

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра менеджмента

Рабочая программа дисциплины

Современные проблемы корпоративного управления

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.04.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Организация и управление предпринимательской деятельностью
<i>Квалификация выпускника</i>	магистр

Москва
2019

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),

соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента; - модели поведения экономических агентов и рынков; - методы расчета и анализа основных экономических показателей проектов и сетей. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений; - применять инновационный подход при разработке проектов; - организовать работу малого коллектива, рабочей группы; - организовать выполнение конкретного порученного этапа работы. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методологией экономического исследования; - современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов; - навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений.
<p>ПК-2 - способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность менеджмента организации, основные функции менеджмента: планирование, организацию, мотивацию, контроль процессов; - основные методы и подходы проведения стратегического анализа при выработке корпоративной стратегии; - методики анализа конкурентов, собственного внутреннего потенциала компании, сегментации рынка, отраслевой структуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - управлять развитием организации; - применять основные функции менеджмента в профессиональной деятельности; - выявлять факторы конкурентного преимущества, идентифицировать и оценивать ресурсы компании; - применять методы стратегического анализа в практической деятельности; - проводить стратегический анализ. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами, способствующими реализовать основные функции менеджмента: планирование, организацию, мотивацию, контроль процессов, осуществляемых в организации; - методикой построения организационно- управленческих моделей; - подходами к постановке целей компании; навыками оценки и анализа внутреннего ресурсного потенциала, внешней конкурентной среды; - методами и приемами проведения стратегического анализа при

	выработке стратегии.
--	----------------------

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Методы исследований в менеджменте», «Экономические проблемы развития предпринимательства», «Стратегический менеджмент. Управление изменениями», «Инвестиционное проектирование и бизнес-планирование», «Менеджмент-консалтинг» и др., является необходимой основой для прохождения практики и написания выпускной квалификационной работы магистра.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с организационно-управленческим видом деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

- разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;
- руководство подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;
- организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими;

3. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Формы обучения</i>
		<i>Очная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		2/72
Контактная работа		
	Занятия лекционного типа	8
	Занятия семинарского типа	12
	Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	0,1
Самостоятельная работа (СРС)		51,9

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Сущность корпоративного			1				5

	управления							
2.	Базисные категории корпоративного управления			2				5
3.	Корпоративные отношения и корпоративные интересы			1				5
4.	Модели, системы и механизмы корпоративного управления	1		1				5
5.	Организационные элементы корпоративного управления	1		1				5
6.	Вознаграждения и дивиденды	1		1				5
7.	Корпоративный контроль	1		1				5
8.	Раскрытие информации	1		1				5
9.	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика	1		1				4
10.	Лучшая практика корпоративного управления	1		1				4
11.	Перспективы развития корпоративного управления	1		1				3,9
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	72						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
4.	Модели, системы и механизмы корпоративного управления	Модели корпоративного управления Системы корпоративного управления Механизмы корпоративного управления
5.	Организационные элементы корпоративного управления	Исполнительные органы компании Совет директоров (Наблюдательный совет) Общее собрание акционеров Корпоративный секретарь

6.	Вознаграждения и дивиденды	<p>Политика выплаты вознаграждений (доходов на труд)</p> <p>Политика выплаты дивидендов (доходов на капитал)</p>
7.	Корпоративный контроль	<p>Сущность и виды корпоративного контроля</p> <p>Система корпоративного контроля</p> <p>Инструменты корпоративного контроля</p> <p>Особенности корпоративного контроля российских компаний</p> <p>Международная практика организации корпоративного контроля</p>
8.	Раскрытие информации	<p>Понятие и принципы раскрытия информации</p> <p>Порядок предоставления информации</p> <p>Современная практика раскрытия информации российскими компаниями</p> <p>Международная практика раскрытия информации</p>
9.	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика	<p>Сущность корпоративной социальной ответственности и бизнес-этики</p> <p>Социальная ответственность компаний и теория интересов</p> <p>Реализация социальной ответственности бизнеса</p> <p>Международный опыт развития корпоративной социальной ответственности</p> <p>Корпоративная социальная отчетность</p>
10.	Лучшая практика корпоративного управления	<p>Современное понимание лучшей практики корпоративного управления</p> <p>Международные стандарты практики корпоративного поведения</p> <p>Российские стандарты лучшей практики корпоративного поведения</p> <p>Оценка практики корпоративного управления</p> <p>Рейтинги корпоративного управления</p>
11.	Перспективы развития корпоративного управления	<p>Регулирование корпоративного управления</p> <p>Повышение эффективности корпоративного контроля</p> <p>Демократизация корпоративных отношений</p> <p>Участие работников в управлении компанией</p> <p>Управление корпорацией в условиях перераспределения акционерной собственности</p>

