

Рабочая программа дисциплины

Корпоративное управление

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Предпринимательство и управление бизнесом
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-1 ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1	Способен собирать и анализировать информацию для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования	ПК 1.1. Осуществляет мониторинг информационных источников, необходимых для принятия управленческих решений ПК 1.2. Определяет методы и методики в рамках тактического планирования для принятия необходимых управленческих решений
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.2. Применяет современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач ПК 8.3. Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-1		

Способен собирать и анализировать информацию для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования	- методы и методики в рамках тактического планирования для принятия необходимых управленческих решений -классификацию факторов и показателей в рамках разработки тактических решений	- осуществлять мониторинг информационных источников, необходимых для принятия управленческих решений - самостоятельно выделять векторы изменений внешней среды и на их основании выдвигать предположения об изменении внутренней среды	- навыками анализа информации для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования
ПК-8			
Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	-основные коммуникационные каналы в организационном проектировании; - современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач	- разрабатывать модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах - применять современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач	- навыками формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности - практическими навыками разработки и принятия стратегических решений в области корпоративного управления.

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплине по выбору учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Организационное проектирование», «Современные методы менеджмента организации», «Антикризисное управление».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический, организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Предпринимательство и управление бизнесом.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные	4 /144	4 /144	4 /144

единицы/часы			
Контактная работа:			
Занятия лекционного типа	8	8	4
Занятия семинарского типа	8	12	10
Промежуточная аттестация: экзамен	54	36	27
Самостоятельная работа (СРС)	74	88	103

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

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Сущность корпоративного управления	1						7
2.	Базисные категории корпоративного управления	1		1				6
3.	Корпоративные отношения и корпоративные интересы			1				6
4.	Модели, системы и механизмы корпоративного управления	1		1				8
5.	Организационные элементы корпоративного управления	1		1				7
6.	Вознаграждения и дивиденды	1						7
7.	Корпоративный контроль	1		1				6
8.	Раскрытие информации	1						6
9.	Корпоративная социальная	1		1				7

	ответственность и бизнес-этика							
10.	Лучшая практика корпоративного управления			1				7
11.	Перспективы развития корпоративного управления			1				7
Промежуточная аттестация		54						
	Итого	8		8				74

6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Сущность корпоративного управления	1						8
2.	Базисные категории корпоративного управления	1		2				8
3.	Корпоративные отношения и корпоративные интересы			1				8
4.	Модели, системы и механизмы корпоративного управления	1		1				8
5.	Организационные элементы корпоративного управления	1		1				8
6.	Вознаграждения и дивиденды	1		1				8
7.	Корпоративный контроль	1		1				8
8.	Раскрытие информации	1		1				8
9.	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика	1		1				8
10.	Лучшая практика корпоративного			2				8

	управления							
11.	Перспективы развития корпоративного управления			1				8
Промежуточная аттестация		36						
	Итого	8		8				88

6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Сущность корпоративного управления			2				10
2.	Базисные категории корпоративного управления							10
3.	Корпоративные отношения и корпоративные интересы			2				10
4.	Модели, системы и механизмы корпоративного управления	2						10
5.	Организационные элементы корпоративного управления	2						9
6.	Вознаграждения и дивиденды							9
7.	Корпоративный контроль							9
8.	Раскрытие информации							9
9.	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика			2				9
10.	Лучшая практика корпоративного управления			2				9
11.	Перспективы развития корпоративного управления			2				9
	Промежуточная	27						

	аттестация						
	Итого	4		10			103

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Сущность корпоративного управления	Определение корпоративного управления. Принципы корпоративного управления Становление корпоративного управления Значение и роль корпоративного управления
2.	Базисные категории корпоративного управления	Что такое корпорация? Акционерное общество как распространенная организационно-правовая форма корпорации Корпоративные ценные бумаги
3.	Корпоративные отношения и корпоративные интересы	Корпоративные отношения Корпоративные интересы
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	Политика выплаты вознаграждений (доходов на труд) Политика выплаты дивидендов (доходов на капитал)
7.	Корпоративный контроль	Сущность и виды корпоративного контроля Система корпоративного контроля Инструменты корпоративного контроля Особенности корпоративного контроля российских компаний Международная практика организации корпоративного контроля
8.	Раскрытие информации	Понятие и принципы раскрытия информации Порядок предоставления информации Современная практика раскрытия информации российскими компаниями Международная практика раскрытия информации
9.	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика	Сущность корпоративной социальной ответственности и бизнес-этики Социальная ответственность компаний и теория интересов Реализация социальной ответственности бизнеса Международный опыт развития корпоративной социальной ответственности Корпоративная социальная отчетность

10.	Лучшая практика корпоративного управления	Современное понимание лучшей практики корпоративного управления Международные стандарты практики корпоративного поведения Российские стандарты лучшей практики корпоративного поведения Оценка практики корпоративного управления Рейтинги корпоративного управления
11.	Перспективы развития корпоративного управления	Регулирование корпоративного управления Повышение эффективности корпоративного контроля Демократизация корпоративных отношений Участие работников в управлении компанией Управление корпорацией в условиях перераспределения акционерной собственности

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
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

		<p>корпоративных отношений</p> <p>Особенности проявления корпоративных интересов в современной экономике России</p>
4.	<p>Модели, системы и механизмы корпоративного управления</p>	<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.	<p>Организационные элементы корпоративного управления</p>	<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.	<p>Вознаграждения и дивиденды</p>	<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.	<p>Корпоративный контроль</p>	<p>Корпоративный контроль, его классификация</p> <p>Система корпоративного контроля финансово-</p>

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

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Сущность корпоративного управления	Определение корпоративного управления. Принципы корпоративного управления Становление корпоративного управления Значение и роль корпоративного управления
2.	Базисные категории корпоративного управления	Что такое корпорация? Акционерное общество как распространенная организационно-правовая форма корпорации Корпоративные ценные бумаги
3.	Корпоративные отношения и корпоративные интересы	Корпоративные отношения Корпоративные интересы
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	Политика выплаты вознаграждений (доходов на труд) Политика выплаты дивидендов (доходов на капитал)
7.	Корпоративный контроль	Сущность и виды корпоративного контроля Система корпоративного контроля Инструменты корпоративного контроля Особенности корпоративного контроля российских компаний Международная практика организации корпоративного контроля
8.	Раскрытие информации	Понятие и принципы раскрытия информации Порядок предоставления информации Современная практика раскрытия информации российскими компаниями Международная практика раскрытия информации
9.	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика	Сущность корпоративной социальной ответственности и бизнес-этики Социальная ответственность компаний и теория интересов Реализация социальной ответственности бизнеса Международный опыт развития корпоративной социальной ответственности Корпоративная социальная отчетность
10.	Лучшая практика корпоративного управления	Современное понимание лучшей практики корпоративного управления Международные стандарты практики корпоративного поведения Российские стандарты лучшей практики корпоративного поведения Оценка практики корпоративного управления

		Рейтинги корпоративного управления
11.	Перспективы развития корпоративного управления	Регулирование корпоративного управления Повышение эффективности корпоративного контроля Демократизация корпоративных отношений Участие работников в управлении компанией Управление корпорацией в условиях перераспределения акционерной собственности

7. 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.

