

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта –
филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

А. С. ДАНИЛОВА

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины
для обучающихся направления 38.04.01 «Экономика»
магистерская программа «Регламентация и нормирование труда»

КРАСНОЯРСК, 2025

УДК 005.1

Д 18

Данилова, А. С. Теория и практика корпоративного управления : методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 «Экономика», магистерская программа «Регламентация и нормирование труда» / А. С. Данилова ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2025. – 49 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.О.10 «Теория и практика корпоративного управления» для направления 38.04.01 «Экономика», магистерская программа «Регламентация и нормирование труда».

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КрИЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Данилова А. С., 2025

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2025

Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины	6
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям	8
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	10
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы...12	
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины	14
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации	16
7.1 Задачи реконструктивного уровня	24
7.2 Задачи репродуктивного (творческого) уровня.....	29
7.3 Вопросы для собеседования.....	30
7.4 Типовые тестовые задания	33
7.5 Экзамен	42

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Теория и практика корпоративного управления».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в:

- формировании компетенций в области использования современных концепций управления компанией, методами анализа и оценки достижения целей компании;
- приобретении обучающимися базовых навыков практической работы в области развития и управления деятельностью компании.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся современное теоретическое представление о корпоративном управлении, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное управление корпорацией;
- сформировать основы применения методологии и методов в области корпоративного социального учета, аудита и отчетности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

Таблица 1 - 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
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать	УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели	Знать: – основные понятия, категории и инструменты дисциплины; – функции корпоративного управления – генезис корпоративного управления в России и за рубежом; Уметь: – анализировать теории и модели корпоративного управления;

стратегию действий		– разработать стратегию интеграционного развития корпорации; Владеть: – методикой построения системы корпоративного управления; – порядком принятия решений общим собранием акционеров;
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата	Знать: – современные тенденции в системе корпоративного управления; – принципы и факторы построения системы корпоративного управления; - теории корпоративного управления; Уметь: – исполнять обязанности корпоративного секретаря; – формировать систему раскрытия информации в корпорации; – составить годовой отчет о системе раскрытия информации; Владеть: – алгоритмом избрания совета директоров акционерного общества; – параметрами раскрытия информации; – методами и способами защиты от недружественного поглощения;
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	Знать: – характеристику организационно-правовых форм хозяйствующих субъектов; – социально-экономическую сущность ,принципы и функции корпоративного управления и пути ее внедрения в АО; Уметь: – исследовать причины и предпосылки корпоративных конфликтов; – рассчитать показатели курсовой стоимости и доходности акций, облигаций, векселей; Владеть: – методами урегулирования корпоративных конфликтов; - механизмом формирования портфеля ценных бумаг; – процессом оптимизации структуры капитала корпорации;
ОПК-4 Способен принимать экономически и	ОПК-4.1 Применяет основные методы и методики экономического	Знать: – органы управления корпорацией;

финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;	обоснования принимаемых организационно-управленческих решений ОПК-4.2 Оценивает финансово-экономические последствия принятия организационно-управленческих решений	– права и обязанности исполнительных органов акционерного общества; – основные принципы и типы корпоративной культуры. Уметь: – определить экономическую добавленную стоимость корпорации; – выделить корпоративную социальную ответственность бизнеса. Владеть: – алгоритмом управления стоимостью корпорации; – навыками анализа результатов деятельности корпорации.
--	--	--

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 144 час (4 зед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Концептуальные аспекты корпоративного управления	4	4	8		18	УК-1.2
1.1	Тема 1. Введение в курс «Теория и практика корпоративного управления»	4	1	2		6	УК-1.2
1.2	Тема 2. Эволюция теорий корпоративного управления.	4	1	2		6	УК-1.2
1.3	Тема 3. Модели и современная практика корпоративного управления	4	2	4		6	УК-1.2
2.0	Раздел 2. Методологические основы корпоративного управления	4	13	26		48	УК-1.2, УК-2.2, УК-5.2, ОПК-4.1
2.1	Тема 4. Специфика и механизм функционирования корпораций.	4	1	2		6	УК-2.2
2.2	Тема 5. Организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов.	4	1	2		6	УК-5.2
2.3	Тема 6. Особенности функционирования корпораций в России	4	1	2		6	УК-2.2
2.4	Тема 7. Органы управления корпорацией.	4	2	4		6	ОПК-4.1 , ОПК-4.2
2.5	Тема 8. Система раскрытия информации.	4	2	4		6	УК-2.2
2.6	Тема 9. Корпоративные конфликты.	4	2	4		6	УК-5.2
2.7	Тема 10. Финансовые аспекты корпоративного управления.	4	2	4		6	УК-5.2
2.8	Тема 11. Корпоративная культура	4	2	4		6	ОПК-4.1 , ОПК-4.2
3.0	Подготовка к промежуточной аттестации (экзамен)	4				27	УК-1.2 ,УК-2.2 УК-5.2, ОПК-4.1, ОПК-4.2

3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

4 Методические рекомендации по практическим занятиям

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.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что решение ситуационных задач проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Ситуационные задачи - это задачи, позволяющие осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление - понимание - применение - анализ - синтез - оценка.