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Сущность корпоративного управления	<p>Корпоративное управление</p> <p>Цели улучшения корпоративного управления</p> <p>Анализ проблем в теории и практике корпоративного управления</p> <p>Механизмы снижения оппортунизма менеджеров</p> <p>Система корпоративных отношений</p> <p>Основные принципы корпоративного управления</p> <p>Ключевые работы в истории корпоративного</p>

		<p>управления</p> <p>Роль заинтересованных лиц в корпоративном управлении</p> <p>Разница корпоративного управления и корпоративного менеджмента</p>
2.	Базисные категории корпоративного управления	<p>Понятие корпорации</p> <p>Сущность и виды акционерных обществ</p> <p>Организация управления акционерным обществом</p> <p>Сущность и функции рынка ценных бумаг</p> <p>Ценная бумага, ее свойства, виды ценных бумаг</p> <p>Акция, ее основные свойства, виды акций</p> <p>Виды стоимостной оценки акций</p> <p>Облигация, ее свойства, виды облигаций</p> <p>Стоимостная оценка облигаций</p> <p>Особенности современного рынка акций и корпоративных облигаций</p> <p>Преимущества и недостатки акций и облигаций</p> <p>Опцион эмитента</p>
3.	Корпоративные отношения и корпоративные интересы	<p>Сущность корпоративных отношений</p> <p>Разновидности корпоративных отношений</p> <p>Управленческие теории, лежащие в основе исследования корпоративных интересов</p> <p>Противоречия присущие субъектам корпоративного управления</p> <p>Характер экономических интересов субъектов корпоративных отношений</p> <p>Особенности проявления корпоративных интересов в современной экономике России</p>
4.	Модели, системы и механизмы корпоративного управления	<p>Модель корпоративного управления, виды моделей</p> <p>Особенности англосаксонской модели корпоративного управления</p> <p>Особенности континентальной модели корпоративного управления</p> <p>Особенности азиатской модели корпоративного управления</p> <p>Система корпоративного управления</p> <p>Внутренний механизм корпоративного управления</p> <p>Параметры количественной оценки механизма корпоративного управления</p> <p>Экономическая сущность концентрации собственности</p> <p>Современная структура акционерного капитала в России</p>
5.	Организационные элементы корпоративного управления	<p>Цель деятельности исполнительных органов общества</p> <p>Функции единоличных исполнительных органов</p> <p>Функции коллегиальных исполнительных органов</p> <p>Функции исполнителя управляющей компании</p> <p>Место и роль совета директоров в системе корпоративного управления</p>

		<p>Разновидности советов директоров</p> <p>Состав и структура совета директоров</p> <p>Эффективность функционирования советов директоров современных российских корпораций</p> <p>Направления совершенствования деятельности совета директоров</p> <p>Цели функционирования, сущность, виды общих собраний акционеров</p> <p>Роль и организация проведения общих собраний акционеров</p> <p>Необходимость введения института корпоративного секретаря</p>
6.	Вознаграждения и дивиденды	<p>Основные принципы разработки системы вознаграждения менеджмента</p> <p>Основные подходы определения стимулирования менеджмента</p> <p>Методы определения результата стимулирования</p> <p>Современные тенденции политики вознаграждения менеджмента</p> <p>Дивиденды, их виды</p> <p>Дивидендная политика</p> <p>Российская и международная практика реализации дивидендной политики</p>
7.	Корпоративный контроль	<p>Корпоративный контроль, его классификация</p> <p>Система корпоративного контроля финансово-хозяйственной деятельности общества</p> <p>Особенности корпоративного контроля российских компаний</p> <p>Особенности корпоративного контроля зарубежных компаний</p>
8.	Раскрытие информации	<p>Понятие раскрытия информации</p> <p>Наиболее известные разработки в мире и России в области корпоративного управления, отражающие вопросы необходимости раскрытия информации</p> <p>Разновидности корпоративной информации</p> <p>Нормативные документы, содержащие требования по раскрытию и предоставлению информации</p> <p>Особенности предоставления информации российскими компаниями</p> <p>Документы на международном уровне, которые уделяют особое внимание вопросам прозрачности деятельности корпораций</p>
9.	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика	<p>Понятие корпоративной социальной ответственности</p> <p>Направления практической реализации корпоративной социальной ответственности</p> <p>Проблемы реализации корпоративной социальной ответственности в современной российской экономике</p> <p>Понятие бизнес-этики, ее основные принципы</p> <p>Взаимосвязь между финансовой устойчивостью компании и корпоративной социальной</p>

