

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
А.А.Панфилов
« 29 » 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.01 Экономика
Программа подготовки «Экономика фирмы»
Уровень высшего образования магистратура
Форма обучения очная

Семестр	Трудоем- кость зач. ед, час.	Лек- ции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
3	3 зач. ед., 108 час.	18	18	-	45	Экзамен (27)
Итого	3 зач. ед., 108 час.	18	18	-	45	Экзамен (27)

г. Владимир

2015

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины «Корпоративное управление» - приобретение теоретических знаний по основам корпоративного управления и получение практических навыков по оценке различных параметров деятельности по управлению фирмой.

Задачи изучения дисциплины обеспечивают реализацию требований ФГОС ВО по вопросам:

- освоения основных методов управления деятельностью фирмы;
- выработки навыков управленческих решений на основе стратегического анализа деятельности фирмы;
- овладения навыками управления производственной деятельностью и коллективом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративное управление» относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Экономика фирмы», «Управление человеческими ресурсами», «Микроэкономика» и другими необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знание методов сбора, обработки и анализ статистических данных по фирме, основных экономических категорий, владение информационными технологиями обработки и анализа данных, графического и табличного представления информации.

Изучение данной дисциплины предполагает параллельное углубленное изучение курсов «Бизнес-планирование», «Инвестиционный анализ».

Дисциплина является базой для подготовки к государственной итоговой аттестации.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины «Корпоративное управление» направлен на формирование у студентов следующих компетенций:

- 1) **ОК-1** - способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;
- 2) **ОПК-3** - способностью принимать организационно-управленческие решения.
- 3) **ПК-12** - способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности.

В результате освоения дисциплины «Корпоративное управление» обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

- основные элементы методологии процессов управления (ОК-1)
- основные источники информации для разработки и принятия организационно-управленческих решений и стратегии функционирования фирмы на рынке (ОПК-3)
- методы принятия управленческих решений (ПК-12)

2) Уметь:

- оценивать существующие точки зрения относительно путей решения различных проблем и аргументировано обосновывать собственную позицию (ОК-1)
- принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3)
- разрабатывать варианты управленческих решений (ПК-12)

3) Владеть:

- навыками работы с научной литературой и аргументированного изложения собственного мнения (ОК-1)
- изложения организационно-управленческих решений в устной и письменной форме (ОПК-3)
- методами оценки социально-экономической эффективности корпорации (ПК-12)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

№ п/п	Тема (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС			КП / КР
1.	Введение в корпоративное управление	3	1-2	2		2			5		2/ 50 %	
2.	Классические и переходные модели корпоративного управления	3	3-4	2		2			5		2/ 50 %	
3.	Интегрированные корпоративные структуры	3	5-8	4		4			10		4/ 50 %	Рейтинг – контроль №1
4.	Структура корпорации как производственно-хозяйственного комплекса	3	9-10	2		2			5		2/ 50 %	
5.	Корпоративные финансы и корпоративный портфель	3	11-12	2		2			5		2/ 50 %	Рейтинг-контроль №2
6.	Корпоративные трансформации	3	13-14	2		2			5		2/ 50 %	
7.	Социальная ответственность корпорации	3	15-16	2		2			5		2 / 50 %	
8.	Управление человеческим капиталом корпорации	3	17-18	2		2			5		2 / 50 %	Рейтинг-контроль №3
Всего				18		18		+	45		18/ 50 %	Экзамен (27)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика компетентный подход дисциплины «Корпоративное управление» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов, представляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Освоение дисциплины «Корпоративное управление» предполагает использование следующих **активных и интерактивных форм проведения занятий:**

- мозговой штурм - оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности студентов, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения (Темы 5,6,7,8)

- диалог, групповая дискуссия - совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения (темы 1,2,3,4)

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВПО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме рейтинг-контролей, а также в виде проверки этапов выполнения контрольной работы.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Корпоративное управление» направлена на закрепление основных теоретических и практических знаний и осуществляется в форме экзамена.

Примерные вопросы к рейтинг-контролю № 1

1. Приведите определение корпорации.
2. Приведите примеры объединений, которые не могут считаться корпорацией, и объясните, почему.
3. Приведите понятие корпоративное управление.
4. Сопоставьте достоинства и недостатки корпоративной формы ведения предпринимательской деятельности.