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

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Сущность корпоративного управления	Опрос, дискуссия, проблемно-аналитические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
2.	Базисные категории корпоративного управления	Опрос, дискуссия, проблемно-аналитические задания, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Корпоративные отношения и корпоративные интересы	Опрос, дискуссия, проблемно-аналитические задания, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Модели, системы и механизмы корпоративного управления	опрос, дискуссия, кейс, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Организационные элементы корпоративного управления	Опрос, дискуссия, проблемно-аналитические задания, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ:

		Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
6.	Вознаграждения и дивиденды	Опрос, дискуссия, кейс, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
7.	Корпоративный контроль	Опрос, дискуссия, кейс, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
8.	Раскрытие информации	Опрос, дискуссия, проблемно-аналитические задания, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
9.	Корпоративная социальная ответственность и бизнес-этика	Опрос, дискуссия, проблемно-аналитические задания, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
10.	Лучшая практика корпоративного управления	Опрос, дискуссия, проблемно-аналитические задания, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
11.	Перспективы развития корпоративного управления	Опрос, дискуссия, проблемно-аналитические задания, темы информационных, творческих проектов, тестовые задания. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

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

Типовые вопросы

1. Что такое корпоративное управление?
2. Зачем компаниям нужно улучшать корпоративное управление?
3. Какова роль заинтересованных лиц в корпоративном управлении?
4. Каковы виды стоимостной оценки акций?
5. Что понимают под опционом эмитента?
6. Что понимают под системой корпоративного управления?
7. Что включают внешние механизмы корпоративного управления?
8. Что такое бизнес-этика?
9. Что понимают под корпоративной социальной ответственностью?
10. Что понимают под демократизацией корпоративных отношений?

Темы дискуссий

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:*

Тема 1. Сущность корпоративного управления.

1. Проведение занятий с составлением практических примеров,
2. Изучение новостей при помощи периодических и интернет изданий (Коммерсантъ, Ведомости, WallstreetJournal, BusinessInsider, CNN)
3. Обсуждение кейса: ТНК-ВР.

Вопросы к кейсу:

- 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 правительство какое-то особое намерение касательно СП?
 - Какие варианты дальнейшего развития событий есть у ВР? Что бы вы им порекомендовали?
4. Ведение дискуссии, разделение класса на несколько групп согласно мнению каждой по обсуждаемым вопросам, проведение переговоров для отстаивания точки зрения.

Типовой кейс

Председатель совета директоров российского банка пригласил консультантов для решения проблемы с исполнительными органами. По отзывам членов совета директоров, члены правления безынициативны, им нельзя полностью доверить бизнес, поэтому совет директоров берет на себя многие функции оперативного управления банком. При этом банк активно развивается, показатели эффективности деятельности растут. Банк стремится быть лидером и в области корпоративного управления, акционеры рассматривают перспективу выхода на фондовый рынок или продажи части акций стратегическому инвестору в ближайшие три года.

Российский банк, входящий в первую сотню банков по величине собственного капитала. В банке пять акционеров, все физические лица. Крупнейший акционер, владеющий 60% акций, является председателем совета директоров. Акционер, владеющий

26%, — председатель правления. Остальные акционеры не принимают активного участия в управлении банком, полностью доверяя крупным акционерам. Совет директоров состоит из семи членов, два из которых — крупные акционеры банка, два являются независимыми директорами (один из них иностранец), остальные — внешние директора. В совете образованы два комитета — стратегический и по кадрам и вознаграждению.

Помимо основных обязанностей, на членов совета возложены дополнительные. Один из независимых директоров осуществляет контроль за реализацией программы потребительского кредитования и IT-стратегии банка. Другой независимый контролирует программу кредитования малого и среднего бизнеса. Один из внешних директоров курирует работу фронт-офиса. Председатель комитета по кадрам курирует всю кадровую работу банка. Председатель совета директоров ведет работу с VIP-клиентами, он в банке с самого основания, три года назад оставил пост председателя правления с намерением полностью переключиться на стратегическое управление банком и другим имеющимся у него бизнесом, который очень активно развивается.

Состав правления, включая председателя, за последние три года менялся три раза. 80% членов правления имеют опыт работы в данном банке менее одного года. Правление встречается каждый вторник, практически всегда на его заседаниях присутствует председатель совета, протоколы оформляются только в случае юридической необходимости.

Задание

Оцените ситуацию, сложившуюся в банке, с точки зрения стандартов корпоративного управления. Предложите стратегию выхода из «управленческого кризиса».

Типовые темы информационных и творческих проектов

Темы творческих проектов:

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

Темы информационных проектов:

1. Презентация: финансово-экономический механизм корпоративного управления
2. Презентация: механизм социальной корпоративной ответственности
3. Презентация: современные тенденции развития корпоративного управления

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.

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые проблемные задачи

Задача 1.

Оцените состав комитета по аудиту с точки зрения лучшей практики корпоративного управления. Если необходимо, дайте рекомендации по совершенствованию состава комитета.

В состав комитета по аудиту ОАО «ППП» входит 6 членов: 5 членов совета

директоров (3 исполнительных директора и 2 внешних), а также финансовый директор компании.

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1.

1. У холдинга «А» единственный акционер госкорпорация «Росатом». Объясните, каковы причины и задачи подготовки публичного годового отчета, соответствующего международным стандартам корпоративного управления, уранодобывающим холдингом, который осуществляет экспансию на западные рынки?

