ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)
Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «02» июня 2023 г. № 425-1

Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма и срок обучения – 4 года очная форма; 4года 8 месяцев очно-заочная форма
Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 8
Часов по учебному плану (УП) – 288

В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4/4
(очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах
очная форма обучения: зачет 2 семестр, экзамен 3 семестр, курсовая работа 3 семестр
очно-заочная форма обучения: зачет 3 семестр, экзамен 4 семестр, курсовая работа 4 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	2	3	**Итого**
Число недель в семестре	17	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	**51/4**	**68**	**119/4**
– лекции	17	34	51
– практические	34/4	34	68/4
– лабораторные			
Самостоятельная работа	**57**	**76**	**133**
Экзамен		**36**	**36**
Итого	**108/4**	**180**	**288/4**

Очно-заочная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	3	4	**Итого**
Число недель в семестре	17	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	**34/4**	**51**	**85/4**
– лекции	17	17	34
– практические	17/4	34	51/4
– лабораторные			
Самостоятельная работа	**65**	**102**	**167**
Экзамен		**27**	**27**
Зачет	**9**		**9**
Итого	**108/4**	**180**	**288/4**

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:

к.полит.н., доцент Т.А. Коваль

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «15» мая 2023 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель преподавания дисциплины	
1	формирование компетенции социального управления персоналом организаций, основанного на корпоративных принципах
1.2 Задачи дисциплины	
1	формирование у обучающихся знаний основ социального управления персоналом на корпоративных принципах
2	формирование (на промежуточном уровне) у обучающихся умений анализа социальной ответственности персонала
3	овладение навыками разработки положения деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом изучается на начальном этапе формирования компетенции
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
2	Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов
3	Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала
4	Б1.В.ДВ.15.01 Развитие человеческого потенциала в организации
5	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
6	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
7	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
8	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
9	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций,	ПК-5.1. Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	**Знать**: основные положения теории и принципы корпоративизма; основы теории корпоративного права; общую классификацию социальной ответственности как единой, состоящей из сторон: личной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности руководства и персонала

деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала		**Уметь**: разрабатывать положения деловой этики; систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала корпорации; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач по корпоративному управлению персоналом; навыками разработки положения деловой этики; навыками разработки положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления**	**2**	**4**	**6**		**15**	**3**	**4**	**4**		**20**	**ПК-5.1**
1.1	Тема: Понятие корпоративного управления. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента.	2	2	2		7	3	2	2		10	ПК-5.1
1.2	Тема: Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом). Корпоративная социальная ответственность	2	2	4		8	3	2	2		10	ПК-5.1
2.0	**Раздел 2. Понятие и классификация корпораций**	**2**	**4**	**14/2**		**10**	**3**	**4**	**4/2**		**30**	**ПК-5.1**
2.1	Тема: Сущность корпорации. Виды корпораций	2	2	6		5	3	2	2		10	ПК-5.1
2.2	Тема: Монопольные объединения предприятий	2	2	8/2		5	3	2	2/2		10	ПК-5.1
3.0	**Раздел 3. Теоретико-методологические основы корпоративного управления**	**2**	**9**	**16/2**		**27**	**3**	**9**	**9/2**		**46**	**ПК-5.1**
3.1	Тема: Концепция корпоративного управления	2	3	4/2		9	3	3	3/2		12	ПК-5.1
3.2.	Тема: Корпоративный контроль в системе корпоративного управления	2	2	2		9	**3**	2	2		12	ПК-5.1
3.3	Тема: Введение в рынок корпоративного контроля	2	2	2		9	3	2	2		12	ПК-5.1
3.4	Тема: Рынки слияний и поглощений	2	2	8		5	3	2	2		10	ПК-5.1
	Форма промежуточной аттестации - зачет	2	-				3	9				ПК-5.1

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	**Наименование разделов, тем и видов работы**	**Очная форма**					**Очно-заочная форма**					***Код индикатора достижения компетенции**
		Семестр	**Часы**				**Семестр**	**Часы**				
			Лек	**Пр**	**Лаб**	**СР**		**Лек**	**Пр**	**Лаб**	**СР**	
4.0	**Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления**	**3**	**6**	**6**		**16**	**4**	**4**	**6**		**20**	ПК-5.1
4.1	Тема: Генезис корпоративного управления. Органы управления корпорацией. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	3	2	2		8	4	2	2		10	ПК-5.1
4.2	Тема: Модели и принципы корпоративного управления. Система раскрытия информации	3	4	4		8	4	2	4		10	ПК-5.1
5.0	**Раздел 5. Корпоративные конфликты. Типы корпоративной культуры**	**3**	**20**	**20**		**24**	**4**	**6**	**20**		**30**	**ПК-5.1**
5.1	Тема: Корпоративные конфликты и методика их разрешения	3	6	6		8	4	2	6		10	ПК-5.1
5.2	Тема: Корпоративная культура: понятия и принципы. Деловая этика.	3	8	8		8	4	2	8/2		10	ПК-5.1
5.3	Тема: Типы корпоративной культуры	3	8	8		8	4	2	8		10	ПК-5.1
6.0	**Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления**	**3**	**8**	**8**		**24**	**4**	**7**	**8**		**36**	**ПК-5.1**
6.1	Тема: Организация финансовой службы и финансовая структура корпорации	3	4	4		8	4	3	4/2		12	ПК-5.1
6.2.	Тема: Финансовое планирование в корпорации	3	2	2		8	4	2	2		12	ПК-5.1
6.3	Тема: Ценовая политика корпорации в современных условия	3	2	2		8	4	2	2		12	ПК-5.1
	Выполнение курсовой работы	3				12	4				16	ПК-5.1
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	3	36				4	27				ПК-5.1

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки.

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Буханцева, С. Н. Корпоративное управление: учебное пособие / С. Н. Буханцева. — Москва: РТУ МИРЭА, 2021. – 86 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/226730. – Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.1.2	Корпоративное управление: учебное пособие / Е. П. Томилина, И. И. Глотова, Л. В. Агаркова [и др.]. – Ставрополь: СтГАУ, 2022. – 220 с. – Текст: электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/323474. – Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Мявлина, Н. Ж. Корпоративное управление: учебно-методическое пособие / Н. Ж. Мявлина. – Москва: РУТ (МИИТ), 2018. – 50 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173719. – Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.2.2	Монич, И. П. Корпоративное управление Corporate Governance : учебное пособие / И. П. Монич. — Чита : ЗабГУ, 2021. — 163 с. — ISBN 978-5-9293-2736-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/271535. — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Коваль Т.А. Корпоративное управление персоналом: Учебное пособие по выполнению практических и самостоятельных работ по дисциплине «Корпоративное управление персоналом» направления подготовки управление персоналом	рукопись

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru
6.2.2	ЭБС «Издательство "Лань» https://e.lanbook.com/

6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы

6.3.1 Базовое программное обеспечение

6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009

6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Не предусмотрено
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлечься при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места,

	определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания. Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий. В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д. Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на лабораторном занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины. Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора. Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении

	учебных занятий. Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1 Общие положения

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина. Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Корпоративное управление персоналом» участвует в формировании компетенции:

ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
2 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления Тема: Понятие корпоративного управления. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента.	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления Тема: Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом). Система корпоративного управления, принципы и факторы ее построения. Корпоративная социальная ответственность	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Раздел 2. Понятие и классификация корпораций Тема: Сущность корпорации. Виды корпораций	ПК-5.1	Конспект (письменно)
5	Текущий контроль	Раздел 2. Понятие и классификация корпораций Тема: Монопольные объединения предприятий	ПК-5.1	Собеседование (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 2. Понятие и классификация корпораций	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
7	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте Тема: Концепция корпоративного управления	ПК-5.1	В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно), доклад (устно)
8	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте Тема: Корпоративный контроль в системе корпоративного управления	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
9	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте Тема: Введение в рынок корпоративного контроля	ПК-5.1	Конспект (письменно)
10	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте Тема Рынки слияний и поглощений	ПК-5.1	Собеседование (устно)

11	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
12	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Сущность и содержание проектного менеджмента Раздел 2. Планирование проекта Раздел 3. Управление в проектном менеджменте	ПК-5.1	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)
3 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления Тема: Генезис корпоративного управления. Органы управления корпорацией. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	ПК-5.1	Собеседование (устно), Доклад (устно)
2	Текущий контроль	Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления Тема: Модели и принципы корпоративного управления. Система раскрытия информации	ПК-5.1	Конспект (письменно)
3	Текущий контроль	Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Тема: Корпоративные конфликты и методика их разрешения	ПК-5.1	Конспект (письменно), деловая игра (письменно, устно)
5	Текущий контроль	Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Тема: Корпоративная культура: понятия и принципы. Деловая этика	ПК-5.1	Конспект (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Тема: Типы корпоративной культуры	ПК-5.1	Деловая игра (письменно, устно)
7	Текущий контроль	Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
8	Текущий контроль	Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления Тема: Организация финансовой службы и финансовая структура корпорации	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
9	Текущий контроль	Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления Тема: Финансовое планирование в корпорации	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
10	Текущий контроль	Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления Тема: Ценовая политика корпорации в современных условия	ПК-5.1	Конспект (письменно)
11	Текущий контроль	Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)

12	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления Раздел 2. Понятие и классификация корпораций Раздел 3. Теоретико-методологические основы корпоративного управления Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления	ПК-5.1	Курсовая работа (письменно)
13	Промежуточная аттестация	Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления	ПК-5.1	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии), защита курсовой работы (устно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП – практическая подготовка.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления Тема: Понятие корпоративного управления. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента.	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления Тема: Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом). Система корпоративного управления, принципы и факторы ее построения. Корпоративная социальная ответственность	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Раздел 2. Понятие и классификация корпораций Тема: Сущность корпорации. Виды корпораций	ПК-5.1	Конспект (письменно)
5	Текущий контроль	Раздел 2. Понятие и классификация корпораций Тема: Монопольные объединения предприятий	ПК-5.1	Собеседование (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 2. Понятие и классификация корпораций	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)

7	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте Тема: Концепция корпоративного управления	ПК-5.1	В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно), доклад (устно)
8	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте Тема: Корпоративный контроль в системе корпоративного управления	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
9	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте Тема: Введение в рынок корпоративного контроля	ПК-5.1	Конспект (письменно)
10	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте Тема Рынки слияний и поглощений	ПК-5.1	Собеседование (устно)
11	Текущий контроль	Раздел 3. Управление в проектном менеджменте	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
12	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Сущность и содержание проектного менеджмента Раздел 2. Планирование проекта Раздел 3. Управление в проектном менеджменте	ПК-5.1	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)
4 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления Тема: Генезис корпоративного управления. Органы управления корпорацией. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	ПК-5.1	Собеседование (устно), Доклад (устно)
2	Текущий контроль	Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления Тема: Модели и принципы корпоративного управления. Система раскрытия информации	ПК-5.1	Конспект (письменно)
3	Текущий контроль	Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Тема: Корпоративные конфликты и методика их разрешения	ПК-5.1	Конспект (письменно), деловая игра (письменно, устно)
5	Текущий контроль	Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Тема: Корпоративная культура: понятия и принципы. Деловая этика	ПК-5.1	Конспект (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Тема: Типы корпоративной культуры	ПК-5.1	Деловая игра (письменно, устно)
7	Текущий контроль	Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)

8	Текущий контроль	Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления Тема: Организация финансовой службы и финансовая структура корпорации	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
9	Текущий контроль	Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления Тема: Финансовое планирование в корпорации	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
10	Текущий контроль	Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления Тема: Ценовая политика корпорации в современных условия	ПК-5.1	Конспект (письменно)
11	Текущий контроль	Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
12	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления Раздел 2. Понятие и классификация корпораций Раздел 3. Теоретико-методологические основы корпоративного управления Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления	ПК-5.1	Курсовая работа (письменно)
13	Промежуточная аттестация	Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления	ПК-5.1	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии), защита курсовой работы (устно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП – практическая подготовка.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Конспект	Особый вид текста, в основе которого лежит аналитико-синтетическая переработка информации первоисточника (исходного текста). Цель этой деятельности — выявление, систематизация и обобщение (с возможной критической оценкой) наиболее ценной (для конспектирующего) информации. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы конспектов
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам дисциплины
3	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовое задание для проведения деловой игры
4	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
5	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
6	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Образец индивидуальных творческих заданий
7	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовая кейс-задача
8	Выполнение курсовой работы	Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в	Типовое задание для выполнения курсовой работы

		информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	
9	Защита курсовой работы	Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Типовые вопросы для защиты курсовой работы
10	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания к зачету
11	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
12	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания к экзамену (образец экзаменационного билета)
13	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Зачет (собеседование)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении	Базовый

	задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Экзамен (собеседование)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении

	тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Защита курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсовой работы и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»	Содержание курсовой работы частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	Содержание курсовой работы в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Конспект

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему полностью и ответил на все вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме
«хорошо»	Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок.

	Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, с незначительными исправлениями
«удовлетворительно»	Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в не полном объеме с частичным соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно
«неудовлетворительно»	Конспект по теме не выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся не по заданной теме в не полном объеме без соблюдения необходимой последовательности. Обучающийся работал не самостоятельно; не раскрыл тему и не ответил на вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Индивидуальное творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более

	орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

Деловая игра

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль доклада не передана

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего

	решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Выполнение курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) в установленный срок в полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует высокий уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих самостоятельно решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. Раздел(ы) курсовой работы выполнен без замечаний
	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) в установленный срок в полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует базовый уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. В ходе разработки раздела(ов) курсовой работы обучающимся допущены небольшие неточности
	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) с задержкой в не полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует минимальный уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. В ходе разработки раздела(ов) курсовой работы обучающимся допущены серьезные ошибки и неточности
«не зачтено»	Раздел(ы) курсовой работы не выполнен(ы) или выполнен не по заданию преподавателя. Обучающийся не отвечает на вопросы преподавателя, связанные с ходом выполнения раздела(ов) курсовой работы, не демонстрирует теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы

Тестирование – текущий контроль

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Темы конспектов

Темы конспектов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы конспектов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

Темы конспектов

1. Понятие корпоративного управления. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента.
2. Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом). Корпоративная социальная ответственность.
3. Сущность корпорации. Виды корпораций.
4. Монопольные объединения предприятий.
5. Концепция корпоративного управления.
6. Корпоративный контроль в системе корпоративного управления.
7. Введение в рынок корпоративного контроля.
8. Рынки слияний и поглощений.
9. Генезис корпоративного управления. Органы управления корпорацией. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.
10. Модели и принципы корпоративного управления. Система раскрытия информации
11. Корпоративные конфликты и методика их разрешения.
12. Корпоративная культура: понятия и принципы. Деловая этика.
13. Типы корпоративной культуры.
14. Организация финансовой службы и финансовая структура корпорации.
15. Финансовое планирование в корпорации.
16. Ценовая политика корпорации в современных условия.