Примерные вопросы к рейтинг-контролю № 2

1. Что такое интегрированная корпоративная структура и какие функции она выполняет?
2. Перечислите достоинства и недостатки интегрированных корпоративных структур
3. В чем заключается специфика холдинга как интегрированной корпоративной структуры?
4. Обоснуйте, почему сети принято относить к интегрированным корпоративным структурам.
5. Что такое корпоративный портфель? Назовите его основные разновидности.

Примерные вопросы к рейтинг-контролю № 3

1. Перечислите и раскройте суть различных форм корпоративной трансформации.
2. Перечислите цели, которые преследует фирма, стремясь осуществить слияние (поглощение).
3. Опишите методы слияний и поглощений.
4. Что Вы понимаете под социальной ответственностью бизнеса?
5. В чем отличие корпоративного управления и корпоративного поведения?
6. В чем предназначение Кодекса корпоративного поведения?

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Корпорация. Понятие и цели корпоративного управления
2. Основные виды корпоративных структур
3. Достоинства и недостатки корпоративной формы ведения предпринимательской деятельности.
4. Органы управления корпораций
5. Участники корпоративных отношений
6. Корпоративные противоречия
7. Принципы и система корпоративного управления
8. Англо-американская модель корпорации и корпоративного управления
9. Германская (континентально-европейская) модель корпоративного управления

10. Японская модель корпоративного управления
11. Российская модель корпоративного управления
12. Интегрированная корпоративная структура и её функции
13. Достоинства и недостатки интегрированных корпоративных структур
14. Виды интегрированных корпоративных структур
15. Виртуальные (контрактные) корпорации
16. Национальные особенности ИКС
17. Основные разновидности интегрированных корпоративных структур
18. Холдинг как интегрированная корпоративная структура.
19. Понятие бизнес-интеграции
20. Жесткие интегрированные структуры
21. «Мягкие» организационные формы бизнес-интеграции
22. Корпоративные финансы
23. Корпоративный портфель, основные разновидности.
24. Формы корпоративной трансформации.
25. Методы слияний и поглощений.
26. Социальная ответственность корпорации
27. Кодекс корпоративного поведения
28. Управление человеческим капиталом корпорации

Примерный перечень тем контрольных работ

В течение семестра обучающиеся выполняют контрольные работы на тему "Анализ деятельности корпорации на примере ПАО...".

Структура контрольной работы:

Введение

1. Анализ макро-и микросреды корпорации
2. Оценка мероприятий по корпоративной социальной ответственности
3. Разработка корпоративной стратегии развития

Заключение

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа магистрантов (СРС) - это планируемая учебная и научная работа, выполняемая по заданию преподавателя под его методическим и научным руководством.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной преподавателем учебной и дополнительной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- опережающее изучение материала;
- подборка аналитического материала и статей по темам для обсуждения на практических занятиях, составление аннотированного списка статей из журналов;
- написание рефератов, эссе, их оформление в виде докладов, электронных презентаций и т.д.;
- подготовка к семинарам и практическим занятиям,
- подготовка рецензий на статью, пособие;
- выполнение контрольной работы;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплины и т.д.;
- текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе аттестующих тестов;
- работа с нормативно-правовыми актами;

– и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- участие в деловой игре (в часы практических занятий);
- выполнение учебно-исследовательской работы (руководство, консультирование и защита УИРС) и научно-исследовательской работы (НИРС) с написанием статьи и т.д.

При выполнении заданий самостоятельной работы студентам предстоит:

- самостоятельная формулировка темы задания (при необходимости);
- сбор и изучение информации;
- анализ, обработка и группировка информации;
- отображение информации в необходимой форме;
- консультация у преподавателя;
- коррекция поиска информации и плана действий (при необходимости);
- оформление работы;
- поиск способа подачи выполненного задания;
- представление работы на оценку преподавателя или группы (при необходимости).

По итогам самостоятельной работы студенты должны:

- развить такие универсальные умения, как умение учиться самостоятельно, принимать решения, проектировать свою деятельность и осуществлять задуманное, проводить исследование, осуществлять и организовывать коммуникацию;
- научиться формулировать и оценивать получаемые результаты, переопределять цели дальнейшей работы, корректировать свою образовательную траекторию.

