**Типовые контрольные задания реконструктивного уровня**

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

*Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня*

1. **Кейс «Управление кадровой политикой корпорации»[[1]](#footnote-2)**

Международная корпорация Холдинг "Наука Т" — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг "Наука Т" сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг "Наука Т" — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т. е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса.

Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.

Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг "Наука Т" с другими фирмами.

Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг "Наука Т" имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.

Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят "сквозной" характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг "Наука Т" ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: "аккумулирование опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий". Для этого Холдинг "Наука Т" использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются "круглые столы" и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.

Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг "Наука Т" престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь "корпоративной семьи".

В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Ддя расширения возможностей индивидуального роста введена система "двойной лестницы", иди "двух направлений в карьере" (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной или по научно-инженерной линии).

*Вопросы для обсуждения и задания:*

1. Сформулируйте философию и миссию организации.
2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).
3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.
4. Опишите желаемого сотрудника организации.
5. Сформулируйте основные корпоративные правила:
	* в области отбора, обучения и продвижения персонала,
	* в области стимулирования труда.
6. Предложите программу кадровых мероприятий.
7. **Кейс «Корпорация «Моторола»**

Корпорация «Моторола» занимается изготовлением средств связи. Одним из видов продукции является электронный наручный бипер, подающий звуковой сигнал его владельцу и показывающий на дисплее номер телефона. Корпорация спроектировала и построила автоматизированный завод по изготовлению биперов за 1,5 года вместо обычных трех. Основой успешной работы было установление точных сроков выполнения работ и жесткого контроля за их соблюдением. Раньше корпорация приступала к выпуску биперов через три недели после получения заказа. Сейчас автоматизированный завод может изготовить и отправить бипер всего через два часа после того, как поступает заказ.

*Вопросы для анализа:*

1. Что общего в организации и управлении производством трех американских компаний?

2. В чем вы видите основную причину их эффективной деятельности?

3. Какие эффективные методы используют американские фирмы в своей деятельности?

1. **Практическое задание: задача.**

1. Компания определяет в процентном отношении уровень выплат дивидендов по отношению к прибыли, например, 15% от прибыли. Задание: В чем плюсы и минусы остаточной политики дивидендных выплат?

2. Как, по Вашему мнению, нужно действовать обществу, если выяснится, что у него отсутствует достаточная сумма денег для выплаты дивидендов в размере 50% чистой прибыли? Обществу следует пересмотреть отчет о результатах финансово-хозяйственной деятельности за год. Если не удастся отыскать дополнительные средства для выплаты дивидендов, общество может попробовать решить проблему двумя способами: реализовать часть своих менее ликвидных активов для выплаты дивидендов; получить краткосрочный банковский кредит и выплатить дивиденды.

3. Кем представлен корпоративный  [уровень управления](https://economy-ru.info/info/10615)?

Корпоративный [уровень управления](https://economy-ru.info/info/10615) представлен главным управляющим ([генеральным директором](https://economy-ru.info/info/69503), президентом корпорации и т.д.), [советом директоров](https://economy-ru.info/info/6121) и другим старшим персоналом, принимающим [стратегические решения](https://economy-ru.info/info/21649) для всей организации. Обычно в обязанности этих руководящих лиц входят определение назначения, миссии и [целей организации](https://economy-ru.info/info/6217), выявление ключевых областей деятельности, выделение ресурсов для каждого [вида деятельности](https://economy-ru.info/info/88217), а также [формулирование стратегий](https://economy-ru.info/info/24746), которые охватывают корпоративную деятельность.

4.Что представляет собой [корпоративная стратегия](https://economy-ru.info/info/17698)?

[Корпоративная стратегия](https://economy-ru.info/info/17698) включает определение назначения, миссии и [целей организации](https://economy-ru.info/info/6217), выявление ключевых областей деятельности, выделение ресурсов для каждого [вида деятельности](https://economy-ru.info/info/88217), а также [формулирование стратегий](https://economy-ru.info/info/24746), которые охватывают корпоративную деятельность а также [вопросы финансовой](https://economy-ru.info/info/156222) и [организационной структуры предприятия](https://economy-ru.info/info/42880) в целом. [Стратегическими задачами](https://economy-ru.info/info/24155) корпоративного уровня могут быть, например, такие открыть [новое предприятие](https://economy-ru.info/info/132537) за рубежом или создать оффшорное производство в стране с дешевой рабочей силой.

5. В чем заключается о[сновная задача](https://economy-ru.info/info/167940) корпоративного менеджмента?

[Основная задача](https://economy-ru.info/info/167940) [корпоративного управления](https://economy-ru.info/info/6014) заключается в максимизации богатства акционеров. Независимо от различных определений и [теоретических подходов](https://economy-ru.info/info/172125), ключевая задача корпоративного управления является общепризнанной защита определенного круга участников корпоративных отношений от потенциального произвола (неэффективной деятельности) наемных менеджеров. Различие состоит в типах и степени вовлечения в сферу корпоративных отношений различных категорий таких потенциальных участников.

6. Как [связаны между](https://economy-ru.info/info/135260) собой задачи корпоративного управления и защита инвесторов?

Как видно, управление активами на уровне нефтяной компании в целом связано с определением направлений [эффективного использования](https://economy-ru.info/info/153199) активов. При этом необходимо сопоставление результатов поданным направлениям с выбранной [стратегией развития](https://economy-ru.info/info/128018) компании. Задача корпоративного центра компании — не только обеспечить снижение издержек, но и сформировать наилучшие условия для дальнейшего [развития компании](https://economy-ru.info/info/24587) (в рамках [системы управления рисками](https://economy-ru.info/info/172980), создания наилучших [форм финансирования](https://economy-ru.info/info/129653) новых проектов и минимизации возможных рисков).

**4. Практическое задание: реферат/доклад.**

**Подготовить реферат/доклад на определенную тему**

*Темы для рефератов/докладов*

1. Субъекты корпоративных отношений
2. Корпоративное управление и вклад в национальную экономику
3. Основные характеристики корпоративной формы управления
4. Инвесторы и эффективная система управления компанией.
5. Соперничество корпоративных интересов
6. Цели, задачи и функции корпоративного менеджмента
7. Корпоративное управление как высший уровень организации компании
8. Корпоративное управление как модель управления бизнесом
9. Основные признаки корпоративного управления
10. Управляющая компания
11. Переходная экономика и корпоративное управление
12. Корпоративный центр: цели, задачи, роль в управлении, выбор модели, текущая деятельность
13. Проблемы в работе корпоративного центра. Разработка программы внедрения выбранной модели корпоративного центра
14. Общие элементы, механизмы и принципы корпоративного управления
15. Виды моделей корпоративного управления. Национальная модель.
16. Корпоративное управление в российских государственных компаниях
17. Корпоративное управление и организация человеческих ресурсов
18. Основные фигуры управления корпорацией: совет директоров, функции, виды, особенности.
19. Кодекс корпоративной этики. Виды кодексов. Подходы к созданию кодексов
20. Качество корпоративного управления
21. Преобразование и развитие корпорации.
22. Организация процессов слияний и поглощений.
23. Специальные виды корпоративного менеджмента.
24. Управление персоналом корпорации.
25. Новые концепции корпоративного менеджмента.
26. Корпоративные организационные структуры.
27. 7. Стратегическое управление компанией.
28. Система оценки качества корпоративного управления
1. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с. [↑](#footnote-ref-2)