3.2 Вопросы для собеседования по темам дисциплины

Вопросы для собеседования по темам дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены вопросы для собеседования по темам дисциплины, предусмотренными рабочей программой дисциплины.

Вопросы для собеседования по темам дисциплины:

1. Что понимается под корпоративным контролем?
2. Что понимается под корпоративным контролем в широком смысле?
3. Что понимается под корпоративным контролем в узком смысле?
4. Перечислите классификацию корпоративного контроля.
5. Что такое абсолютный контроль?
6. Чем отличается акционерный контроль от корпоративного контроля?
7. Что такое корпоративное управление?
8. Что такое корпоративный менеджмент?
9. В чем суть корпоративного управления?

10. Что лежит в основе понятия модель корпоративного управления?
11. Что является объектом корпоративного управления?
12. Кто осуществляет корпоративное управление в организации?
13. Какие существуют типы органов корпоративного управления?
14. Какие существуют основные элементы корпоративного управления?
15. Каковы основные принципы корпоративного управления?
16. В чем заключается социальная ответственность предпринимательства?
17. Что относится к социальным аспектам корпоративной ответственности?
18. В чем заключается российская специфика КСО?
19. В чем проявляется социальная ответственность бизнеса?
20. Для чего нужна корпоративная социальная ответственность?
21. Какие существуют формы корпоративно социально ответственности?
22. Какие компании относятся к монополии?
23. Что относится к формам монополистических объединений?
24. Какие есть виды монополий?
25. Что такое монополистическое предприятие?
26. Кто монополист в России?
27. Сколько производителей в монополистической конкуренции?
28. Что такое корпоративный контроль?
29. Что включает в себя система корпоративного управления?
30. В чем заключается сущность корпоративного управления?
31. Какие органы общества осуществляют корпоративный контроль?
32. Что регулирует Кодекс корпоративного управления?
33. Что является органом управления и контроля деятельности общества?
34. В чем разница между слиянием и поглощением?
35. На каком рынке происходят сделки слияния и поглощения?
36. Какие существуют типы слияний и поглощений?
37. Какая M&A сделка слияния и поглощения считается крупнейшей в истории ИТ отрасли по стоимости?
38. Какие органы осуществляют управление корпорацией?
39. Функции корпоративного секретаря.
40. Генезис корпоративного управления за рубежом.
41. Генезис корпоративного управления в России.
42. Что представляет собой финансовая структура организации?
43. Что такое финансовая служба?
44. Что делает финансовая служба?
45. Что входит в состав финансовой работы?
46. Структура финансовой службы и ее особенности.
47. Что входит в финансовое планирование?
48. Что такое финансовое планирование простыми словами?
49. В чем заключается цель финансового планирования?
50. Что собой представляет финансовое планирование на предприятии?

3.3 Типовое задание для проведения деловой игры

Темы и задания для проведения деловых игр выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведено задание для проведения деловой игры по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Задание для проведения деловой игры

Деловая игра «Корпоративная культура»

Студентам предлагается разбиться на подгруппы. Далее следует разделить между подгруппами составляющие корпоративной культуры (традиции, ритуалы, коммуникации и т.д.). Каждая подгруппа получает для разработки от одной до трех составляющих корпоративной культуры.

1.Тема «Элементы корпоративной культуры»

2. Концепция игры. Совместно разработать составляющие корпоративной культуры любой выбранной заранее корпорации. Каждая подгруппа разрабатывает свой аспект корпоративной культуры. На работу дается 40 минут, включая подготовку доклада. После докладов проходит обсуждение каждой составляющей корпоративной культуры и их взаимосвязь.

3. Роли: Обучающиеся разбиваются на команды по 2-4 чел.

4. Ожидаемые результаты: познакомиться и проработать элементы корпоративной культуры на примерах конкретных корпораций.

3.4 Темы докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

Темы докладов

1. Виды корпораций.
2. Понятие корпоративного управления.
3. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента.
4. Модели корпоративного управления.
5. Сравнение корпоративного управления (в России и за рубежом).
6. Примеры систем корпоративного управления.
7. Принципы и факторы построения корпоративного управления.
8. Корпоративная социальная ответственность.
9. Концепция корпоративного управления.
10. Группы участников корпоративных отношений.
11. Внедрение на рынок корпоративного контроля.
12. Причины и мотивы слияний и поглощений.
13. Корпоративный контроль в системе корпоративного управления.
14. Органы управления корпорацией.
15. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.
16. Организация финансовой службы и финансовая структура корпорации.
17. Финансовое планирование в корпорации.
18. Цели и задачи финансового планирования в корпорации.
19. Состав и структура финансового плана.
20. Методы корпоративного финансового планирования.
21. Корпоративные финансовые планы.
22. Принципы корпоративного финансового планирования.
23. Виды финансовых планов.

3.5 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине
(2 семестр очная форма обучения, 3 семестр очно-заочная форма обучения)

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-5.1. Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Понятие корпоративного управления. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента. Понятие корпоративного управления. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом). Корпоративная социальная ответственность	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Сущность корпорации. Виды корпораций	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Монопольные объединения предприятий	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Концепция корпоративного управления	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Корпоративный контроль в системе корпоративного управления	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Введение в рынок корпоративного контроля	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Рынки слияний и поглощений	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ

		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Итого	45 – ОТЗ 45 – ЗТЗ

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины
(2 семестр очная форма обучения,
3 семестр очно-заочная форма обучения)

1.Одной из реальностей экономических преобразований в России постсоветского периода является:
а) приватизация
б) создание крупных интегрированных корпораций
в) малых предприятий
г) частных предприятий

2.Проблема организации эффективного корпоративного управления обусловлена в основном двумя причинами:
а) появлением большого количества акционерных обществ
б) развитием малого бизнеса
в) созданием в стране условий для интеграции предприятий
г) развитием частного предпринимательства

3. Понятийный аппарат корпоративного управления включает:
а) сущность управления
б) цели управления
в) задачи управления
г) функции управления по менеджменту

4. Корпорация – это:
а) полное товарищество
б) общество с ограниченной ответственностью
в) производственный кооператив
г) акционерное общество

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

6. Корпоративное управление - это управление:
а) технологиями
б) трудовыми ресурсами
в) совместным капиталом
г) производством

7 Установите соответствие между определениями и их характеристикой

Высший орган корпорации	составляется письменно в виде одного документа
Корпоративный	общее собрание ее участников

договор	
Органы управления организацией	субъекты корпоративного управления

8 Установите последовательность
Анализ возможностей – Мотивация – Регулирование – Контроль – Планирование – Организация – Диспетчирование

9 Объектом корпоративного управления является
а) капитал;
б) ценные бумаги;
в) финансы.