		ответственностью Перспективные направления развития в России корпоративной социальной ответственности
10.	Лучшая практика корпоративного управления	Понимание лучшей практики корпоративного управления, ее преимущества Назначение кодекса корпоративного поведения Необходимость внедрения лучшей практики корпоративного управления Инструменты оценки качества корпоративного управления Международные и российские стандарты, отражающие передовую практику корпоративного управления Рейтинг корпоративного управления, их особенности и практическое применение
11.	Перспективы развития корпоративного управления	Направления совершенствования корпоративного управления Демократизация корпоративных отношений Схемы участия работников в капитале компании Нормы, отражающие практику участия работников в управлении организацией Пути согласования внутрифирменных интересов в целях совершенствования корпоративного управления

4.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1	Сущность корпоративного управления	Корпоративное управление Цели улучшения корпоративного управления Анализ проблем в теории и практике корпоративного управления Механизмы снижения оппортунизма менеджеров Система корпоративных отношений Основные принципы корпоративного управления Ключевые работы в истории корпоративного управления Роль заинтересованных лиц в корпоративном управлении Разница корпоративного управления и корпоративного менеджмента
2	Базисные категории корпоративного управления	Понятие корпорации Сущность и виды акционерных обществ Организация управления акционерным обществом Сущность и функции рынка ценных бумаг Ценная бумага, ее свойства, виды ценных бумаг Акция, ее основные свойства, виды акций Виды стоимостной оценки акций Облигация, ее свойства, виды облигаций Стоимостная оценка облигаций Особенности современного рынка акций и корпоративных облигаций

		Преимущества и недостатки акций и облигаций Опцион эмитента
3	Корпоративные отношения и корпоративные интересы	Сущность корпоративных отношений Разновидности корпоративных отношений Управленческие теории, лежащие в основе исследования корпоративных интересов Противоречия присущие субъектам корпоративного управления Характер экономических интересов субъектов корпоративных отношений Особенности проявления корпоративных интересов в современной экономике России
4	Модели, системы и механизмы корпоративного управления	Модель корпоративного управления, виды моделей Особенности англосаксонской модели корпоративного управления Особенности континентальной модели корпоративного управления Особенности азиатской модели корпоративного управления Система корпоративного управления Внутренний механизм корпоративного управления Параметры количественной оценки механизма корпоративного управления Экономическая сущность концентрации собственности Современная структура акционерного капитала в России
5	Организационные элементы корпоративного управления	Цель деятельности исполнительных органов общества Функции единоличных исполнительных органов Функции коллегиальных исполнительных органов Функции исполнителя управляющей компании Место и роль совета директоров в системе корпоративного управления Разновидности советов директоров Состав и структура совета директоров Эффективность функционирования советов директоров современных российских корпораций Направления совершенствования деятельности совета директоров Цели функционирования, сущность, виды общих собраний акционеров Роль и организация проведения общих собраний акционеров Необходимость введения института корпоративного секретаря
6	Вознаграждения и дивиденды	Основные принципы разработки системы вознаграждения менеджмента Основные подходы определения стимулирования менеджмента Методы определения результата стимулирования Современные тенденции политики вознаграждения