Специфика ситуационной задачи в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный и интегративный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание.

Общие требования по решению ситуационных задач (кейсов):

- Внимательно, прочитайте содержание задачи и поставленных вопросов, в течение прочтения производите пометки.
- Постарайтесь использовать теоретические знания и применить их при решении кейса.

Ответ на ситуацию должен быть логичным и аргументированным.

Алгоритм работы по решению ситуационных задач (кейсов)

1. Внимательно прочитайте всю информацию, изложенную в задаче, чтобы составить целостное представление о ситуации.
2. Еще раз внимательно прочитайте информацию. Выделите те абзацы, которые кажутся вам наиболее важными.
3. Постарайтесь сначала в устной форме охарактеризовать ситуацию. Определите, в чем ее суть, что имеет первостепенное значение, а что - второстепенное. Потом письменно зафиксируйте выводы.
4. Зафиксируйте все факты, которые относятся к этой проблеме, (и те, которые изложены в ситуации, и те, которые вам известны из литературных источников и собственного опыта) в письменном виде. Так вы облегчите нахождение взаимосвязей между явлениями, которые описывает ситуация
5. Сформулируйте основные положения решения, которое, на ваш взгляд, необходимо принять относительно изложенной проблемы
6. Попытайтесь найти альтернативные варианты решения проблемы, если такие существуют

7. Разработайте перечень практических мероприятий по реализации вашего решения. Попробуйте определить достоверность достижения успеха в случае принятия предложенного вами решения
8. Изложите результаты решения задачи в письменной форме.

.Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;
- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);
- подготовка презентации/сообщения/реферата/ доклада на заданную тему;
- подготовка статьи на конференцию;
- составление глоссария/ ментальной карты по заданной теме (разделу);
- решение практических (кейсовых) ситуаций и типовых задач;
- выполнение контрольных работ (для заочной формы обучения)
- подготовка к практическому занятию;
- тестирование.

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Орехов С. А. [и др.]	Корпоративное управление : учебник для вузов – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/514968	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.1.2	Тепман, Л. Н.	Корпоративное управление : учебное пособие Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691648	Москва : Юнити-Дана, 2017	100% онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
6.1.2.1	Симонова, Л. М.	Корпоративное управление : учебное пособие Режим доступа: по подписке. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573973	Тюмень : Тюменский государственный университет, 2011	100% онлайн
6.1.2.2	Гречко, Е. А.	Географические различия систем корпоративного управления : учебное пособие для вузов – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/514668	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.3	Розанова, Н. М.	Корпоративное управление : учебник для вузов – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/511734	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.4	Тарасов, А. Н.	Современные формы корпоративного мошенничества : практическое пособие – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/511553	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.5	Колесников, А. В.	Корпоративная культура : учебник и практикум для	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн

		вузов – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/512140		
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
6.1.3.1	Данилова А.С.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭОИС	100% online
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003. – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.2	Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/			
6.2.3	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.4	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № 0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	Не предусмотрено			
6.3.3 Информационные справочные системы				
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			

6.3.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 16.04.2022) – URL: http://www.consultant.ru – Режим доступа : свободный. – Текст: электронный
6.4.2	Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) – URL: http://www.consultant.ru – Режим доступа : свободный. – Текст: электронный

7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций 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.

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.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; 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.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1. Введение в курс «Теория и практика корпоративного управления»	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
2	2-3	Текущий контроль	Тема 2. Эволюция теорий корпоративного управления.	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
3	3-5	Текущий контроль	Тема 3. Модели и современная практика корпоративного управления	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
4	5-6	Текущий контроль	Тема 4. Специфика и механизм функционирования корпораций.	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
					Тест (компьютерные технологии)
5	6-7	Текущий контроль	Тема 5. Организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов.	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
6	7-8	Текущий контроль	Тема 6. Особенности функционирования корпораций в России	УК-5.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
7	8-10	Текущий контроль	Тема 7. Органы управления корпорацией.	УК-2.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
8	10-12	Текущий контроль	Тема 8. Система раскрытия информации.	ОПК-4.1	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
9	12-13	Текущий контроль	Тема 9. Корпоративные конфликты.	УК-2.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
10	13-15	Текущий контроль	Тема 10. Финансовые аспекты корпоративного управления.	УК-5.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
11	15	Текущий контроль	Тема 11. Корпоративная культура	УК-5.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
12	16	Текущий контроль	Темы 1-11	УК-1.2 УК-2.2 УК-5.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Тест (компьютерные технологии)
13	16	Промежуточная аттестация – экзамен	Темы 1-11	УК-1.2 УК-2.2 УК-5.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Собеседование (устно)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Типовые контрольные

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
		определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
2	Задания реконструктивн ого уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
3	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 по темам
4	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
5	Тест	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	Типовые тестовые задания по разделам
6	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 по темам
Промежуточный контроль			

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
7	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	Вопросы и задачи к экзамену

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

Таблица 6 – Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«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
«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	Минимальный

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
		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	
«неудовлетворительно»	«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

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания собеседования (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	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 зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания разноуровневых заданий репродуктивного и реконструктивного уровней (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания конспекта лекций (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»		Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без

Шкала оценивания		Критерии оценивания
		вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Таблица 10 – Критерии и шкала оценивания тестирования (при текущем контроле)

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

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

7.1 Задачи реконструктивного уровня

Выполнение задач реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Решенные задачи подлежат проверки преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типовых заданий реконструктивного уровня

1. Кейс «Управление кадровой политикой корпорации»¹

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

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.