10 К настоящему времени сформировались две концепции сущности корпоративного управления ——————

11 Основной вид отношений корпоративного управления:- это _____

12 Важный вид отношений корпоративного управления это _____

13 К социально значимым принципам теории корпоративного управления относятся _____

14 Основополагающим принципом теории корпоративного управления в системном подходе к пониманию сущности корпоративного управления является принцип _____

15 Принцип синергетического эффекта теории корпоративного управления – это _____

16 Принцип координации действий в теории корпоративного управления предусматривает координацию между _____

17 Основной вид отношений корпоративного управления:- это _____

18 Дополните: Кто может быть членом ревизионной комиссии:
«_____»

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине
(3 семестр очная форма обучения, 4 семестр очно-заочная форма обучения)

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-5.1. Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Генезис корпоративного управления. Органы управления корпорацией. Анализ социальной ответственности руководства и персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Модели и принципы корпоративного управления. Система раскрытия информации	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Корпоративные конфликты и	Знание	3 – ОТЗ

	методика их разрешения		3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Корпоративная культура: понятия и принципы. Деловая этика	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Типы корпоративной культуры	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Организация финансовой службы и финансовая структура корпорации	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Финансовое планирование в корпорации	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Ценовая политика корпорации в современных условия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Итого	55 – ОТЗ 55 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины
(3 семестр очная форма обучения, 4 семестр очно-заочная форма обучения)

1 Исполнительный орган корпорации, осуществляющий оперативное управление с помощью специальных органов, выступает в лице:
а) президента и вице-президентов;
б) менеджеров;
в) топ-менеджеров;
г) акционеров корпорации.

2 Внутрифирменное ценообразование, хозрасчетные отношения, повышение производительности труда, обучение методам принятия рациональных решений относятся к:

а) вертикальным связям;
б) смешанным связям;
в) горизонтальным связям;
г) все ответы верны.

3 По мнению американского исследователя Фредерика Герцберга настоящими мотиваторами для сотрудников корпорации являются:
а) нематериальные стимулы;
б) материальные стимулы;
в) оба ответа верны.

4 Восприятие всех сотрудников как единого целого организма является основой:
а) синергетического подхода;
б) корпоративного подхода;
в) социального подхода.

5 Характерными чертами корпоративного подхода можно назвать:
а) сближение целей руководства и работников;
б) делегирование части ответственности нижним иерархическим уровням;
в) командный дух внутри коллектива;
г) все ответы верны.

6 К проблемам с персоналом в корпорации можно отнести:
а) наличие сложной территориально–распределенной структуры корпорации;
б) большое число филиалов;
в) отсутствие единой методологии в части администрирования кадров и расчета заработной платы;
г) все ответы верны.

7 Проще всего добиться понимания между руководством и персоналом тогда, когда:
а) у них общие задачи и цели;
б) персонал материально заинтересован в работе;
в) руководство ведет строгий контроль над работой персонала.

8 Цели и задачи деятельности компании должны быть сформулированы таким образом, чтобы они были:
а) понятны сотрудникам;
б) интересны сотрудникам;
в) оба ответа верны.

9 Управление корпорацией представляет собой сложную систему, включающую _____.

10 Характерной чертой механизма управления корпорации является _____.

11 Основные особенности и тенденции, проявившиеся в организации управления акционерными обществами _____.

12 Соотношение владельцев поглощающей и поглощаемой компании _____.

13 Положительный исход для владельцев поглощаемой компании может состоять в том, что _____.

14 Обычно для контроля над крупной промышленной корпорацией достаточно обладать __% акций.
15 Инструментом интеграции промышленного и банковского капитала является _____.

16 Группы взаимосвязанных по капиталу предприятий, включающие специализированные финансовые группы _____.

17 Какие организации могут входить в состав ФПГ _____.

18 Правовой характер корпоративных норм определяется их связью с _____.

3.6 Типовое задание для выполнения курсовой работы

Типовое задание для выполнения курсовой работы выложено в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового задания для выполнения курсовой работы, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типового задания для выполнения курсовой работы

Основные этапы выполнения курсовой работы

1 Выбор темы.
2 Выдача задания.
3 Подбор литературы.
4 Составление плана курсовой работы.
5 Написание «Содержания»
6 Написание текста
7 Защита курсовой работы.

Структура пояснительной записки

1 Титульный лист
2 Аннотация
3 Содержание
4 Введение
5 Основная часть
– теоретический раздел
– практический раздел
6 Заключение
7 Список использованных источников
8 Приложения

Варианты курсовой работы

Таблица 1 – Таблица выбора варианта

Последняя цифра шифра студента	Теоретическая часть
0	1, 14, 22
1	2, 12, 20
2	3,16, 21

3	4, 11, 24
4	5,15, 26
5	6, 17, 23
6	7, 13, 28
7	8, 18, 29
8	9, 20, 25
9	10, 19, 30

Теоретическая часть

1. Обеспечение прав акционеров на участие в управлении.
2. Корпоративное управление и кредитоспособность.
3. Модели и механизмы корпоративного управления.
4. Корпоративное управление и инвестиционная привлекательность компании.
5. Акционерная собственность и корпоративные отношения.
6. Собственность корпоративных конфликтов и эффективность.
7. Реорганизация как средство разрешения корпоративного конфликта.

8. Кодекс корпоративного поведения как средство снижения вероятности корпоративных конфликтов.

9. Корпоративные конфликты с участием регистратора.
10. Модели управления и их социально-экономическая эффективность.
11. Планирование в системе управления предприятиями.
12. Управление ФПГ в условиях рынка.
13. Программно-целевой метод управления.
23. Стратегическое управление предприятиями.Методы выработки целей и стратегии развития фирмы.
14. Стратегия и организационная структура предприятия.Формирование стратегических целей и стратегии предприятия.
15. Управление конфликтами, изменениями и интересами.
16. Совершенствование управления рынком ценных бумаг.
24. Управление бизнес-планированием на предприятии.
25. Организация и управление международной деятельностью фирмы.
26. Управление и регулирование межфирменных рыночных отношений.
27. Современные методы управления конкуренцией.

28. Совершенствование системы контроля в фирме (банке, офисе, организации и пр.).
29. Анализ и совершенствование структуры капитала фирмы (банка, организации и пр.).
30. Баланс интересов менеджмента корпорации, акционеров и потенциальных инвесторов.
31. Управление и корпоративный контроль в АО.
32. Слияние и поглощение компаний.
33. Система стимулирования менеджеров компаний.
34. Влияние механизмов корпоративного управления и их особенности в России.
35. Корпоративное управление и экономическая безопасность.
36. Корпоративное управление как фактор привлечения и защиты инвестиций.
37. Конфликты собственников: возможности урегулирования.
38. Собственность и менеджеры: возможности управленческого решения конфликтов.
39. Особенности российской модели корпоративного управления.
40. Сходства, отличия и перспективы американской и европейской модели корпоративного управления.Новые тенденции в развитии корпоративных отношений

41. Государство как субъект корпоративных отношений.
42. Прозрачность деятельности компании – залог эффективного корпоративногоуправления.
43. Совет директоров в системе эффективного управления компанией.
44. Совершенствование корпоративного управления как фактор активизации инвестиционной деятельности компании.
45. Международный менеджмент: сущность, структура, особенности развития.
46. Финансовые и инвестиционные решения в международном менеджменте.
47. Управление человеческими ресурсами и этика в международном бизнесе.
48. Портфельный анализ в системе стратегического планирования организации.
49. Стратегические аспекты антикризисного управления предприятием.
50. Управление рисками.

Практическая час**ть**

1. По выбранному предприятию сделайте анализ организационной культуры по следующим направлениям
- важнейшие характеристики: принципы внутриорганизационных взаимоотношений и ориентация людей;
- общий стиль лидерства в организации;
- управление персоналом;
- связующая сущность организации;
- стратегические цели;
- критерии успеха.
2. Определите к какому типу культуры относится выбранное Вами предприятие. Ответ обоснуйте.