Примерная тематика самостоятельной работы

1. Роль корпоративных финансов в формировании системы социально-экономической ответственности в РФ
2. Влияние инвестиционной стратегии на эффективность работы компании
3. Взаимодействие государства и бизнеса: национальные модели и международные практики
4. Сценарии развития компаний мирового рынка нефтесервисных услуг
5. Позитивные и негативные факторы влияния прямых иностранных инвестиций на российскую экономику
6. Факторы структурных трансформаций корпорации
7. Особенности формирования финансового капитала корпораций в современной экономике России
8. Разработка и трансфер новых технологий как фактор повышения инновационной активности корпораций России
9. Система управления инновационной деятельностью корпораций в современных условиях
10. Роль интеллектуального капитала в деятельности корпорации
11. Энергетическая корпорации России.
12. Интеграция технологий российских корпораций
13. Методы управления развитием корпорации на основе интернет-технологий
14. Компетентность персонала корпорации как инновационный потенциал конкурентоспособности
15. Основные концепции развития американских корпораций
16. Принципы организации процесса технолого-технического и организационного сотрудничества корпорации с зарубежным партнером
17. Современные аспекты брендинга как важного фактора повышения конкурентоспособности корпорации
18. Проблемы формирования стратегических альянсов предприятий России
19. Контроллинг, как концепция управления корпорацией
20. Формирование кадрового потенциала инновационных корпораций

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Орехов С. А. Корпоративный менеджмент: Учебное пособие / С. А. Орехов, В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова; под общ. ред. д.э.н., проф. С. А. Орехова. - 3-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 440 с. - ISBN 978-5-394-02144-2
2. Управление бизнесом: системная модель. Практическое пособие [Электронный ресурс] / В.В. Ильин. - М. : БИНОМ, 2015. - ISBN 978-5-94280-429-9.
3. Стратегическое управление: Учебник для магистров / С83 Под ред. докт. экон. наук, проф. И.К. Ларионова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2014. - 235 с. ISBN 978-5-394-02191-6

б) дополнительная литература

1. Стратегическое управление: учебник. - Москва : Проспект, 2015. - 328 с. - ISBN 978-5-392-16449-3
2. Дашков Л. П. Организация и управление коммерческой деятельностью: Учебник / Л. П. Дашков, О. В. Памбухчиянц. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2012. - 688 с. ISBN 978-5-394-01145-0
3. Методология высокоточного управления сбалансированным развитием корпоративных структур / А.Н. Богатко. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 208 с. : ил. - ISBN 978-5-279-03551-9
4. Корпоративный центр: Ключевые вопросы управления группой компаний / Дмитрий Лейкин. - М.: Альпина Паблишерз, 2010. - 96 с. - ISBN 978-5-9614-1177-5
5. Корпоративные финансы и учет: понятия, алгоритмы, показатели: учебное пособие / В. В. Ковалев, Вит. В. Ковалев. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2015. - 1000 с. - ISBN 978-5-392-13497-7

в) периодические издания:

1. Общеэкономическое многопрофильное научно-практическое периодическое издание «Российский экономический журнал» (ВлГУ)
2. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» (ВлГУ)
3. Российский научный журнал «Экономика и управление» (ВлГУ)
4. Научный журнал «Менеджмент в России и за рубежом» (ВлГУ)

г) интернет-ресурсы:

1. Информационно-аналитический журнал "Бизнес и общество" <http://www.b-soc.ru/magazine/>
2. Интернет-портал Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) <http://rspp.ru/>
3. Деловое объединение России "Ассоциация менеджеров России" <http://amr.ru/>
4. Интернет-портал «Корпоративный менеджмент» <http://www.cfin.ru>.
5. Интернет-портал «Стратегическое управления и планирование» <http://www.stplan.ru/>

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В рамках углубленного изучения дисциплины «Корпоративное управление» студенту магистратуры рекомендуется ознакомиться с тематическим планом занятий и списком рекомендованной основной и дополнительной литературы, уяснить последовательность и сроки выполнения индивидуальных учебных заданий.

В ходе самостоятельной работы студента предполагается изучение научной и учебной литературы, сбор и обработка статистической информации о фирме, методах и стиле управления в корпорации.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от систематической работы на лекциях, активного участия на практических занятиях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий.

При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:

- изучают рекомендованную научно-практическую и учебную литературу;
- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия.

В рамках лекционного курса преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные вопросы темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятия и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия способствуют:

- глубокому изучению наиболее важных тем учебной дисциплины;
- закреплению изученного материала;
- развитию умений и навыков подготовки докладов, сообщений;
- приобретению опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений,
- улучшению контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

1. комплект электронных презентаций;
2. аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор Acer X1373WH, экран Lumien) и настенной доской
3. ноутбук с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint.

