к саморазвитию каждого члена коллектива, освоение ими механизмов рыночной модели экономики, основ предпринимательской деятельности, а также разработка и обоснование новых целей предприятия. После этого антикризисная команда переходит к последнему этапу – **конкретной деятельности**. Антикризисная команда из множества адаптационных проектов предлагает наиболее перспективный проект, позволяющий сохранить ядро коллектива кризисного предприятия. При выборе проекта учитываются следующие факторы: изменение режима работы, в зависимости от колебаний спроса и предложения (объемов производства); изменение содержания выполняемых работ, совмещение профессий, взаимозаменяемость сотрудников, перевод из одного структурного подразделения в другое, уменьшение или увеличение численности работников в связи с изменениями объемов производства, заключением срочных контрактов и договоров подряда.

В ряде стран были изданы Законы, давшие возможность работникам даже выкупать предприятия, где они работают. В случае банкротства или угрозы его наступления. Указывая, на зарубежный опыт передачи коллективам предприятий, оказавшихся на грани банкротства, доктор философских наук Андреев С.С. отмечает благоприятный эффект от такой акции, особенно в период монополизации в экономике. Самоуправление и прямая зависимость зарплаты от конечных результатов личного и общего труда обострили чувство ответственности за судьбу своих предприятий и привели к повышению производительности труда на 10-15 % по сравнению с подобными же предприятиями, находящимися в собственности монополистов.

Федеральный закон № 127-ФЗ от 26.10.2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)» [1] более подробно учитывает социальные интересы работников предприятий и интегрирует особенности банкротства специальных групп предприятий, таких как градообразующие, сельскохозяйственные, стратегические и другие.

Результаты исследования и их обсуждение

Надо отметить, что рассмотрение проблемы человеческого фактора при процедурах банкротства, только с точки зрения рисующих потерять работу и, соответственно гарантированный заработок, людей было бы не корректным. Так как процедура банкротства также является значимой для других категорий лиц, таких, как собственники предприятия, миноритарные акционеры, арбитражный управляющий и другие.

Для акционеров – миноритариев это проблема стоит особенно остро в связи с тем, что введение процедур банкротства на предприятии приводит к полному обесцениванию акций должника. И, как правило, акционеры, владеющие незначительным количеством акций предприятия, теряют свои вложения полностью. В такой ситуации арбитражный управляющий не имеет полномочий для изменения положения дел, так как в соответствии с действующим законодательством, в частности с ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» требования акционеров могут быть удовлетворены только после выполнения обязательств перед всеми кредиторами. Но, как правило, конкурсной массы должника, в состав которой входит все его имущество, хватает для осуществления выплат текущих платежей и иногда, первой – второй очереди.

Примечательно, что наряду с «действительными» акционерами зачастую имеет место так называемый «гринмэйл», т.е. корпоративный шантаж. Гринмэйл представляет собой комплекс различных корпоративных действий, предпринимаемых миноритарным акционером в целях вынудить общество или его основных акционеров приобрести акции, принадлежащие этому миноритарии, по весьма высокой цене. В частности, при процедуре банкротства, «агрессоры» начинают преследовать руководство предприятия (или его собственников, т.е. лиц в чьих руках сконцентрирован контроль над предприятием) с помощью

различных жалоб, исков, обращений во всевозможные органы под прикрытием «защиты прав и законных интересов» инвесторов с конечной целью получения каких – либо дивидендов, представляющих значительную сумму, или продажи своих немногочисленных (а к тому времени еще и совсем обесценившихся) акций по баснословной цене. Обидным является то, что такого «бизнесмена» упрекнуть не в чем, так как формально он защищает интересы акционеров.

Немаловажную роль здесь играет развитие корпоративной культуры не только на отдельном взятом предприятии, но и во всей экономической среде, создание нормативно-правовой базы, ужесточающей «правила игры» и ограничивающей свободу действий для таких акционеров. Для конкретных предприятий значимым является создание кодексов корпоративного поведения, которые широко применяются в странах с развитой рыночной экономикой и уже достаточно активно внедряются на предприятиях в России. Такие кодексы регламентируют поведение людей в той или иной ситуации и могут регулировать положение на предприятии не только при процедурах банкротства, но так же в некоторых случаях помогут избежать различных корпоративных конфликтов, в частности гринмэйла.

Огромную роль в изучении человеческого фактора при проведении процедур банкротства, как уже отмечалось выше, играет соблюдение интересов самого арбитражного управляющего как социальной единицы. Сегодня в большинстве случаев непосвященные люди обвиняют в ликвидации предприятий именно представителей этой профессии.