		<p>менеджмента</p> <p>Дивиденды, их виды</p> <p>Дивидендная политика</p> <p>Российская и международная практика реализации дивидендной политики</p>
7	Корпоративный контроль	<p>Корпоративный контроль, его классификация</p> <p>Система корпоративного контроля финансово-хозяйственной деятельности общества</p> <p>Особенности корпоративного контроля российских компаний</p> <p>Особенности корпоративного контроля зарубежных компаний</p>
8	Раскрытие информации	<p>Понятие раскрытия информации</p> <p>Наиболее известные разработки в мире и России в области корпоративного управления, отражающие вопросы необходимости раскрытия информации</p> <p>Разновидности корпоративной информации</p> <p>Нормативные документы, содержащие требования по раскрытию и предоставлению информации</p> <p>Особенности предоставления информации российскими компаниями</p> <p>Документы на международном уровне, которые уделяют особое внимание вопросам прозрачности деятельности корпораций</p>
9	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика	<p>Понятие корпоративной социальной ответственности</p> <p>Направления практической реализации корпоративной социальной ответственности</p> <p>Проблемы реализации корпоративной социальной ответственности в современной российской экономике</p> <p>Понятие бизнес-этики, ее основные принципы</p> <p>Взаимосвязь между финансовой устойчивостью компании и корпоративной социальной ответственностью</p> <p>Перспективные направления развития в России корпоративной социальной ответственности</p>
10	Лучшая практика корпоративного управления	<p>Понимание лучшей практики корпоративного управления, ее преимущества</p> <p>Назначение кодекса корпоративного поведения</p> <p>Необходимость внедрения лучшей практики корпоративного управления</p> <p>Инструменты оценки качества корпоративного управления</p> <p>Международные и российские стандарты, отражающие передовую практику корпоративного управления</p> <p>Рейтинг корпоративного управления, их особенности и практическое применение</p>
11	Перспективы развития корпоративного управления	<p>Направления совершенствования корпоративного управления</p> <p>Демократизация корпоративных отношений</p>

		Схемы участия работников в капитале компании Нормы, отражающие практику участия работников в управлении организацией Пути согласования внутрифирменных интересов в целях совершенствования корпоративного управления
--	--	--

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

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Сущность корпоративного управления	ПК-1	Опрос, проблемно-аналитическое задание
2.	Базисные категории корпоративного управления	ПК-1	Опрос, проблемно-аналитическое задание
3.	Корпоративные отношения и корпоративные интересы	ПК-1	Опрос, диспут, проблемно-аналитическое задание, эссе
4.	Модели, системы и механизмы корпоративного управления	ПК-1	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе
5.	Организационные элементы корпоративного управления	ПК-1	Опрос, эссе, тестирование
6.	Вознаграждения и дивиденды	ПК-1	Опрос, проблемно-аналитические задания
7.	Корпоративный контроль	ПК-1	Опрос, проблемно-аналитическое задание

8.	Раскрытие информации	ПК-1	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование
9.	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика	ПК-2	Опрос, проблемно-аналитическое задание
10.	Лучшая практика корпоративного управления	ПК-2	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе
11.	Перспективы развития корпоративного управления	ПК-2	Опрос, эссе, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Интересы основных групп участников корпоративных отношений
2. Причины, приводящие к расхождению интересов основных субъектов корпоративного управления (между управляющими и собственниками)
3. Механизмы корпоративного управления.
4. Система надлежащего корпоративного управления. Основные принципы эффективного корпоративного управления для компании
5. Компетенция органов управления в АО и ООО
6. Состав и структура совета директоров
7. Ответственность совета директоров и исполнительных органов
8. Внутренние и внешние факторы, влияющие на стоимость компании
9. Основные параметры, определяющие стоимость бизнеса
10. Основные этапы по повышению стоимости бизнеса
11. Рыночная стоимость и капитализация компании
12. Проблемы развития системы корпоративного управления в современных социально-экономических условиях
13. Тенденции развития корпоративных отношений
14. Инновационные подходы к повышению эффективности корпоративного управления

Типовые проблемно-аналитические задания

1. *Проблемно-аналитическое задание:*
Проведение занятий с составлением практических примеров корпоративного управления.
2. *Проблемно-аналитическое задание:*
Изучение новостей при помощи периодических и интернет изданий (Коммерсантъ, Ведомости, Wallstreet Journal, Business Insider, CNN)

Типовые задания к интерактивным занятиям

Сравнительный анализ в форме диспута

Задание 1

Ведение дискуссии, разделение класса на несколько групп согласно мнению каждой по
обсуждаемым вопросам, проведение переговоров для отстаивания точки зрения.