2. В корпорациях часто возникают ситуации, когда большой объем текущих вопросов целесообразно перепоручить. К таким вопросам, в частности, можно отнести: разработка документов, касающихся приоритетных направлений деятельности общества, разработка финансово-хозяйственного плана, одобрение сделок на сумму 5 и более процентов стоимости активов общества и незамедлительное уведомление о таких сделках совета директоров, одобрение сделок с недвижимостью и получения кредитов, которые не относятся к обычной хозяйственной деятельности общества, назначение руководителей филиалов и представительств общества.

Задание. Какому органу общества целесообразно передать в компетенцию решение данных вопросов.

3. Дивидендная политика стабильного уровня по отношению к прибыли компании очень привлекательна для портфельных инвесторов, интересы которых заключаются в получении высоких дивидендов.

Определите, для каких компаний такая политика будет иметь только минусы?

4. В обществе 300 акционеров, совет директоров состоит из 7 членов, 2 из которых являются крупными акционерами, владеющими более 75% уставного капитала, 3 члена совета директоров являются исполнительными директорами генеральный директор и 2 члена правления), 1 член совета директоров является генеральным директором основного поставщика общества, 1 член совета — глава местной администрации.

В связи с предстоящим выходом на фондовый рынок включением акций общества в котировальный список одной из российских бирж) в ОАО «Закат» было принято решение создать комитеты совета директоров. Создание комитетов не предусмотрено ни уставом, ни положением «О совете директоров» общества.

Задание. Сколько, и какие комитеты целесообразно создать?

5. Открытое акционерное общество «А» за последние три года сменило несколько аудиторов, т.к. акционеры не были удовлетворены качеством их услуг. Ревизионная комиссия является формальным органом. На последнем годовом собрании акционеры высказывали критические замечания в адрес исполнительного органа в связи с недостатками в его работе и заключением ряда невыгодных для общества сделок. Стратегия развития общества была утверждена правлением общества, совет директоров на заседании «принял» стратегию «к сведению». В последние два года прибыль общества упала, стоимость чистых активов уменьшилась.

Типовые тесты

1. Основной тенденцией развития современной мировой экономики является процесс:

- А) глобализации
- В) национализации экономик
- С) централизации управления

2. Корпорация – это:

- А) коллективная форма хозяйствования, представляющая наиболее эффективный механизм

реализации и согласования интересов собственников производства

В) коллективная форма хозяйствования, представляющая наиболее эффективный механизм реализации и согласования интересов менеджмента компании

С) коллективная форма хозяйствования, представляющая наиболее эффективный механизм реализации и согласования интересов собственников производства, менеджмента компании и общества в целом

3. Основными участниками системы корпоративных отношений являются:

А) государство

В) менеджмент компании

С) акционеры и инвесторы

Д) все перечисленное верно

4. Подготовка и проведение общего собрания акционеров относится к компетенции:

А) основного мажоритарного акционера;

В) совета директоров;

С) комитета по стратегическому планированию;

Д) регистратора

5. Какой из перечисленных типов организационных структур наиболее характерен для крупных компаний:

А) линейно-функциональная

В) дивизиональная

С) функциональная

6. Когломерат – это:

А) разновидность картеля

В) финансовый институт

С) диверсифицированный концерн

Д) ассоциация компаний

7. Главным организующим и направляющим органом управления в компании является:

А) правление

В) служба финансов

С) юридическая служба

Д) совет директоров

8. Система взаимного участия предусматривает:

А) единый директорат в нескольких компаниях

В) перекрестное владение акциями

С) владение контрольным пакетом акций нескольких компаний

9. Какой тип акционерной структуры характерен для Японии:

А) иерархия

В) этархия

С) иерархия с элементами перекрестного участия

10. Тип объединения компаний, при котором нет четко выраженного головного центра, называется:

А) системой личных уний

В) иерархией

С) системой перекрестных директоров

D) этакхий

11. Общество может стать банкротом в результате выплаты дивидендов:

- A) это обстоятельство является обязательным ограничением на выплату дивидендов;
- B) это обстоятельство является ограничением на выплату дивидендов, если принято решение советом директоров;
- C) это обстоятельство является ограничением на выплату дивидендов, если принято решение менеджментом компании;
- D) нет верного ответа.

12. Что из перечисленного ниже не является мотивом ведения бизнеса транснациональными корпорациями:

- A) диверсификация деятельности
- B) возможность проведения маркетинговых исследований
- C) приобретение дополнительных ресурсов
- D) расширение сбыта

13. Что не относится к основным функциям материнской компании:

- A) разработка бизнес-стратегии
- B) производственная деятельность
- C) руководство технической политикой
- D) руководство финансовой политикой
- E) финансовый контроль

14. Основным законом, регулирующим вопросы компетенции общего собрания акционеров является:

- A) Кодекс корпоративного поведения;
- B) Гражданский кодекс РФ;
- C) Закон об АО;

15. Срок выплаты дивидендов:

- A) определяется уставом;
- B) определяется общим собранием акционеров;
- C) не должен превышать 60 дней со дня принятия решения в выплате дивидендов;
- D) все перечисленное верно.

7.3 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 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

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

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.

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

8.1 Основная учебная литература

1. Баркалов, С. А. Корпоративное управление : практикум / С. А. Баркалов, Л. А. Мажарова, О. С. Перевалова. — Воронеж : Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. — 204 с. — ISBN 978-5-7731-1046-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/127233.html>

2. Институты корпоративного управления в системе государственного сектора национальной экономики / Т. В. Садовская, В. К. Ладутько, Р. А. Смирнова [и др.] ; под редакцией Т. В. Садовской. — Минск : Белорусская наука, 2022. — 249 с. — ISBN 978-985-08-2899-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128112.html>

3. Коновалов, Д. Л. Корпоративное управление организаций с государственным участием: оценка качества и направления совершенствования / Д. Л. Коновалов, Е. В. Преснякова ; под редакцией Е. В. Пресняковой. — Минск : Белорусская наука, 2023. — 186 с. — ISBN 978-985-08-3011-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/132018.html>

8.2 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. — М. : 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. Клаверов, В. Б. Управление проектами. Кейс практического обучения : учебное пособие / В. Б. Клаверов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 142 с. — ISBN 978-5-4486-0076-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/69295.html>

Институты корпоративного управления в системе государственного сектора национальной экономики / Т. В. Садовская, В. К. Ладутько, Р. А. Смирнова [и др.] ; под редакцией Т. В. Садовской. — Минск : Белорусская наука, 2022. — 249 с. — ISBN 978-985-08-2899-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128112.html>

8.3 Периодические издания

1. Вестник Московского городского педагогического университета. Серия Экономика: <http://www.iprbookshop.ru/27538.html>

2. Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления: <http://www.iprbookshop.ru/34054.html>

3. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Экономика: <http://www.iprbookshop.ru/32735.html>.