3.7 Типовые вопросы для защиты курсовой работы

Типовые вопросы для защиты курсовой работы выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен примерный перечень вопросов для защиты курсовой работы.

Примерный перечень вопросов для защиты курсовой работы:

1. К какому виду корпораций относится предприятие?
2. Дайте характеристику организационной структуре.
3. Что такое корпораций?
4. Кто является участником корпорации?

3.8 Типовая кейс-задача

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведена типовая кейс-задача по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовой кейс-задачи

История компании «Де Бирс» показывает, что она не раз переживала трудные времена и всякий раз с успехом решала на первый взгляд неразрешимые проблемы.

«Де Бирс» родилась в тот самый момент, когда человечество, казалось, могло навсегда излечиться от страсти к бриллиантам. Произошло это в конце XIX века, когда на полупустынном плоскогорье в южной части Африки было обнаружено первое коренное месторождение алмазов, рядом с которым вскоре вырос посёлок Кимберли.

Эта находка вдохнула новую жизнь в алмазный бизнес. Алмазы полезли из земли в огромном количестве. Угроза перепроизводства стала очевидной буквально через несколько лет. Чтобы создать прибыльную отрасль, требовалась идея, которая уберегла бы алмазы от девальвации. Её автором стал молодой британец Сесил Джон Родс, идея которого состояла в том, чтобы сконцентрировать в одних руках всю добычу алмазов. Постепенно скупая старательские участки различных размеров, Родс стал в конце XIX века обладателем всех крупнейших на тот момент месторождений, объединённых под властью одной компании – “Де Бирс”, основанной в 1888 году.

Сегодня может показаться, что монополизируя в руках «Де Бирс» всю добычу, Родс и его партнёры ничем не рисковали. Однако тут легко ошибиться, ведь алмазы в сущности никому не нужны. Цена на них может колебаться так сильно и падать так низко, что их добыча станет просто невыгодной, что и подтвердилось перед первой мировой войной, когда произошло перенасыщение рынка в результате открытия новых богатейших трубок в Африке. Предложение превысило спрос, и алмазы обесценились. Для алмазной индустрии наступили тяжёлые времена.

Выход был найден новым директором компании Эрнестом Оппенгеймером. Он понимал, что монополизировать всю мировую добычу алмазов практически невозможно. Единственный выход – отрегулировать продажу так, чтобы алмазы поступали к ювелирам по единым ценам. В результате в начале 30-х годов в Лондоне был создана Центральная сбытовая организация (ЦСО). Её главная задача – скупить сырьё, сортировать его и затем выставлять на торги, обеспечивая тем самым стабильности цен.

Но в 1932 году цены на алмазы упали так низко, что вся мировая добыча алмазов оказалась на грани закрытия. Для остановки обвального падения цен нужно было резко сократить поставки алмазов на рынок, и хозяева «Де Бирс» приняли решение закрыть все свои алмазные рудники. На протяжении 20 лет ЦСО снабжала рынок продукцией из ангольских и конголезских источников, исправно выплачивая их хозяевам причитающиеся им деньги. В результате финансовая ситуация самих владельцев ухудшилась до такой степени, что Эрнесту Оппенгеймеру пришлось заложить свой йоханнесбургский особняк.

Вывести корпорацию из кризиса удалось молодому наследнику Оппегеймера Гарри, который понял, что интерес к бриллиантам нужно стимулировать. Он развернул в США мощную компанию по рекламе бриллиантов. Его расчёт в конце концов оправдался и в 1952-м году мир снова заинтересовался бриллиантами, в результате чего ЦСО получила 40 млн. фунтов стерлингов чистой прибыли.

Не следует, однако, думать, что с 1952 года у «Де Бирс» настали безоблачные времена. Стимулируя спрос на алмазы, «Де Бирс» должна была постоянно защищать свои позиции по монопольному обеспечению этого спроса. С начала образования ЦСО и до сегодняшнего дня существует угроза отказа какого-либо поставщика алмазов сбывать свою продукцию через центральный канал «Де Бирс». У корпорации существует действенный метод борьбы с отступниками. ЦСО снижает цены на алмазы, приводя к уменьшению прибылей или к возникновению убытков у вышедших из под контроля поставщиков. Так, например, в конце 70-х годов Заир (под давлением СССР) попытался продавать алмазы, минуя ЦСО. «Де Бирс» отреагировала 15 процентным понижением цены на мелкие алмазы, аналогичные заирским. И год спустя Мобуту, очень болезненно переносивший снижение своих доходов, капитулировал и снова стал продавать алмазы «Де Бирс».

Но такой подход срабатывал не всегда. После ликвидации СССР Москва и Якутск договорились о дележе алмазных доходов, но работать в стране, где в каждой деловой голове роятся схемы ухода от законов, налогов и обязательств по договорам, оказалось довольно трудно. Фактически «Де Бирс» стало доставаться лишь то, что «новые русские» и «новые

якуты» сами не смогли продать за рубеж. Ошарашенные руководители корпорации попытались нормализовать ситуацию через правительство. Эффект – нулевой. Российские производители в ответ увеличили добычу. Корпорация вынуждена была изменить свою стратегию по отношению к России.

«Де Бирс» продолжает строительство новых алмазных рудников, каждый из которых оснащён по последнему слов техники. Двести геологов в разных странах ведут поиск новых месторождений. Наряду с традиционными методами обнаружения алмазов по сопутствующим минералам они применяют новейшие технологии для дистанционного определения кимберлитовых трубок с поверхности земли.

Чем же привлекает «Де Бирс» потребителя?

Среди крупных дилеров бельгийского города Антверпена немало «сайтхолдеров», то есть тех, кто закупает сырьё у «Де Бирс». Исаак Марсель, глава фирмы «Дали дайамондс» объясняет, что главное преимущество «Де Бирс» в том, что она гарантирует своим клиентам стабильное ежемесячное снабжение. Его фирма получает сырьё из ЦСО с аптечной точностью, что позволяет гранильным предприятиям работать бесперебойно, с полной загрузкой.

Но не надо думать, что Марсель работает только на сырьё ЦСО. Немалую часть алмазов его фирма закупает прямо на рынке, что даёт возможность получить хорошую прибыль. По его мнению, идеальным было бы деление снабжения в соотношении 3:1, то есть если бы три четверти алмазов поступали из «Де Бирс», а остальное приобреталось на рынке.

Давид Лапа, известный в Антверпене дилер, закупающий ежегодно большие партии алмазного сырья для ювелирной промышленности, говорит: «Демократия – штука хорошая. Однако только система, установленная ЦСО, может обеспечить стабильность работы шахтёра и огранщика, предложить логичную цену покупателю в магазине».

Вопросы для обсуждения

1. Перечислите стратегические и нестратегические барьеры входа в монопольную отрасль. Раскройте суть каждого из них.
2. Покажите как компания «Де Бирс» создавала и удерживала свое монопольное положение.
3. Охарактеризуйте текущую ситуацию на рынке алмазов.

3.9 Образец индивидуальных творческих заданий

Индивидуальные творческие задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец индивидуального творческого задания по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец индивидуального творческого задания

Проанализировав основные характерные черты западных моделей корпоративного управления (составить таблицу), оцените возможности их применения в практике российского бизнеса.