Связано это в первую очередь с тем, что проблема доверия между людьми (а в первую очередь между работниками и руководителями), сегодня является краеугольным камнем экономики России. У большинства граждан еще свежи воспоминания о «профессионалах». Которые проводили приватизацию, организовывали финансовые пирамиды, преднамеренно банкротили банки. Именно в это период термин «банкротство» обрел крайне негативную окраску. В нашем обществе только единицы знают, что на самом деле представляют собой процедуры банкротства, для чего они необходимы и как должны протекать. И, что немаловажно, какую роль в них играет арбитражный управляющий. А он играет роль менеджера, ра-

ботающего в режиме жесточайшего кризиса на предприятии. Он находится в центре противоборства интересов кредиторов, должника, работников предприятия, собственников. Зачастую арбитражный управляющий остается один на один с проблемой погашения задолженности по заработной плате. Перед ним стоят и другие немаловажные проблемы, которые необходимо решать в режиме жесточайшего лимита времени и средств.

На самом деле, не всегда арбитражный управляющий делает правильные выводы. Но кто сегодня готов ему помочь найти решение, в максимальной степени удовлетворяющее интересы всех сторон? Таких людей, организаций практически нет. Согласно ст. 20 ФЗ «О несостоятельности банкротстве» на арбитражных управляющих Законом возложена ответственность в виде страхования гражданской ответственности и формирования компенсационного фонда саморегулированной организации, а также сдачи квалификационных экзаменов. Эти и другие требования к арбитражным управляющим помогают формированию категории менеджеров высшей квалификации. Примечательно, что законодатель не установил никаких подобных требований к кандидатурам руководителей – исполнительного органа предприятия, однако такая мера повлекла бы за собой немало положительных перемен, в том числе уменьшение количества предприятий банкротов.

Выводы

Участники процедур банкротства должны четко осознавать, что порой находить ответы на те или иные вопросы нужно всем вместе, не возлагая надежды только на арбитражного управляющего или полностью отрицая его роль. Арбитражный управляющий – это по большому счету инструмент государственной политики, предназначенный для повышения эффективности экономики страны.

Таким образом, рассмотрение процедур банкротства под «социальным углом зрения» является сложной и неоднозначной задачей. Это выражается в том, что в ходе реализации этих процедур сталкиваются противоположные интересы работников, работодателя, собственников, арбитражных управляющих, кредиторов. Возможности решения возникающих проблем ограничены, требуется поиск компромисса, приемлемого для всех участников процедур банкротства. В этом контексте антикризисное управление должно включать в себя совокупность факторов социально-психологического характера в отношении, как самих работников, так и всех социально касательных сторон. Несомненно, требуется вмешательство государства в решение таких проблем, путем принятия соответствующих законодательных норм, а также повышения социальной культуры общества.

Библиографический список

1. Федеральный Закон № 127 от 26.10.2002 года «О несостоятельности (банкротстве)» [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331.
2. Гаврилова Н.В. Формирование института банкротства и его роль в экономике переходного периода. 08.00.01 Автореферат кандидата экономических наук. 2000. Москва. РГБ [Электронный ресурс] <https://www.disscat.com/content/formirovanie-instituta-bankrotstva-i-ego-rol-v-ekonomike-perekhodnogo-perioda>.
3. Дорофеев В.Д., Левин Д.Н., Сенаторов Д.В., Чернецов А.В. Антикризисное управление: учебное пособие. Пенза: издательство Пензенского института экономического развития и антикризисного управления. 2006. 207 с. [Электронный ресурс] <https://eknigi.org/biznes/84406-antikrizisnoe-upravlenie-uchebnoe-posobie.html>.
4. Марков Ю.Е. Кризис человека как отражение глобальных проблем человечества // Философия, социология, политология. 2007. [Электронный ресурс] <https://cyberleninka.ru/article/n/krizis-cheloveka-kak-otrazhenie-globalnyh-problem-chelovechestva/viewer>.
5. Торгунаков Е.А. Методы реструктуризации и финансового оздоровления муниципальных предприятий: электронное учебное пособие. СПб., 2002. 172 с. [Электронный ресурс] <https://e.lanbook.com/book/63730>.
6. «Эволюция законодательства о банкротстве». 2018. [Электронный ресурс] <https://megaobuchalka.ru:443/11/46996.html>.
7. «Банкротство – это выход»: количество обращений за процедурой банкротства в Кузбассе растёт. [Электронный ресурс]. <https://imag.one/news/bankrotstvo-eto-vyход-kolichestvo/2620152>.
8. Статистический бюллетень ЕФРСБ. [Электронный ресурс]. <https://download.fedresurs.ru/news>.