4. Регион: экономика и социология: <http://www.iprbookshop.ru/34021.html>

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

1. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPR BOOKS
2. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. <http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс

10. 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

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 экзаменам непосредственно перед ними.

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 экзамена рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку 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.

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

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

13. 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. 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 проектов, презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. 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:

- *анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач*
- *ролевая игра*
- *дискуссия*

13.3. 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 студентами-инвалидами и студентами 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.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Корпоративное управление

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Предпринимательство и управление бизнесом
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-1 ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1	Способен собирать и анализировать информацию для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования	ПК 1.1. Осуществляет мониторинг информационных источников, необходимых для принятия управленческих решений ПК 1.2. Определяет методы и методики в рамках тактического планирования для принятия необходимых управленческих решений
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.2. Применяет современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач ПК 8.3. Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-1		

Способен собирать и анализировать информацию для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования	- методы и методики в рамках тактического планирования для принятия необходимых управленческих решений -классификацию факторов и показателей в рамках разработки тактических решений	- осуществлять мониторинг информационных источников, необходимых для принятия управленческих решений - самостоятельно выделять векторы изменений внешней среды и на их основании выдвигать предположения об изменении внутренней среды	- навыками анализа информации для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования
ПК-8			
Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	-основные коммуникационные каналы в организационном проектировании; - современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач	- разрабатывать модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах - применять современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач	- навыками формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности - практическими навыками разработки и принятия стратегических решений в области корпоративного управления.

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного,

		<ul style="list-style-type: none"> - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО /ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВИТЕЛЬНО/ ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотношенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Тестовые задания

1. Процесс установления баланса между интересами акционеров и менеджмента в частности и интересами отдельных групп лиц и компании в целом путем реализации участниками рынка определенной системы этических и процедурных стандартов поведения, принятых в бизнес сообществе, определяется как ...

- а) корпорация;
- б) корпоративное управление;
- в) корпоративный менеджмент;
- г) корпоратизм.

2. Совладение собственностью корпоративного сообщества или партнерские, договорные отношения в удовлетворении личных и общественных интересов – это

- а) корпорация;
- б) корпоративное управление;
- в) корпоративный менеджмент;
- г) корпоратизм.

3. Устойчивое, сплоченное объединение людей в сфере экономики, политики, религиозной сфере и других областях человеческой деятельности, нацеленное на отстаивание или продвижение своих специфических интересов – это

- а) корпорация;
- б) корпоративное управление;
- в) корпоративный менеджмент;
- г) корпоратизм.

4. К организациям, публикующим отчетность о своей деятельности, относятся:

- а) общество с ограниченной ответственностью;
- б) акционерное общество;
- в) производственный кооператив.

5. Первые АО возникли:

- а) в 15 веке;
- б) в 16 веке;

- в) в 17 веке;
- г) в 18 веке;

6. Высшим органом управления акционерной корпорации является:

- а) наблюдательный совет;
- б) общее собрание акционеров;
- в) собрание учредителей;
- г) совет директоров;
- д) совет управляющих.

7. АО (корпорации) в России возникли:

- а) в 15 веке;
- б) в 17 веке;
- в) в 18 веке;
- г) начало 19 века.

8. Укажите неверно указанную характеристику:

- а) в корпоративном управлении управление осуществляют сами собственники, при некорпоративном управлении происходит разделение прав собственности и полномочий управления;
- б) при корпоративном управлении вместе с функциями управления собственники теряют и связь с бизнесом;
- в) возникновение корпоративного управления привело к формированию нового субъекта хозяйственных отношений - института наемных управляющих;
- г) целью эффективного корпоративного управления является повышение доверия потенциальных инвесторов к механизмам привлечения инвестиций в компании и на этой основе повышение капитализации российской экономики в целом

9. Все работающие на корпорацию, являются:

- а) собственниками корпорации;
- б) управляющими корпорацией;
- в) наемными работниками корпорации;
- г) арендаторами корпорации;

10. Принципы корпоративного управления, принятые ОЭСР:

- а) носят рекомендательный характер;
- б) носят обязательный характер;
- в) предназначены только для государств – членов ОЭСР;
- г) предназначены только для фондовых бирж и инвесторов.

11. Принципы корпоративного управления:

- а) защита прав акционеров;
- б) совершенствование структуры корпорации;
- в) извлечение прибыли.

12. Принципы корпоративного управления ОЭСР охватывают:

- а) права акционеров, роль заинтересованных лиц, раскрытие информации, прозрачность, обязанности совета директоров;
- б) методы голосования, кодексы наилучшей практики, долгосрочное видение;
- в) обязательства перед акционерами, надзор, отчет о соответствии принципам взаимоотношений с акционерами;
- г) подотчетность, прозрачность.

13. На настоящий момент исследователи выделяют ... основных модели управления корпорациями в странах с развитой рыночной экономикой.

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять.

14. Основные участники англо-американской модели – это:

- а) акционеры и правительственные структуры;
- б) менеджеры, директора и акционеры;
- в) саморегулируемые организации;
- г) центральный банк и потенциальные инвесторы.

15. ... – лицо, либо работающее в корпорации (менеджер, исполнитель или работник), либо тесно связанное с управлением корпорацией.

- а) Инсайдер;
- б) Аутсайдер;
- в) Миноритарий;
- г) Независимый директор.

16. Основными акционерами в Германии являются:

- а) банки;
- б) фондовые биржи;
- в) банки и корпорации;
- г) банки и биржи.

17. Ключевые участники японской системы корпоративного управления – это:

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

18. «Кейрецу» является составной частью

- а) англо-американской модели корпоративного управления;
- б) японской модели корпоративного управления;
- в) немецкой модели корпоративного управления.

19. Отличительными чертами немецкой модели корпоративного управления являются:

- а) двухпалатный Совет;
- б) численность наблюдательного совета устанавливается законом и не подлежит изменению;
- в) в наблюдательный совет входят только представители рабочих (служащих) и представители акционеров;
- г) все ответы верны.

20. Банки являются ключевыми участниками корпоративных отношений:

- а) в японской модели управления акционерным обществом;
- б) в немецкой модели управления акционерным обществом;
- в) в англо-американской модели управления акционерным обществом.

21. Российская модель корпоративного управления соответствует ... модели.