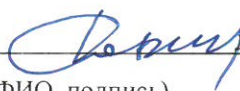
2. Практические занятия:

1. аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор Acer X1373WH, экран Lumien) и настенной доской
2. ноутбук с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.01 «Экономика» программа «Экономика фирмы»

Рабочую программу составил(а)  М.В. Рахова
(ФИО, подпись)

Рецензент
(представитель работодателя) Тен. директор ООО „Рангрут“  А.Л. Костов
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ
Протокол № 18 от 28.04.15 года
Заведующий кафедрой  д.э.н. профессор О.А. Доничев
(ФИО, подпись)


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.01 «Экономика»

Протокол № 5 от 29.04.15 года
Председатель комиссии  д.э.н. профессор П.Н. Захаров

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Институт Экономики и Менеджмента
Кафедра Экономики и управления инвестициями и инновациями

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

подпись  О.А. Доничев
инициалы, фамилия
« 27 » 04 20 15

Основание:
решение кафедры
от « 27 » 04 20 15

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Корпоративное управление
наименование дисциплины

38.04.01 Экономика
код и наименование направления подготовки/специальности

«Экономика фирмы»
наименование программы

магистратура
Уровень высшего образования

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Корпоративное управление» разработан в соответствии с рабочей программой, входящей в ОПОП направления подготовки 38.04.01 «Экономика» программа подготовки «Экономика фирмы».

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Введение в корпоративное управление	ОК-1, ОПК-3, ПК-12	Тест, групповая дискуссия
2	Классические и переходные модели корпоративного управления	ОК-1, ОПК-3, ПК-12	Тест, контрольная работа
3	Интегрированные корпоративные структуры	ОК-1, ОПК-3, ПК-12	Тест, контрольная работа
4	Структура корпорации как производственно-хозяйственного комплекса	ОК-1, ОПК-3, ПК-12	Тест, контрольная работа
5	Корпоративные финансы и корпоративный портфель	ОК-1, ОПК-3, ПК-12	Тест, контрольная работа
6	Корпоративные трансформации	ОК-1, ОПК-3, ПК-12	Тест, групповая дискуссия
7	Социальная ответственность корпорации	ОК-1, ОПК-3, ПК-12	Тест, контрольная работа
8	Управление человеческим капиталом корпорации	ОК-1, ОПК-3, ПК-12	Тест, групповая дискуссия

Комплект оценочных средств по дисциплине «Корпоративное управление» предназначен для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям образовательной программы, в том числе рабочей программы дисциплины «Корпоративное управление», для оценивания результатов обучения: знаний, умений, владений и уровня приобретенных компетенций.

Комплект оценочных средств по дисциплине «Корпоративное управление» включает:

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:

- комплект вопросов и заданий, сочетающих как репродуктивную направленность (позволяющую оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия), так и определенный творческий характер, дающий возможность студенту задуматься о прикладных аспектах изучаемого материала, принять самостоятельное решение при неоднородности выбора вариантов и суметь адекватно и грамотно обосновать свой ответ;

- кейсы (практические управленческие ситуации) для разбора, анализа, выбора варианта решения;

- контрольная работа, выполняемая на основе данных полученных по

результатам исследования деятельности фирмы;

- тесты, как способ оценки текущего уровня знаний и умений обучающихся.
- 2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:
- контрольные вопросы для проведения экзамена.
-

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины «Корпоративное управление» при освоении образовательной программы по направлению 38.04.01 «Экономика».

ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу		
<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
<ul style="list-style-type: none"> • основные элементы методологии процессов управления 	<ul style="list-style-type: none"> • оценивать существующие точки зрения относительно путей решения различных проблем и аргументировано обосновывать собственную позицию 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками работы с научной литературой и аргументированного изложения собственного мнения
ОПК-3 - способность принимать организационно-управленческие решения		
<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
<ul style="list-style-type: none"> • основные источники информации для разработки и принятия организационно-управленческих решений и стратегии функционирования фирмы на рынке 	<ul style="list-style-type: none"> • принимать организационно-управленческие решения 	<ul style="list-style-type: none"> • изложения организационно-управленческих решений в устной и письменной форме
ПК-12 - способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности.		
<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
<ul style="list-style-type: none"> • методы принятия управленческих решений 	<ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать варианты управленческих решений 	<ul style="list-style-type: none"> • методами оценки социально-экономической эффективности корпорации

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций текущего контроля знаний по учебной дисциплине «Корпоративное управление».