Задание 2

1. Роль и значение государственных корпораций в управлении: плюсы и минусы.
2. Современные корпорации, их роль и значение в современной экономике.
3. Специфика корпоративного управления в России.

Задание 3

Провести анализ деятельности корпорации ТНК-ВР на международном рынке.

Ответить на следующие вопросы:

- Почему ВР создал совместное предприятие ТНК-ВР? Было ли это выгодно для обеих компаний?
- Как удачно функционировал ТНК-ВР? Оправдало ли совместное предприятие ожиданий ТНК? ВР?
- Почему совместное предприятие испытывало ряд проблем?
- Было ли у Российского правительства какое-то особое намерение касательно СП?
- Какие варианты дальнейшего развития событий есть у ВР? Что бы вы им порекомендовали?

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе по теме:

1. Управление диверсифицированной корпорацией
2. Стратегия корпорации и глобальная стратегия управления диверсифицированной корпорацией
3. Диверсификация в родственные отрасли
4. Стратегии диверсификации в неродственные отрасли
5. Стратегии продажи и ликвидации бизнеса
6. Реорганизация компании
7. Реструктуризация компании
8. Ретроспективный анализ сущности корпорации
9. Новые концепции корпоративного менеджмента
10. Предпосылки развития корпоративного менеджмента

Типовые тесты

1. Корпорация — это:

- а) группа лиц для совместной деятельности;
- б) группа предприятий;
- в) субъект права (юридическое лицо);
- г) коллективное хозяйство.

2. Корпоративное управление — это управление:

- а) совместным капиталом;
- б) трудовыми ресурсами;
- в) технологиями;
- г) производством.

3. Объектом корпоративного управления является:

- а) труд;

- б) капитал;
- в) техника и технология;
- г) отношения.

4. К настоящему времени сформировалась концепция сущности корпоративного управления:

- а) финансы компании;
- б) менеджмент компании;
- в) богатый спектр факторов, обуславливающих эффективность функционирования корпораций;
- г) крупные акционеры.

5. Основной вид отношений корпоративного управления:- это:

- а) отношения акционеров;
- б) совладельцев капитала общества;
- в) применение менеджмента различного уровня;
- г) нет неверных ответов.

6. Важный вид отношений корпоративного управления:

- а) выплата дивидендов акционерам;
- б) рентабельность корпораций;
- в) распределение ответственности акционеров;
- г) выплата налогов.

7. Основными мотивами, движущими корпорацией при реорганизации являются...

- а) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов и повышение эффективности управленческой системы;
- б) уменьшение избыточных внутрифирменных работ и повышение эффективности управленческой системы;
- в) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов;
- г) повышение эффективности управленческой системы, потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов, уменьшение избыточных внутрифирменных работ.

8. Принципом совершенствования организационных структур не является...

- а) участие персонала в управлении;
- б) разделение стратегических и операционных функций;
- в) кратчайшие пути прохождения информации;
- г) снижение самостоятельности принятия решений.

9. Основной путь совершенствования корпоративных систем управления – ...

- а) стратегическое управление;
- б) тактическое управление;
- в) функциональное управление;
- г) процессное управление.

10. Недостатком вертикальной организационной структуры является...

- а) необходимость сбора полной информации с подчиненных центру элементов;
- б) неэффективное использование имеющихся элементов оборудования;
- в) экономия на масштабе;
- г) оптимальное использование ресурсов всей структуры.

11. *Функция корпоративного управления, связанная с освоением и внедрением новейших достижений в области техники и технологии, методов организации и управления людьми, называется ...*

- а) планирование;
- б) маркетинговая;
- в) организация;
- г) инновационная.

12. *Формулирование целей корпорации, разработка перспективных планов, приспособление деятельности корпорации к изменениям во внешней среде и т.п. характерны для руководителей ... уровня.*

- а) технического;
- б) управленческого;
- в) институционального;
- г) нет верного ответа.