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

22. Модель, характеризующаяся наличием индивидуальных акционеров и постоянно растущим числом независимых, четко разработанной законодательной основой, определяющей права и обязанности трех ключевых участников, а также сравнительно простым механизмом взаимодействия между корпорацией и акционерами, между самими акционерами, как на ежегодных общих собраниях, так и в промежутках между ними – это ... модель.

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

23. Российская модель корпоративного управления характеризуется:

- а) отсутствием необходимого числа профессиональных менеджеров;
- б) непрозрачностью информации о деятельности компаний;
- в) не публичностью бизнеса;
- г) все ответы верны.

24. Область распространения англо-американской модели:

- а) США, Великобритания;
- г) Австралия;
- д) Канада;
- е) все ответы верны.

25. В какой модели корпоративного управления информация раскрывается ежеквартально?

- а) англо-американской;
- б) немецкой;
- в) японской.

26. В каких моделях корпоративного управления информация раскрывается раз в полгода?

- а) англо-американской;
- б) немецкой;
- в) японской.

27. Самые строгие нормы по раскрытию информации предусмотрены:

- а) в англо-американской модели управления акционерными обществами (корпорациями);
- б) в немецкой модели управления акционерными обществами (корпорациями);
- в) в японской модели управления акционерными обществами (корпорациями);

28. Шестой принцип корпоративного управления ОЭСР гласит:

- а) Совет директоров выбирают акционеры компании;
- б) система поощрения внутри корпорации должна соответствовать интересам акционеров;
- в) корпорации должны соблюдать законы тех стран, в которых они работают.

29. Миноритарные акционеры - это:

- а) крупные акционеры;

- б) внутренние акционеры;
- в) мелкие акционеры;
- г) внешние акционеры.

30. Государство является ...

- а) Мажоритарным акционером;
- б) Миноритарным акционером;
- в) нет верного ответа.

31. Высшим органом управления акционерной корпорации является:

- а) наблюдательный совет;
- б) общее собрание акционеров;
- в) собрание учредителей;
- г) совет директоров;
- д) совет управляющих.

32. Какими органами правления корпорации осуществляется корпоративное управление:

- а) миноритарными акционерами;
- б) общим собранием акционеров;
- в) собственником компании;
- г) Советом директоров;
- д) Генеральным директором и директорами подразделений (топ-менеджментом);
- е) нет правильного ответа.

33. Совет директоров отвечает за ...

- а) оплаты услуг аудитора;
- б) создание филиалов и открытие представительств акционерного общества;;
- в) определение приоритетных направлений деятельности общества;
- г) все ответы верны.

34. Совет директоров осуществляет следующие функции:

- а) выработку стратегии развития акционерного общества;
- б) организацию эффективной деятельности исполнительных органов АО;
- в) осуществление контроля за деятельностью органов управления АО;
- г) проведение мер по защите прав и по осуществлению законных интересов акционеров.

35. Исполнительные органы компании - это:

- а) генеральный директор;
- б) Правление;
- в) Совет директоров;
- г) общее собрание акционеров;
- д) Независимые директора;
- е) нет правильного ответа.

36. К компетенции исполнительных органов относят:

- а) полномочия которые не относятся к компетенции совета директоров;
- б) полномочия которые не относятся к компетенции общего собрания;
- в) полномочия которые не относятся к компетенции совета директоров и общего собрания;
- г) нет верного ответа.

37. Исполнительные органы корпорации подотчетны:

- а) общему собранию акционеров;
- б) Совету директоров;
- в) верны а) и б);
- г) нет правильного ответа.

38. Генеральный директор назначается:

- а) общим собранием акционеров;
- б) Советом директоров;
- в) правлением;
- г) верны а) и б);
- д) нет правильного ответа.

39. Устав корпорации принимается:

- а) общим собранием акционеров;
- б) Советом директоров;
- в) исполнительными органами корпорации;
- г) нет правильного ответа.

40. Членом Совета директоров может быть:

- а) физическое лицо;
- б) Правление;
- г) инсайдер, не являющийся членом Правления;
- д) нет правильного ответа.

41. Корпоративный секретарь назначается:

- а) Советом директоров;
- б) общим собранием акционеров;
- в) Генеральным директором;
- г) нет правильного ответа.

42. Коллегиальный орган создаётся с целью

- а) ограничения полномочий единоличного органа;
- б) осуществления функции председателя правления;
- в) переизбрания Наблюдательного совета;
- г) нет верного ответа.

43. Совет директоров возглавляет:

- а) Председатель;
- б) Генеральный директор;
- в) Независимый директор;
- г) нет верного ответа.

44. К компетенциям генерального директора относят...

- а) совершает сделки от имени общества;
- б) утверждает штатное расписание;
- в) издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества;
- г) все ответы верны.

45. Основным финансово-контрольным органом акционерного общества является:

- а) финансово-экономическая служба;
- б) комитет по аудиту;

- в) аудитор;
- г) ревизионная комиссия.

46. Определенное поведение корпорации в рыночной среде, обеспечивающее устойчивое положение, освоение и укрепление рыночных позиций, выбор оптимальных путей технического и технологического развития, представляет собой:

- а) миссию корпорации;
- б) стратегию корпорации;
- в) задачу корпорации.

47. Корпоративная стратегия ...

- а) основывается на возможностях имеющихся бизнес-единиц и характеризует общее направление развития корпоративного предприятия;
- б) описывает общее направление роста предприятия, развития его производственно-сбытовой деятельности;
- в) программа долгосрочных действий, предпринимаемых для достижения корпоративных планов и целей;
- г) распространяется на всю компанию, охватывая все направления деятельности, которыми она занимается.

48. Термин ... трактуется как расширение сфер деятельности корпорации, включающее механизмы и инструменты инвестиционного процесса, стимулирования НИОКР, политику роста и другие инструменты:

- а) развитие;
- б) управление развитием;
- в) диверсификация;
- г) реструктуризация.

49. Какой из видов диверсификации характеризуется пополнением ассортимента изделиями производимого ранее вида с улучшенными параметрами для сохранения сбыта:

- а) конгломератная диверсификация;
- б) несвязанная диверсификация;
- в) концентрическая (связанная) диверсификация;
- г) вертикальная диверсификация.

50. Под ... диверсификацией понимают расширение ассортимента новыми товарами-аналогами для повышения интереса к ним традиционных покупателей:

- а) горизонтальной;
- б) вертикальной;
- в) связанной;
- г) конгломератной.