Текущий контроль знаний, согласно «Положению о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов в ВлГУ» (далее Положение) в рамках изучения дисциплины «Корпоративное управление» предполагает тестирование, выполнение кейсовых заданий, а также проверку этапов выполнения контрольной работы.

Критерии оценки результатов рейтинг-контролей

Оценка ответов	Критерий оценки
1 балл за ответ на 1 вопрос	Отсутствие объективных фактических ошибок в знании пройденного материала Наличие собственной точки зрения Грамотное обоснование собственной позиции

Регламент проведения мероприятия и оценивания

№	Вид работы	Продолжительность
1	Предел длительности письменного опроса	35-40 мин.
2	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого:	до 45 мин.

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«Корпоративное управление»**

Тесты

Рейтинг-контроль №1

- 1) Системный подход используется при ...
 - a) **выработке миссии организации**
 - b) распределении полномочий между линейными и функциональными руководителями
 - c) определении оптимального способа решения управленческой задачи
 - d) объяснении характера работы руководителей
- 2) Процессный подход позволил:
 - a) исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней
 - b) **автоматизировать часть процессов управления**
 - c) признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа
 - d) широко использовать математические методы в управлении
- 3) При системном подходе развитие организации трактуется как процесс:
 - a) изменения устройства системы управления
 - b) непрерывного совершенствования технологической подсистемы
 - c) расширения масштабов деятельности
 - d) **перехода на новый жизненный цикл**
- 4) Основу научного подхода к управлению составляет анализ выполняемой работы. Так считал:
 - a) Мэйо Э.
 - b) Файоль А.
 - c) Винер Н.
 - d) **Тейлор Ф.**
- 5) В качестве объекта рассмотрения при системном подходе выступает:
 - a) управленческая задача
 - b) связующий процесс
 - c) **организация**
 - d) ситуация
- 6) Ситуационный подход позволил:
 - a) признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа
 - b) широко использовать математические методы в управлении
 - c) автоматизировать часть процессов управления
 - d) **исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней**
- 7) Представление об объекте рассмотрения при процессном подходе:
 - a) все меняется: среда, организация, задачи управления
 - b) меняется внешняя среда, только поэтому должна меняться организация

- c) любая управленческая задача может быть представлена в виде математической модели. Проигрывание ситуации на этой модели и позволяет управлять правильно
 - d) **изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме**
- 8) Менеджерами называются:
- a) должностные лица, осуществляющие контакты с внешней средой организации
 - b) должностные лица, имеющие подчиненных
 - c) **должностные лица, имеющие полномочия по распоряжению ресурсами организации**
 - d) владельцы организации
- 9) Модель «черный ящик» рассматривает организацию как систему:
- a) **открытую**
 - b) закрытую
 - c) постоянную
 - d) временную
- 10) Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимозависимых частей, характерно для ... подхода.
- a) **системного**
 - b) ситуационного
 - c) процессного
 - d) стратегического

Рейтинг-контроль №2

- 1) Организационная структура — это ...
- a) одна из имитационных моделей организации
 - b) документ, закрепляющий распределение функциональных обязанностей в организации
 - c) перечень подразделений формальной организации
 - d) **документ, закрепляющий определенный способ группировки и соподчинения формальных групп в организации**
- 2) Лучший результат в условиях управления диверсифицированной фирмой дает ... структура.
- a) матричная
 - b) **дивизиональная**
 - c) традиционная
 - d) проектная
- 3) Характерные особенности стратегических решений:
- a) **инновационны по своей природе**
 - b) направлены на решение конкретных задач
 - c) **неопределенны по своей природе**
 - d) **субъективны по своей природе**
 - e) объективны по своей природе
 - f) множество альтернатив вполне определено