13. *Выполнение повседневных операций и действий, необходимых для обеспечения эффективной бесперебойной работы в производстве или сфере услуг характерны для руководителей ... уровня.*

- а) низового;
- б) среднего;
- в) высшего;
- г) нет верного ответа.

14. *Вид деятельности предприятия, главная цель которого состоит в создании условий для долгосрочного выживания предприятия на рынке определяется как ...*

- а) скоординированность;
- б) стратегическое управление;
- в) корпоративное целеполагание;
- г) прогнозирование.

15. *К основным факторам, определяющим трансформацию корпоративного управления, нельзя отнести ...*

- а) ослабление процессов интернационализации и глобализации;
- б) быстрый технический прогресс;
- в) сокращение инновационных циклов;
- г) насыщение внутренних рынков индустриально развитых стран.

16. *Делегирование полномочий вышестоящих руководителей руководителя более низшего звена обеспечивает ...*

- а) возможность для руководителя заниматься стратегическими задачами;
- б) отсутствие какой-либо мотивации у подчиненных;
- в) более эффективное управление за счет принятия оперативных решений;
- г) профессиональный рост подчиненных.

17. *Одна из основных особенностей, характеризующих корпоративные структуры, – наличие ... структуры.*

- а) иерархизированной,
- б) свободной,
- в) синергетической,
- г) магистральной.

20. Разделение корпоративных систем на суперсистемы, локальные и транслокальные системы основывается на признаке

- а) совместимости,
- б) прогрессивности,
- в) корпоративности,
- г) масштабности.

21. Одним из недостатков российского эффективного корпоративного управления является:

- а) консолидация контроля в одних руках;
- б) использование инновационных технологий;
- в) использование метода слияний и поглощений;
- г) отсутствие эффективной мотивации.

22. Система управления корпорацией в конкретной стране определяется:

- а) только уставом корпорации;
- б) законодательством и уставом корпорации;
- в) законодательством и различными нормативными актами, регулирующими права и обязанности всех участников корпоративных отношений;
- г) законодательством; фактически сложившейся структурой управления и обычаями делового оборота в стране; уставом корпорации и так далее.

23. Ключевые участники японской системы корпоративного управления – это:

- а) основной банк и кейрецу;
- б) менеджеры, директора и акционеры;
- в) акционеры и правительственные структуры;
- г) кейрецу.

24. Российская модель корпоративного управления соответствует ... модели.

- а) японской;
- б) англо-американской;
- в) немецкая;
- г) нет такой модели.

25. Самой прогрессивной и быстро развивающейся моделью является:

- а) японская;
- б) французская;
- в) англо-американская;
- г) немецкая.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1.Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным

интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы,

определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Короткий, С. В. Корпоративное управление : учебное пособие / С. В. Короткий. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 230 с. — ISBN 978-5-4487-0135-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72357.html>

2. Аунапу, Э. Ф. Антикризисное управление : учебник / Э. Ф. Аунапу. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 313 с. — ISBN 978-5-4486-0452-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79765.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Горфинкель, В. Я. Коммуникации и корпоративное управление : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В. Я. Горфинкель, В. С. Торопцов, В. А. Швандар. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 128 с. — ISBN 5-238-00923-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81642.html>

2. Тепман, Л. Н. Корпоративное управление : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям экономики и управления / Л. Н. Тепман. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 239 с. — ISBN 978-5-238-01550-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81645.html>

6.3 Периодические издания

Экономика и современный менеджмент: теория и практика. ISSN 2309-3390: <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

2. Экономика и менеджмент систем управления. ISSN 2223-0432: <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент. ISSN 2075-5996: <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>

2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

3. Сайт Национального совета по корпоративному управлению <http://www.nccg.ru>
4. Сайт Организации Экономического Сотрудничества и Развития. <http://oecd.ru/>
5. Сайт Центрального Банка Российской Федерации. <http://www.cbr.ru>
6. Ассоциация менеджеров России <http://www.amr.ru>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачету, непосредственно перед ним.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до зачета.
3. Время непосредственно перед зачетом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

Зачет получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.