51. Расширение ассортимента продукции путем выпуска товаров, принципиально новых для данной фирмы, т.е. внедрение новой технологии и освоение нового рынка сбыта называется:

- а) горизонтальной;
- б) вертикальной;
- в) связанной;
- г) конгломератной.

52. Стратегия обратной вертикальной интеграции направлена на рост корпорации за

счет приобретения или усиления контроля:

- а) над поставщиками и создания дочерних снабженческих структур;
- б) над системами распределения и сбыта;
- в) над производством нового продукта.

53. Корпоративная культура....

- а) объединяет сотрудников вокруг одних целей и ценностей, оказывая влияние на микроклимат в коллективе;
- б) обязательный компонент в любой организации;
- в) важный инструмент эффективности в работе компании;
- г) все ответы верны.

54. Корпоративная безопасность – это

- а) надежная защищенность коренных основ функционирования корпорации и ее жизненно важных интересов от угроз внешней и внутренней среды;
- б) целый комплекс мероприятий, нацеленных на обеспечение защиты экономических, технических, юридических, информационных интересов конкретного предприятия.
- в) осмысленные и упорядоченные сведения об объекте управления, способствующие переводу его из текущего состояния в заданное.
- г) все ответы верны.

55. Объектами обеспечения безопасности являются...

- а) персонал;
- б) репутация компании;
- в) информационные ресурсы;
- г) бизнес-процессы.

56. Угрозы корпоративной безопасности – это...

- а) промышленный шпионаж;
- б) рейд;
- в) техногенные катастрофы;
- г) нет верного ответа.

57. К основным направлениям построения системы корпоративной безопасности относятся.....

- а) экономическая контрразведка и внутренняя безопасность;
- б) информационно-аналитическая работа;
- в) информационная безопасность;
- г) экономическая разведка.

58. Стейкхолдеры (stakeholders) – это...

- а) работники компании;
- б) конкуренты;
- в) акционеры;
- г) нет верного ответа.

59. Форма реорганизации при которой происходит объединение отдельных обществ в одно, называется ...

- а) присоединение;
- б) выделение;
- в) слияние;

г) преобразование.

60. Объединение двух или более юридических лиц в одно путем приобретения или объединения долей участия, называется ...

- а) слияние
- б) присоединение
- в) преобразование;
- г) выделение.

61. Под рейдерством в корпоративном управлении понимается ...

- а) морское пиратство;
- б) поглощение предприятия против воли его собственника или руководителя;
- в) промышленный шпионаж;
- г) назначение нового председателя совета директоров.

62. Корпоративные конфликты – это...

- а) процесс, в соответствии с которым устанавливается баланс между экономическими и социальными целями, между индивидуальными и общественными интересами;
- б) споры, возникающие между акционерным обществом, его акционерами и менеджерами;
- в) совокупность механизмов, процессов и отношения, используемые различными сторонами для контроля и управления корпорациями;
- г) важный инструмент эффективности в работе компании.

63. Последствия корпоративных конфликтов приводят к.....

- а) нарушению прав акционера или группы акционеров;
- б) существенным изменениям в составе акционеров;
- в) досрочному прекращению полномочий действующих органов управления;
- г) все ответы верны.

64. Корпоративные конфликты возникают между:

- а) акционерами;
- б) акционерами и обществом;
- в) членами советов директоров;
- г) все ответы верны.

65. «Гринмейл» - это.....

- а) корпоративный шпионаж;
- б) корпоративный шантаж;
- в) рейдерские захваты;
- г) корпоративный конфликт.

66. Корпоративный захват – это...

- а) принудительное поглощение или захват предприятия против воли собственников, в результате чего захватчики получают контроль над его активами;
- б) враждебное поглощение;
- в) рейдерство;
- г) все ответы верны.

67. Оппортунизм в корпоративном управлении – это...

- а) осмысленные и упорядоченные сведения об объекте управления, способствующие переводу его из текущего состояния в заданное;
- б) использование ресурсов корпорации в личных целях в ущерб общему делу с применением коварства;

- в) программа долгосрочных действий, предпринимаемых для достижения корпоративных планов и целей;
- г) нет верного ответа.

68. К трансакционным издержкам относят:

- а) расходы связанные с поиском информации;
- б) издержки проведения переговоров и принятия решений
- в) издержки контроля;
- г) издержки юридической защиты выполнения контракта.

69. Причины оппортунистического поведения – это...

- а) разделение труда и отделение собственности от управления;
- б) информационная асимметрия;
- в) недоопределенность прав собственности;
- г) специфические инвестиции.

70. Сопротивление нововведениям это...

- а) многогранное явление, вызывающее непредвиденные отсрочки, дополнительные расходы и нестабильность процесса изменений;
- б) любое поведение члена организации, направленное на срыв и дискредитацию осуществляемых преобразований;
- в) противодействие системы нововведениям в процессе их возникновения, разработки и реализации;
- г) все ответы верны.

71. Креативная корпорация - это...

- а) организация, основным достоянием которой являются интеллект и таланты ее основателей;
- б) организация, которая нацелена на обеспечение защиты экономических, технических, юридических, информационных интересов конкретного предприятия;
- в) организация, которая основывается на возможностях имеющихся бизнес-единиц и характеризует общее направление развития корпоративного предприятия;
- г) предприятие, организованное с минимальными инвестициями, основным достоянием которого является интеллект и талант ее основателей производственная общность, в которой деятельность строится не на основе приказов руководителя, а на базе внутренней согласованности ориентиров и стремлений сотрудников.

72. Причиной возникновения деловых сетей является...

- а) модернизация;
- б) интеграция;
- в) диверсификация;
- г) глобализация.

73. Виртуальная корпорация – это...

- а) сеть делового сотрудничества, включающая базовый вид бизнеса, его поставщиков и потребителей, деятельность которых интегрируется и контролируется с помощью широкого применения информационной и телекоммуникационной технологии;
- б) сообщество функциональных партнеров, управляющих проектированием, производством и реализацией продуктов и услуг с использованием современных информационных технологий и системы контрактов, с независимыми рабочими группами и структурами;

- в) временная кооперация на добровольной основе нескольких независимых компаний-партнёров, которая обеспечивает благодаря оптимальной организации системы производства благ существенные выгоды клиентам;
- г) все ответы верны.

74. С процессом глобализации неразрывно связано развитие и бурный рост...

- а) АО;
- б) ТНК;
- в) НТП;
- г) нет верного ответа.