- 4) Руководящая философия бизнеса, обоснование существования фирмы, не сама цель, а скорее, чувство основной цели фирмы – это ...
- a) политика
 - b) тактика
 - c) миссия
 - d) **видение**
 - e) план
- 5) Перефразируя П. Друкера, И. Ансофф пишет: «Стратегическое планирование — это управление по планам, а стратегический менеджмент – это управление по...»
- a) ориентирам
 - b) целям
 - c) программам
 - d) **результатам**
 - e) проектам
- 6) Определите последовательность этапов в развитии корпоративного управления:
- a) бюджетирование
 - b) долгосрочное планирование
 - c) стратегическое планирование
 - d) стратегический менеджмент
 - e) **все ответы верны**
- 7) Функциональный анализ внешней среды деятельности предприятия должен проводиться ...
- a) собранием акционеров
 - b) планово-экономической службой
 - c) **службой маркетинга**
 - d) генеральным директором
 - e) бухгалтерией
- 8) К числу стратегических решений можно отнести:
- a) **реконструкцию предприятия**
 - b) **внедрение новой технологии**
 - c) пересмотр условий поставки
 - d) **выход на новые рынки сбыта**
 - e) **приобретение, слияние предприятий**
 - f) внедрение новой системы мотивации персонала
 - g) пересмотр критериев итогового контроля качества продукции
- 9) В процессе делегирования психологические проблемы возникают у ...
- a) Подчиненного
 - b) отдельных исполнителей
 - c) **подчиненного и руководителя**
 - d) руководителя
- 10) Нобелевской премии за вклад в развитие теории принятия решений был удостоен ...
- a) В. Врум
 - b) Н. Винер
 - c) **Г. Саймон**
 - d) Г. Минцберг

Рейтинг-контроль №3

- 1) Конфликт отличается от конфликтной ситуации наличием ...
 - a) Реципиента
 - b) Проблемы
 - c) Объекта
 - d) **Инцидента**
- 2) Делегирование вышестоящему начальнику ...
 - a) **возможно, но всегда носит разовый характер**
 - b) возможно и активно используется подчиненными
 - c) невозможно
 - d) возможно только в исключительных ситуациях
- 3) Основные понятия, раскрывающие суть процесса делегирования — это задача, ...
 - a) обязанности, информация
 - b) полномочия, обязанности
 - c) время, обучение
 - d) **полномочия, ответственность**
- 4) Полномочия это – ...
 - a) право приказывать другим лицам
 - b) перечень обязанностей данного лица
 - c) перечень задач, которые должно решать данное должностное лицо
 - d) **право распоряжаться ресурсами организации**
- 5) Делегировать можно ту задачу, которая ...
 - a) **неоднократно выполнялась руководителем**
 - b) носит срочный характер
 - c) носит конфиденциальный характер
 - d) носит творческий характер
- 6) Современный руководитель должен рассматривать конфликт как ...
 - a) нежелательное явление, с которым надо бороться
 - b) реальность, связанную с поведением людей в организации, и не затрагивающую интересы руководителя
 - c) **организационный инструмент помогающий осуществлять изменения**
 - d) явление, которое следует приветствовать
- 7) Управленческие решения нельзя классифицировать по признаку ...
 - a) численности лиц, принимающих решение
 - b) степени формализации
 - c) **рациональности**
 - d) времени
- 8) Важным достоинством группового решения является ...
 - a) **эффект синергии**
 - b) эффект масштаба
 - c) скорость
 - d) ответственность
- 9) Непрограммируемые (слабоструктурированные) решения принимаются ...
 - a) исключительно редко, поэтому не важно кто их принимает
 - b) подчиненными и руководителями в зависимости от ситуации
 - c) **только руководителями**
 - d) только подчиненными
- 10) Полномочия – это всегда ограниченное право ...
 - a) **распоряжаться ресурсами организации для решения ее задач**
 - b) распоряжаться другими людьми
 - c) решать за других людей

- d) принимать окончательные решения
- 11) Умение слушать для руководителя ...
- важно для организации сотрудничества**
 - важно для расширения кругозора
 - не столь уж и важно, поскольку он отдает распоряжения
 - важно, поскольку он тоже является исполнителем
- 12) Программируемыми являются решения, которые ...
- носят творческий характер
 - принимаются с помощью интуиции
 - имеют алгоритм принятия**
 - составляют основу работы руководителя
- 13) Решение не может приниматься с помощью ...
- Опыта
 - Знания
 - Интуиции
 - Эмоций**
- 14) Индикативная функция организационного конфликта проявляется в том, что он помогает ...
- определить направление будущих изменений
 - понять, от каких организационных составляющих следует отказаться
 - выделять те проблемы, которые надо обсудить в коллективе
 - высвечивать те места в организации, где старое пришло в несоответствие с новым**
- 15) В процессе межличностного общения менеджер использует язык ...
- официальный и просторечный
 - жестов и мимики
 - вербальный и невербальный**
 - деловой и общепринятый

Регламент проведения мероприятия и оценивания кейсовых заданий для практических занятий

В целях закрепления практического материала и углубления теоретических знаний по разделам дисциплины предполагается выполнение кейсовых заданий, что позволяет углубить процесс познания, раскрыть понимание прикладной значимости осваиваемой дисциплины.