3.10 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1 «Теоретические основы корпоративного управления»

1.1. Дайте понятие и сущность корпоративного управления.

1.2. Что входит в цикл управления корпорацией.

1.3. Назовите отличия корпоративного управления от корпоративного менеджмента.
1.4. Перечислите основные этапы корпоративного управления.
1.5. Перечислите этапы становления корпоративного управления в России.
1.6. Дайте характеристику организационно-правовых форм предприятий с точки зрения уставного капитала и органов управления.
1.7. Что понимается под системой корпоративного управления, принципы и факторы ее построения.
1.8. Назовите преимущества эффективного корпоративного управления.

Раздел 2. «Понятие и классификация корпораций»

2.1. Дайте понятие и сущность корпорации.
2.2. Перечислите виды корпораций.
2.3. Назовите преимущества корпораций.
2.4. Перечислите и дайте характеристику организационно-правовым формам корпораций.
2.5. Дайте понятие и сущность консорциума.
2.6. Дайте понятие и сущность треста.
2.7. Дайте понятие и сущность картели.
2.8. Дайте понятие и сущность синдиката.
2.9. Дайте понятие и сущность холдинга.
2.10. Дайте понятие и сущность концерна.

Раздел 3. «Теоретико-методологические основы корпоративного управления»

3.1. Перечислите характерные черты корпоративного управления персоналом.
3.2. Перечислите и дайте характеристику основополагающим элементам корпоративного управления персоналом.
3.3. Назовите группы участников корпоративных отношений и контролируемые ими параметры деятельности компании.
3.4. Перечислите основные параметры корпоративного управления.
3.5. Понятие корпоративного контроля в широком и узком смысле.
3.6. Перечислите квалификацию корпоративного контроля.
3.7. Дайте понятие и сущность акционерного контроля.
3.8. Дайте понятие и сущность управленческого контроля.
3.9. Дайте понятие и сущность финансового контроля.
3.10. Дайте понятие и сущность рынка корпоративного контроля.
3.11. В чем заключается суть поглощения компаний?
3.12. В чем заключается ликвидация актива?
3.13. Назовите классификацию слияний и поглощений компаний.
3.14. Назовите причины и мотивы слияний и поглощений компаний.
3.15. Перечислите риски слияний и поглощений компаний.
3.16. Перечислите области анализа на рынке корпоративного контроля.
3.17. Перечислите виды защит компаний от поглощения до публичного объявления о сделке.
3.18. Перечислите виды защит компаний от поглощения после публичного объявления о сделке.

3.11 Типовые практические задания к зачету

(для оценки умений)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

Рассказать о сущности и содержании корпоративного управления:
1 Дать определение корпоративному управлению персоналом, обозначить, чем оно отличается от управления персоналом в общем смысле.
2 Перечислить принципы корпоративного управления.
3 Перечислить компетенции органов управления субъектов корпоративного управления.
4 Назвать порядок созыва, подготовки и проведения общего собрания участников (акционеров).
5 Охарактеризовать порядок принятия решения общего собрание участников (акционеров).
6 Охарактеризовать коллегиальный исполнительный орган (правление).

Определить классификацию корпораций
1 Определить форму корпорации по характеристикам.
2 Рассказать о преимуществах корпораций перед другими организационно-правовыми формами.
3 Перечислить преимущества консорциума перед другими формами корпораций.
4 Рассказать о роли холдингов, их сильные и слабые стороны.
5 Привести примеры видов трестов. Выделить их сильные и слабые стороны.
6 Дать сравнительную характеристику синдикатов в разных странах мира, назвать их отличительные черты.
7 Рассказать о структуре концерна на конкретном примере.

Рассказать об теоретико-методологические основы корпоративного управления:
1 В зависимости от группы участников корпоративного управления персоналом определить контролируемые параметры корпоративного управления.
2 Определить в зависимости от доли в уставном капитале классификацию корпоративного контроля.
3 Перечислить этапы операции ликвидации активов.
4 Выделить этапы поглощения компании.
5 Выделить варианты слияний компаний.
6 Определить механизмы защиты, предусмотренные действующим законодательством РФ при регулировании отношений между собственниками.

3.12 Типовые практические задания к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

Переизбрание председателя правление ОАО «Мечта»

Информация об акционерном обществе

ОАО «Мечта» создано в процессе приватизации на базе производственного арендного предприятия «Мечта» и зарегистрировано в марте 1996 года. Основная специализация предприятия - выполнение электромонтажных работ для предприятий и жилого сектора,

монтаж уличных фонарей и наладка освещения, прокладка кабельных линий для жилых домов, монтаж трансформаторных подстанций для предприятий и жилого сектора.

Предприятие было создано в 1978 году под названием «Мечта». В 1994 году трудовой коллектив предприятия создал организацию арендаторов и заключил договор аренды государственного имущества. 15 марта 1996 года в соответствии с приказом Регионального отделения Фонда государственного имущества арендное предприятие было преобразовано в открытое акционерное общество.

Структура акционерного капитала (на момент существования ситуации, которая рассматривается в упражнении):

Общее количество акционеров ОАО - 130 лиц.

Пакеты акций распределены так:

4116 акций (2%) - в государственной собственности. Управление осуществляется Региональным отделением ФГИ.

76148 акций (37%) - в собственности работников ОАО.

125541 акция (61%) - в собственности физических лиц - это жители многих регионов Украины.

Акционеров, которые владеют более 5% уставного фонда ОАО, нет.

В собственности председателя правления ОАО находится 2850 акций (1,4%).

Ситуация задачи 1. Конфликт

С момента создания акционерного общества в марте 1996 года и до проведения первого общего собрания председателем правления был назначен бывший директор государственного предприятия. После преобразования государственного предприятия в ОАО председатель правления, по мнению других членов правления и акционеров, неудовлетворительно исполнял обязанности руководителя обществом. После выполнения плана приватизации в марте 1998 года было созвано первое общее собрание, на котором акционеры сделали попытку заменить председателя правления и избрать на эту должность другое лицо. Однако председатель правления смог склонить голоса большинства акционеров в свою пользу, в результате чего он был переизбран еще на один срок.

На том же общем собрании с целью защиты собственных прав акционеры ОАО избрали наблюдательный совет, хотя этот орган управления не был предусмотрен действующим тогда уставом ОАО. При проведении собрания изменения в устав не вносились.

Членами наблюдательного совета были избраны работники общества. Наблюдательный совет формально начал контролировать работу исполнительного органа и председателя правления.

После проведения первого собрания акционеров в марте 1998 года конфликт между председателем правления и членами правления углубился. Частично из-за этого конфликта собрание акционеров в 1999 году созвать не удалось.

В начале 2000 года группа акционеров во главе с заместителем председателя правления консолидировала пакет почти 12% голосов и инициировала проведение внеочередного общего собрания. Одним из вопросов, внесенных в повестку дня, была оценка действий председателя правления и его переизбрание.

Правление, получив требование акционеров, утвердило решение о созыве внеочередного собрания с предложенной акционерами повесткой дня. На момент принятия решения о созыве общего собрания, акционерное общество из необходимых внутренние документов имело только Устав, утвержденный приказом Фонда госимущества в 1996 году о создании акционерного общества.

Ни одного из внутренних положений (о должностных лицах, наблюдательном совете, ревизионной комиссии и т. п.) общим собранием акционеров утверждено не было. Вдобавок, в действующий устав не были внесены необходимые изменения, которые появились в законодательстве Украины о хозяйственных обществах в 1997-1999 годах.