75. Глобальная корпорация осуществляет свою деятельность:

- а) на мировом рынке, являясь производителем разнообразной продукции для многих стран;
- б) на рынке одной страны, являясь производителем разнообразной продукции для данной страны;
- в) на мировом рынке, являясь производителем однотипной продукции для всех стран.

76. Транснациональной корпорацией является сложная корпоративная структура, осуществляющая свою деятельность:

- а) в одной стране и имеющая свою штаб-квартиру (управляющую компанию) в другой стране;
- б) в нескольких странах и имеющая штаб-квартиру в одной или нескольких странах;
- в) в одной стране и имеющая штаб-квартиры в разных странах.

77. Важнейшей задачей в системе корпоративного управления являются:

- а) совершенствование корпоративной политики.
- б) управление инновациями;
- в) управление корпоративной собственностью и капиталом;

78. Формой объединения корпораций, участники которой в результате заключения соглашения о регулировании объема производства и условиях сбыта, найма рабочей силы, сохраняют коммерческую и производственную самостоятельность, является:

- а) синдикат;
- б) концерн;
- в) картель;
- г) трест.

79. При создании стратегического альянса не применимой является форма взаимодействия, при которой:

- а) одна компания берет на себя управление другой;
- б) осуществляется совместная разработка новых проектов;
- в) осуществляется взаимное оказание помощи при производстве продукции;
- г) происходит получение выхода на новые рынки сбыта одной компанией и улучшение финансового состояния другой.

80. Холдинг может образовываться путем:

- а) создания дочерних предприятий;
- б) преобладающего участия в уставном капитале;
- в) заключения договора.

81. Обязательным участником финансово-промышленной группы является:

- а) управляющая компания;

- б) кредитная организация (банк);
- в) сбытовая организация.

82. Основным признаком, характеризующим конгломерат, является:

- а) интеграция предприятий различных отраслей без наличия производственной общности;
- б) объединение корпораций, осуществляющих свою деятельность в одной отрасли;
- в) высокая степень централизации управления.

83. Право вносить предложения в повестку дня общего годового собрания акционеров и выдвигать кандидатов в руководящие органы управления и контроля общества имеют акционеры

- а) владеющие в совокупности не менее, чем 1% размещенных обыкновенных акций;
- б) владеющие в совокупности не менее, чем 10% голосующих акций общества;
- в) владеющие в совокупности не менее, чем 2% голосующих акций;
- г) независимо от количества принадлежащих акций.

84. Различают акции:

- а) по формам выпуска и обращения;
- б) по обеспечению права голоса;
- в) по характеру получения и размерам дохода;
- г) нет верного ответа.

85. Отдельно управляемое подразделение компании, ответственное за всю деятельность, необходимую для разработки, производства и продажи однотипной продукции или услуг, – это

- а) бизнес-единица
- б) управляющая компания
- в) корпорация
- г) корпоративный центр

86. Субъекты, которые получают прибыль, уровень которой зафиксирован в договоре между ними и компанией и не склонны поддерживать решения, обеспечивающие высокую прибыль, но связанные с высокими рисками, – это

- а) партнеры компании;
- б) органы власти;
- в) служащие компании;
- г) кредиторы.

87. Физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и(или) физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность – это

- а) аффилированные лица;
- б) миноритарии;
- в) кредиторы;
- г) инвесторы.

88. Акционер компании (физическое или юридическое лицо), размер пакета акций которого не позволяет ему напрямую участвовать в управлении компанией (например, путём формирования совета директоров, – это

- а) миноритарий
- б) аффилированное лицо
- в) кредитор

- г) инвестор
- д) мажоритарий.

89. Субъекты, которые заинтересованы в устойчивости компании, ее платежеспособности и продолжении деятельности в определенной сфере бизнеса, – это

- а) органы власти;
- б) кредиторы;
- в) служащие компании;
- г) партнеры компании.

90. Система правил и стимулов, побуждающих управленцев компании действовать в интересах акционеров, – это

- а) государственное регулирование предпринимательства
- б) корпоративный управление (в широком смысле)
- в) внутренний регламент
- г) корпоративное управление (в узком смысле).

91. Ситуация выбора между интересами отдельных групп корпорации – это конфликт:

- а) корпоративных интересов:
- б) между акционерами
- в) между инвесторами и менеджментом
- г) между аффилированными лицами и миноритариями.

92. Право требовать проверки финансово-хозяйственной деятельности АО имеют акционеры

- а) независимо от количества принадлежащих акций
- б) владеющие в совокупности не менее, чем 1% размещенных обыкновенных акций
- в) владеющие в совокупности не менее, чем 10% голосующих акций общества
- г) владеющие в совокупности не менее, чем 2% голосующих акций

93. Часть прибыли акционерного общества, распределяемая между акционерами, в соответствии с количеством и видом акций, долей, находящихся в их владении, – это

- а) облигация
- б) акция
- в) сервитут
- г) дивиденд

94. Инструмент корпоративного менеджмента, в задачи которого входит разработка наиболее рационального метода решения задач компании на основе осознания общих целей компании и ее роли в создании стоимости, понимания моделей головных подразделений и взаимосвязи их бизнесов, – это

- а) корпорация
- б) управляющая компания
- в) бизнес-единица
- г) корпоративный центр

95. Субъекты, которые прежде всего заинтересованы в устойчивости компании и сохранении своих рабочих мест, являющихся для них основным источником дохода, – это:

- а) кредиторы;
- б) органы власти;
- в) партнеры компании;

г) служащие компании.

96. Вид долевой ценной бумаги, дающий владельцу право на получение части чистого дохода от деятельности акционерного общества в виде дивидендов, а также на часть имущества компании в случае ее ликвидации, – это

- а) сервитут;
- б) дивиденд;
- в) облигация;
- г) акция.

97. Методы оценки эффективности корпоративного управления включают:

- а) сбалансированную систему показателей;
- б) финансовые показатели;
- в) рейтинги корпоративного управления;
- г) все ответы верны.

98. Корпоративную стратегию, сопряженную с высоким риском, и в то же время при благоприятных условиях - с высокой окупаемостью можно назвать

- а) стратегией поглощения
- б) наступательной стратегией
- в) оборонительной стратегией
- г) комбинированной стратегией.

99. Объединение самостоятельных предприятий, связанных посредством системы участия системы общего финансирования и тесного производственного сотрудничества, является:

- а) концерном;
- б) синдикатом;
- в) трестом;
- г) конгломератом.