Регламент проведения мероприятия

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности выполнения кейса	50-60 мин.
2.	Внесение исправлений	10- 15 мин.
3.	Обсуждение результатов и ответы на вопросы	10-15 мин.
	Итого (в расчете на один кейс)	70- 90 мин.

Критерии оценки решения кейсовых заданий (5 кейсов)

Оценка	Критерии оценивания
5 баллов	Все кейсы выполнены полностью, даны ответы на все предлагаемые вопросы
4 балла	Все кейсы выполнены полностью, допущена вычислительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, даны ответы не на все предлагаемые вопросы
2 балла	Кейсы выполнены частично.
0 баллов	Кейсы не выполнены.

Пример кейсового задания

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».

Разбор кейса

Ответственность за сложившуюся ситуацию полностью лежит на совете директоров, поскольку выбор и назначение исполнительных органов находится в его компетенции. Причина ситуации, вероятно, в том, что основной акционер — председатель совета директоров психологически не готов к передаче оперативного управления в руки наемных менеджеров. А

председатель правления не является сильным лидером, ему, возможно, мешает то, что он тоже является акционером, но владеет меньшим пакетом акций. Совет директоров не просто вмешивается в важнейшие направления управления текущей деятельности банка, он подменяет собой менеджмент, лишая его возможности выполнять свои функции.

Поворотным моментом для изменений в банке может стать только изменение представлений председателя совета о распределении функций совета и менеджмента. Необходимо четко разграничить их полномочия и строго придерживаться принятого решения. Возможно, необходимо заменить председателя правления на наемного менеджера. Совету директоров следует всячески поощрять проявление инициативы со стороны менеджеров, формализовать процесс контроля. Также необходимо разработать систему вознаграждения исполнительных органов, которая будет зависеть от результатов деятельности банка. Деятельность правления должна быть формализована.

Регламент проведения мероприятия и оценивания контрольной работы

Контрольная работа выполняется с использованием отчетных материалов реальных предприятий на тему "Анализ деятельности корпорации на примере ПАО...". Студенты могут воспользоваться материалами организаций, которые обязаны официально публиковать свою отчетность.

Структура контрольной работы:

Структура контрольной работы:

Введение

1. Анализ макро- и микросреды корпорации

2. Оценка мероприятий по корпоративной социальной ответственности

3. Разработка корпоративной стратегии развития

Заключение

Регламент проведения мероприятия

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности выполнения каждой главы и контрольной работы в целом	по 3 нед. на главу в целом на работу до 12 нед.
2.	Подготовка графического материала в виде презентации	до 3 нед.
3.	Внесение исправлений	до 2 нед.
4.	Презентация материалов контрольной работы на практическом занятии	1 нед.
	Итого	18 нед.

Оценочный лист (показатели) выполнения и защиты контрольной работы студента по осваиваемой дисциплине

Наименование показателя	Оценка
• Качество выполнения контрольной работы студента	
• Соответствие содержания работы заданию	2
• Грамотность изложения и качество оформления работы	1
• Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной справочной литературы	1
Общая оценка за выполнение	4
• Качество презентации	
• Качество представления материала в графическом виде	1
• Качество изложения материала	1
Общая оценка за доклад	2
• Ответы на дополнительные вопросы	
Общая оценка за ответы на вопросы	2
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ СТУДЕНТА	8

Оценочные средства для проведения контроля выполнения самостоятельной работы студента по осваиваемой дисциплине

Содержание (структура) заданий самостоятельной работы студентов

№	Тема (раздел) самостоятельной работы студентов	Контролируемые компетенции
1	Роль корпоративных финансов в формировании системы социально-экономической ответственности в РФ	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
2	Влияние инвестиционной стратегии на эффективность работы компании	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
3	Взаимодействие государства и бизнеса: национальные модели и международные практики	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
4	Сценарии развития компаний мирового рынка нефтесервисных услуг	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
5	Позитивные и негативные факторы влияния прямых иностранных инвестиций на российскую экономику	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
6	Факторы структурных трансформаций корпорации	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
7	Особенности формирования финансового капитала корпораций в современной экономике России	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
8	Разработка и трансфер новых технологий как фактор повышения инновационной активности корпораций России	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
9	Система управления инновационной деятельностью корпораций в современных условиях	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
10	Роль интеллектуального капитала в деятельности корпорации	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
11	Энергетическая корпорации России.	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
12	Интеграция технологий российских корпораций	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
13	Методы управления развитием корпорации на основе интернет-технологий	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
14	Компетентность персонала корпорации как инновационный потенциал конкурентоспособности	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
15	Основные концепции развития американских корпораций	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
16	Принципы организации процесса технолого-технического и организационного сотрудничества корпорации с зарубежным партнером	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
17	Современные аспекты брендинга как важного фактора повышения конкурентоспособности корпорации	ОК-1, ОПК-3,