За две с половиной недели до проведения общего собрания председатель правления заболел и лег в больницу. Для обсуждения выполнения мероприятий по подготовке общего собрания было проведено заседание наблюдательного совета. На этом же заседании заместитель председателя правления был назначен исполняющим обязанности председателя правления до выздоровления действующего председателя правления.

Ситуация задачи 2. Общее собрание

4 марта 2000 года состоялось общее собрание акционеров. После проведения регистрации акционеров и их представителей было установлено, что кворум составляет 74,7%, а, следовательно, общее собрание правомочно принимать решения по вопросам повестки дня.

По решению присутствующих на общем собрании, исполняющему обязанностей председателя правления было поручено сделать доклад о деятельности правления и его первого председателя за отчетный период. После доклада и обсуждения деятельность первого председателя правления была признана неудовлетворительной. На голосование был поставлен вопрос о снятии председателя правления с должности и избрание нового председателя правления. После выдвижения кандидатур на пост председателя и их обсуждения, был избран новый председатель правления, за которого было отдано 96% голосов присутствующих на собрании акционеров. Также решением общего собрания бывшему председателю правления был установлен двухнедельный срок для передачи дел и предложена иная должность в штатном расписании акционерного общества с учетом его специальности и квалификации. Кроме того, собрание утвердило новую редакцию устава ОАО и внутренние положения, которые регламентировали деятельность должностных лиц органов управления ОАО и их ответственность.

Ситуация задачи 3. Дальнейшее развитие событий

29 мая 2000 года новоизбранным председателем правления был издан приказ об увольнении бывшего председателя правления с занимаемой должности с предложением занять должность инженера. Приказ был издан в период нахождения бывшего председателя правления на больничном.

В начале июня бывший председатель правления вышел на работу. На следующий день после выхода он был уволен. К трудовой книжке была сделана такая запись: «Уволен на основании решения общего собрания акционеров». 1 сентября уволенный председатель правления подал в районный суд исковое заявление о признании решений собрания от 4 марта 2000 года недействительными и о восстановлении на работе. Также бывший председатель правления подал дополнительный иск о возмещении морального ущерба.

На протяжении декабря 2000 - января 2001 года районный суд провел ряд заседаний по рассмотрению дела. Суд пришел к выводу, что при проведении собрания было допущено несколько нарушений (процедура ведения регистрации акционеров, оформление доверенностей и т. п.). Часть доверенностей (37%) суд признал недействительными. Учитывая, что кворум на собрании был 74%, 37% из которых было признано недействительными, суд сделал вывод о неправомочности собрания и недействительности принятых им решений, включая решение о переизбрании председателя правления. Бывший председатель правления был восстановлен на работе. Результаты выборов нового состава правления, наблюдательного совета и ревизионной комиссии аннулированы. Решение о принятии изменений и дополнений в устав и принятии 11 внутренних положений также признаны недействительными.

Акционеры готовятся к созыву очередного общего собрания в апреле 2001 года.

Вопросы:

К ситуации 1

1.1. Какими, по Вашему мнению, должны быть действия акционеров, если председатель правления неудовлетворительно выполняет свои должностные обязанности и находится в конфликте с должностными лицами органов управления?

1.2. Является ли, на Ваш взгляд, легитимным избранный на собрании 1998 года наблюдательный совет общества?

1.3. Каким, по Вашему мнению, был срок полномочий председателя правления после проведения первого общего собрания?

1.4. Правильно ли был назначен исполняющий обязанности председателя правления? Как бы Вы назначили исполняющего обязанностей председателя правления?

К ситуации 2

2.1. Возможно ли было проводить переизбрание председателя правления без его присутствия? Правильно ли действовали исполняющий обязанности председателя правления и наблюдательный совет?

2.2. Как бы вы провели переизбрание председателя правления на собрании? Как бы вы сформулировали решения собрания?

2.3. Имел ли право председатель наблюдательного совета заключать контракт с новоизбранным председателем правления?

К ситуации 3

3.1. Правильно ли был уволен с должности бывший председатель правления?

3.2. Правильным ли, по Вашему мнению, было восстановление на работе бывшего председателя правления?

3.13 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 4 «Ретроспектива развития системы корпоративного управления»

4.1 Перечислимте органы управления корпорацией.
4.2 Комитет по стратегическому планированию.
4.3 Комитет по аудиту
4.4 Комитет по кадрам и вознаграждениям.
4.5 Комитет по урегулированию корпоративных конфликтов.
4.6 Комитет по этике.
4.7 Перечислите функции корпоративного секретаря.
4.8 Генезис корпоративного управления за рубежом.
4.9 Генезис корпоративного управления в России.
4.10 Основные этапы эволюции теорий корпоративного управления.
4.11 Суть англо-американской модели корпоративного управления.
4.12 Суть немецкой модели корпоративного управления.
4.13 Суть японской модели корпоративного управления.
4.14 Система раскрытия информации.

Раздел 5. Корпоративные конфликты. Типы корпоративной культуры

5.1 Понятие «корпоративный конфликт».
5.2 Что такое конфликтная ситуация и в каких случаях она проявляется?
5.3 Классификация конфликтов в корпоративных отношениях.
5.4 Назовите причины возникновения корпоративных конфликтов.
5.5 Какие методы управления конфликтами в корпорации вы знаете?
5.6 В чем заключается организация переговоров в условиях корпоративных отношений.
5.7 Дайте понятие «корпоративная культура».
5.8 Назовите принципы деловой этики.
5.9 Назовите основные принципы современной корпоративной культуры.

5.10 Кто относится к стейкхолдерам?
5.11 Перечислите типы корпоративной культуры и дайте им характеристику.
5.12 Что относится к социальной ответственности руководителя?
5.13 Социальная ответственность персонала.

Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления

6.1 Дайте понятие финансовой структуре.
6.2 Какие бывают структуры финансовой службы?
6.3 Перечислите основные задачи финансовой структуры.
6.4 Приведите классификацию центров ответственности.
6.5 В чем заключается финансовое планирование в корпорации?
6.6 Назовите принципы финансового планирования корпорации.
6.7 В чем заключается ценовая политика корпорации в современных условиях?

3.14 Типовые практические задания к экзамену

(для оценки умений)

Распределение практических заданий к экзамену находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к экзамену не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к экзамену.

Образец типовых практических заданий к экзамену

Рассказать о сущности развития системы корпоративного управления:

1 Назовите основных участников модели корпоративного управления.
2 Перечислите годы и основные события генезиса корпоративного управления за рубежом.
3 Перечислите годы и основные события генезиса корпоративного управления в России.
4 Перечислите информацию, которая может быть раскрыта хозяйствующим субъектом инвесторам.
5 Перечислите способы раскрытия информации корпорацией для инвесторов.
6 Перечислите критерии оценки годового отчета корпорации.

Рассказать о корпоративных конфликтах. Типах корпоративной культуры

1 Определите по критериям виды корпоративных конфликтов.
2 Перечислите этапы проведения переговоров в условиях корпоративных отношений.
3 Проведите идентификацию трех групп корпораций.
4 Определите тип (вид) стейкхолдеров в зависимости от принципов корпоративного управления.
5 Определить тип корпоративной культуры по ее характеристикам.