100. Объединение, характеризующееся частичным слиянием кругооборотов капиталов вследствие организации единого сбыта на базе общих сбытовых предприятий, является

- а) синдикатом;
- б) концерном;
- в) трестом;
- г) конгломератом.

Ответы:

№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ
1	б	11	а	21	б	31	б	41	а
2	г	12	а	22	а	32	б, в, г, д	42	а
3	а	13	б	23	г	33	г	43	а
4	б	14	б	24	е	34	а, б, в, г	44	г
5	в	15	а	25	а	35	а, б	45	г
6	б	16	в	26	б, в	36	в	46	б
7	г	17	а	27	а	37	в	47	а, б, в, г
8	б	18	б	28	б	38	г	48	а
9	в	19	г	29	в	39	а	49	в

10	а	20	б	30	а	40	а	50	а
№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ
51	г	61	б	71	а, г	81	б	91	а
52	а	62	б	72	г	82	а	92	в
53	г	63	г	73	г	83	в	93	г
54	а, б	64	г	74	б	84	а, б, в	94	г
55	а, б, в, г	65	б, г	75	а	85	а	95	г
56	а, б, в	66	г	76	б	86	г	96	г
57	а, б, в, г	67	б	77	в	87	а	97	г
58	а, б, в	68	а, б, в, г	78	в	88	а	98	б
59	а	69	а, б, в, г	79	а	89	г	99	а
60	а	70	г	80	а	90	г	100	а

Типовые проблемно-аналитические задания

Тема 1. Сущность корпоративного управления.

1. Проведение занятий с составлением практических примеров,
2. Изучение новостей при помощи периодических и интернет изданий (Коммерсантъ, Ведомости, Wallstreet Journal, Business Insider, CNN)
3. Обсуждение кейса: TNK-BP.

Вопросы к кейсу:

- Почему BP создал совместное предприятие TNK-BP? Было ли это выгодно для обеих компаний?
 - Как удачно функционировал TNK-BP? Оправдало ли совместное предприятие ожиданий TNK? BP?
 - Почему совместное предприятие испытывало ряд проблем?
 - Было ли у Российского правительство какое-то особое намерение касательно СП?
 - Какие варианты дальнейшего развития событий есть у BP? Что бы вы им порекомендовали?
4. Ведение дискуссии, разделение класса на несколько групп согласно мнению каждой по обсуждаемым вопросам, проведение переговоров для отстаивания точки зрения.

Кейс

Председатель совета директоров российского банка пригласил консультантов для решения проблемы с исполнительными органами. По отзывам членов совета директоров, члены правления безынициативны, им нельзя полностью доверить бизнес, поэтому совет директоров берет на себя многие функции оперативного управления банком. При этом банк активно развивается, показатели эффективности деятельности растут. Банк стремится быть лидером и в области корпоративного управления, акционеры рассматривают перспективу выхода на фондовый рынок или продажи части акций стратегическому инвестору в ближайшие три года.

Российский банк, входящий в первую сотню банков по величине собственного капитала. В банке пять акционеров, все физические лица. Крупнейший акционер, владеющий 60% акций, является председателем совета директоров. Акционер, владеющий 26%, — председатель правления. Остальные акционеры не принимают активного участия в управлении банком, полностью доверяя крупным акционерам. Совет директоров состоит из семи членов, два из которых — крупные акционеры банка, два являются независимыми директорами (один из них иностранец), остальные — внешние директора. В совете

образованы два комитета — стратегический и по кадрам и вознаграждению.

Помимо основных обязанностей, на членов совета возложены дополнительные. Один из независимых директоров осуществляет контроль за реализацией программы потребительского кредитования и IT-стратегии банка. Другой независимый контролирует программу кредитования малого и среднего бизнеса. Один из внешних директоров курирует работу фронт-офиса. Председатель комитета по кадрам курирует всю кадровую работу банка. Председатель совета директоров ведет работу с VIP-клиентами, он в банке с самого основания, три года назад оставил пост председателя правления с намерением полностью переключиться на стратегическое управление банком и другим имеющимся у него бизнесом, который очень активно развивается.

Состав правления, включая председателя, за последние три года менялся три раза. 80% членов правления имеют опыт работы в данном банке менее одного года. Правление встречается каждый вторник, практически всегда на его заседаниях присутствует председатель совета, протоколы оформляются только в случае юридической необходимости.

Задание

Оцените ситуацию, сложившуюся в банке, с точки зрения стандартов корпоративного управления. Предложите стратегию выхода из «управленческого кризиса».

Темы творческих и информационных проектов

Темы творческих проектов:

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

Темы информационных проектов:

1. Презентация: финансово-экономический механизм корпоративного управления
 2. Презентация: механизм социальной корпоративной ответственности
- Презентация: современные тенденции развития корпоративного управления

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Анализ проблем в теории и практике корпоративного управления
2. Система корпоративных отношений
3. Разница корпоративного управления и корпоративного менеджмента
4. Организация управления акционерным обществом
5. Особенности современного рынка акций и корпоративных облигаций
6. Сущность и разновидности корпоративных отношений
7. Противоречия присущие субъектам корпоративного управления
8. Особенности проявления корпоративных интересов в современной экономике России
9. Модель корпоративного управления, виды моделей
10. Особенности англосаксонской модели корпоративного управления
11. Особенности континентальной модели корпоративного управления
12. Особенности азиатской модели корпоративного управления

13. Система корпоративного управления
14. Внутренний механизм корпоративного управления
15. Параметры количественной оценки механизма корпоративного управления
16. Цель деятельности исполнительных органов общества
17. Направления совершенствования деятельности совета директоров
18. Цели функционирования, сущность, виды общих собраний акционеров
19. Основные принципы разработки системы вознаграждения менеджмента
20. Основные подходы определения стимулирования менеджмента
21. Российская и международная практика реализации дивидендной политики
22. Наиболее известные разработки в мире и России в области корпоративного управления, отражающие вопросы необходимости раскрытия информации
23. Нормативные документы, содержащие требования по раскрытию и предоставлению информации
24. Особенности предоставления информации российскими компаниями
25. Направления и проблемы реализации корпоративной социальной ответственности в современной российской экономике
26. Взаимосвязь между финансовой устойчивостью компании и корпоративной социальной ответственностью
27. Перспективные направления развития в России корпоративной социальной ответственности
28. Инструменты оценки качества корпоративного управления
29. Международные и российские стандарты, отражающие передовую практику корпоративного управления
30. Направления совершенствования корпоративного управления

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности

результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.