		ПК-12
18	Проблемы формирования стратегических альянсов предприятий России	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
19	Контроллинг, как концепция управления корпорацией	ОК-1, ОПК-3, ПК-12
20	Формирование кадрового потенциала инновационных корпораций	ОК-1, ОПК-3, ПК-12

Оценочный лист (показатели) выполнения и защиты самостоятельной работы студента по осваиваемой дисциплине

Наименование показателя	Оценка
• Качество написания эссе студента	
• Соответствие содержания теме	1
• Грамотность изложения и качество оформления работы	1
• Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной справочной литературы	1
Общая оценка за выполнение	3
• Качество доклада	
• Выделение основной мысли работы	1
• Качество изложения материала	1
Общая оценка за доклад	2
• Ответы на дополнительные вопросы	
Общая оценка за ответы на вопросы	2
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ СТУДЕНТА	7

Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов (в соответствии с Положением о рейтинг-контроле ВлГУ)

Рейтинг-контроль 1	Ответы на 10 вопросов	До 10 баллов
Рейтинг-контроль 2	Ответы на 10 вопросов	До 10 баллов
Рейтинг контроль 3	Ответы на 15 вопросов	До 15 баллов
Посещение занятий студентом		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)		5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы (контрольная работа + эссе)		15 баллов

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций промежуточной аттестации знаний по учебной дисциплине «Корпоративное управление» на экзамене

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме экзамена, проходящего как индивидуальная беседа с преподавателем в рамках вопросов, соответствующих рабочей программе дисциплины.

Максимальное количество баллов, которое студент может получить на экзамене, в соответствии с Положением составляет 40 баллов.

Оценка в баллах	Оценка за ответ на экзамене	Критерии оценивания компетенций
30-40 баллов	«Отлично»	Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой.
20-29 баллов	«Хорошо»	Студент показывает, что твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.
10 -19 баллов	«Удовлетворительно»	Студент показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, в целом, не препятствует усвоению последующего программного материала, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой, на минимально допустимом уровне.
Менее 10 баллов	«Неудовлетворительно»	Студент не знает значительной части программного материала (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «Корпоративное управление»
Вопросы к экзамену**

1. Корпорация. Понятие и цели корпоративного управления
2. Основные виды корпоративных структур
3. Достоинства и недостатки корпоративной формы ведения предпринимательской деятельности.
4. Органы управления корпораций
5. Участники корпоративных отношений
6. Корпоративные противоречия
7. Принципы и система корпоративного управления
8. Англо-американская модель корпорации и корпоративного управления
9. Германская (континентально-европейская) модель корпоративного управления
10. Японская модель корпоративного управления
11. Российская модель корпоративного управления

12. Интегрированная корпоративная структура и её функции
13. Достоинства и недостатки интегрированных корпоративных структур
14. Виды интегрированных корпоративных структур
15. Виртуальные (контрактные) корпорации
16. Национальные особенности ИКС
17. Основные разновидности интегрированных корпоративных структур
18. Холдинг как интегрированная корпоративная структура.
19. Понятие бизнес-интеграции
20. Жесткие интегрированные структуры
21. «Мягкие» организационные формы бизнес-интеграции
22. Корпоративные финансы
23. Корпоративный портфель, основные разновидности.
24. Формы корпоративной трансформации.
25. Методы слияний и поглощений.
26. Социальная ответственность корпорации
27. Кодекс корпоративного поведения
28. Управление человеческим капиталом корпорации

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Корпоративное управление» в течение семестра равна 100.

Оценка в баллах	Оценка по шкале	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	«отлично»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Высокий уровень
74-90	«хорошо»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	Продвинутый уровень
61-73	«удовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Пороговый уровень
Менее 60	«неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	Компетенции не сформированы

Разработчик



М.В. Рахова