Рассказать о финансовых аспектах корпоративного управления:

1 Определите вид центра ответственности в зависимости от характеристики.
2 Выделите принципы финансового планирования.
3 Перечислите основные критерии, позволяющие определить правильную ценовую политику корпорации.
4 Перечислите этапы процесса ценообразования.
5 Назовите характеристики зависимости выручки от спроса.
6 Приведите пример ценовой политики предприятия в зависимости от типа рынка.

3.15 Типовые практические задания к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к экзамену находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к экзамену не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к экзамену.

Образец типовых практических заданий к экзамену

1 Группа акционеров открытого акционерного общества «Салют» пригласила на свое чрезвычайное общее собрание юриста для разрешения ряда возникших проблем. На собрании присутствовали 220 акционеров, обладающих в совокупности 75,5 % обыкновенных (голосующих) акций. Председательствующий объявил, что самый крупный акционер в обществе – общество с ограниченной ответственность «Вехи», владеющий 23,5 % акций.

По словам председательствующего, ООО «Вехи» не было приглашено на общее собрание участников ОАО «Салют», поскольку оно проводит в отношении акционерного общества неконструктивную политику и, кроме того, на собрании будут осуждаться вопросы, касающиеся санкций в отношении ООО «Деловой мир».

Правомерно ли заявление председательствующего? Какое решение должен принять юрист?

Охарактеризуйте структуру органов управления акционерным обществом их компетенцию.

Дайте определение обыкновенным и привилегированным акциям.

2 Дивиденд на акцию ОАО «Династия» за год составил 4,5 грн. Банковская ставка по вкладам составляет 10% годовых. Вознаграждение за риск покупателю по прогнозируемым данным может составлять 5%, 10% или 15%. Определить теоретическую цену акции.

3 15 июля 2010 г. акционеры ОАО «АвтоВАЗ» - Renault, ГК «Ростехнологии» и ИК «Тройка Диалог» - подписали соглашение об увеличении уставного капитала российского автопроизводителя. Французский Renault внесет в уставный капитал «АвтоВАЗа» технологии и оборудование на 240 млн. евро и сохранит до 2012 года свои 25 % в предприятии, «Ростехнологии» внесут 12 млрд рублей с расчетом на рост доли в автопроизводителе. На момент подписания соглашения «Ростехнологии», «Тройка Диалог» и Renault владели по 25% + 1 акция «АвтоВАЗа». В результате первого этапа допэмиссии французская компания сохранит свою долю в «АвтоВАЗе», доля «Ростехнологий» вырастет до 29 %, «Тройки Диалог» - немного снизится. «Размоется» и доля миноритарных акционеров. Могут ли вопросы увеличения уставного капитала АО регулироваться акционерным соглашением?

Как акционерное соглашение соотносится с внутренними документами АО (уставом, Положениями и пр.)?

4 Конкурсная масса должника Х составляет 2 млн. рублей. В процедуре наблюдения установлены требования заявителя ЗАО «А» 200 000 руб. и 2 работников 30 000 и 70 000 руб. В процедуре внешнего управления установлены требования 3 кредиторов: ЗАО «Б» 10 000 руб., ООО «В» 100 000 руб. и ЗАО «Г» 500 000 руб. Требования ЗАО «Г» обеспечены залогом имущества должника, которое продано с торгов за 350 000 руб. В конкурсном производстве в срок установлены требования ОАО «Д» 300 000 руб., отказано во включении в реестр требований кредиторов ЗАО «Ж» в сумме 100 000 руб. в связи с пропуском 2-

месячного срока для предъявления требований. Требования акционера Витрянского к должнику Х по уплате начисленных дивидендов составляют 20 000 руб. В обществе-должнике Х 2 акционера, Брагинский и Витрянский.

Определите очередность удовлетворения требований. Влияет ли календарная очередность установления требований на порядок их удовлетворения? Распределите конкурсную массу между кредиторами. Имеют ли акционеры право на получение части конкурсной массы?

5 Открытое акционерное общество «Машстрой» занимается производством оборудования для энергетики, горнодобывающей, нефтедобывающей промышленности. Доля компании на российском рынке составляет более 8 %. За последние два года выручка возросла на 20 %, прибыль выросла на 15 %. Однако существенной проблемой для общества остается высокая текучесть квалифицированного персонала. Между тем именно наличие квалифицированного персонала является одним из ключевых конкурентных преимуществ компании. Генеральный директор утверждает, что причиной подобной ситуации является низкий уровень оплаты труда специалистов и активные действия конкурентов. Однако при этом независимая оценка рынка труда показывает, что оплата труда специалистов компании находится на среднерыночном уровне.

1. Определите последовательность действий членов комитета по аудиту в связи со сложившейся ситуацией.

2. С какими органами управления компании будет взаимодействовать комитет по аудиту для эффективного решения возникших проблем?

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Защита конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему конспектов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Деловая игра	Преподаватель заранее в случае необходимости или во время занятия объявляет тему деловой игры, основную концепции, роли и ожидаемый результат. Обучающиеся самостоятельно распределяют роли, делятся на группы/подгруппы по желанию. Итоги игры оформляются в письменном виде, проверяются преподавателем и возвращаются обучающимся, обсуждаются совместно преподавателем и обучающимися
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Кейс-задача	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Индивидуальное творческое задание	Творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» (в последней редакции). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончанию ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста
Выполнение курсовой работы	Ход выполнения разделов курсовой работы в рамках текущего контроля оценивается преподавателем исходя из объемов выполненных работ в соответствие со шкалами оценивания. Преподаватель информирует обучающихся о результатах оценивания выполнения курсового проекта сразу после контрольно-оценочного мероприятия
Защита курсовой работы	Защита курсовой работы проходит в установленный преподавателем день. В ходе защиты курсовой работы обучающийся делает доклад протяженностью 5 – 7 минут. Преподаватель ставит окончательную оценку за курсовую работу после завершения защиты, учитывая уровень ее защиты

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме компьютерного тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме собеседования билеты составляются таким образом, чтобы каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: одно из них для оценки умений; другое практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду

ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Образец экзаменационного билета

ЗабИЖТ ИрГУПС 20__/20__ учебный год	**Экзаменационный билет № 1** **по дисциплине «Корпоративное управление персоналом»**	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой «Управление процессами перевозок» ЗабИЖТ _____
1. Что такое конфликтная ситуация и в каких случаях она проявляется?		
2. Перечислите основные критерии, позволяющие определить правильную ценовую политику корпорации		
3. Определите по критериям виды корпоративных конфликтов		
4. Группа акционеров открытого акционерного общества «Салют» пригласила на свое чрезвычайное общее собрание юриста для разрешения ряда возникших проблем. На собрании присутствовали 220 акционеров, обладающих в совокупности 75,5 % обыкновенных (голосующих) акций. Председательствующий объявил, что самый крупный акционер в обществе – общество с ограниченной ответственность «Вехи», владеющий 23,5 % акций. По словам председательствующего, ООО «Вехи» не было приглашено на общее собрание участников ОАО «Салют», поскольку оно проводит в отношении акционерного общества неконструктивную политику и, кроме того, на собрании будут осуждаться вопросы, касающиеся санкций в отношении ООО «Деловой мир». Правомерно ли заявление председательствующего? Какое решение должен принять юрист? Охарактеризуйте структуру органов управления акционерным обществом их компетенцию. Дайте определение обыкновенным и привилегированным акциям		
Составил: Коваль Т.А.		