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 такой 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: "аккумуляция 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. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система "двойной лестницы", или "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.

2. Кейс «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?

3. 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?

Корпоративный уровень управления представлен главным управляющим (генеральным директором, президентом корпорации и т.д.), советом директоров и другим старшим персоналом, принимающим стратегические решения для всей организации. Обычно в обязанности этих руководящих лиц входят определение назначения, миссии и целей организации, выявление ключевых областей деятельности, выделение ресурсов для каждого вида деятельности, а также формулирование стратегий, которые охватывают корпоративную деятельность.

4. Что представляет собой Корпоративная стратегия?

Корпоративная стратегия включает определение назначения, миссии и целей организации, выявление ключевых областей деятельности, выделение ресурсов для каждого вида деятельности, а также формулирование стратегий, которые охватывают корпоративную деятельность а также вопросы финансовой и организационной структуры предприятия в целом. Стратегическими задачами корпоративного уровня могут быть, например, такие открыть новое предприятие за рубежом или создать оффшорное производство в стране с дешевой рабочей силой.

5. В чем заключается Основная задача корпоративного менеджмента?

Основная задача корпоративного управления заключается в максимизации богатства акционеров. Независимо от различных определений и теоретических подходов, 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 собой задачи корпоративного управления и защита инвесторов?

Как видно, управление активами на уровне нефтяной компании в целом связано с определением направлений эффективного использования активов. При этом необходимо сопоставление результатов поданным направлениям с выбранной стратегией развития компании. Задача корпоративного центра компании — не только обеспечить снижение издержек, но и сформировать наилучшие условия для дальнейшего развития компании (в рамках системы управления рисками, создания наилучших форм финансирования 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

7.2 Задачи репродуктивного (творческого) уровня

Выполнение творческих задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задачи подлежат проверки преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему

Образец типовых заданий репродуктивного уровня

1. Практическое задание: ментальная карта. Разработайте ментальную карту по теме 2 «Модели и современная практика корпоративного управления»

2. Практическое задание: эссе. Напишите эссе на тему «Корпоративный менеджмент в условиях цифровизации»

3. Практическое задание: напишите статью в рамках данной дисциплины, отражающую влияние дисциплины на вашу дальнейшую трудовую деятельность.

7.3 Вопросы для собеседования

Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии, в течение которого осуществляется опрос, при собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным обучающимся или группой обучающихся из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, умение пользоваться категориальным аппаратом, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения разноуровневых задач по теме

Таблица 11 - Перечень типовых вопросов к собеседованию

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1. Введение в курс «Теория и практика корпоративного управления»	• Сущность корпоративного управления. • Корпорация и ее основные признаки • Субъекты корпоративных отношений • Основные условия и причины возникновения корпоративного управления
2.	Тема 2. Эволюция теорий корпоративного управления.	• Теория фирмы. • Теория транзакционных издержек • Теория контрактов. • Теория прав собственности. • Агентская теория (Agency Theory) • Теория соучастников (Stakeholder Theory) • Управленческая теория (Stewardship Theory) • Организационная теория (Organization Theory) • Корпоративное управление как высший уровень организации компании • Эволюция корпоративного законодательства

№	Наименование темы	Типовые вопросы
3.	Тема 3. Модели и современная практика корпоративного управления	• Национальная модель корпоративного управления • Англо-американская модель корпоративного управления • Японская модель корпоративного управления • Чешская модель корпоративного управления • Немецкая модель корпоративного управления
4.	Тема 4. Специфика и механизм функционирования корпораций.	• Общие элементы, составляющие основу корпоративного управления • Стратегии интеграционного развития корпораций • Принцип прозрачности в корпоративном управлении • Основные свойства принципов корпоративного управления • Виды и типы интеграции корпораций • Корпоративное управление и права акционеров
5.	Тема 5. Организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов.	• Понятие корпорации как хозяйствующего субъекта, • принципы организации • Акционерное общество и акционерная собственность • Открытые и закрытые акционерные общества • Дочерние и зависимые общества
6.	Тема 6. Особенности функционирования корпораций в России	• Институциональные модели корпоративного предпринимательства в Европе и их применимость для России • Формирование модели корпоративного предпринимательства в России • Корпоративное управление в российских государственных компаниях • Характеристика государственного корпоративного сектора • Государственные корпорации
7.	Тема 7. Органы управления корпораций.	• Основные фигуры управления корпорацией • Совет директоров общества • Избрание совета директоров • деятельности совета директоров • Комитеты совета директоров • Функции корпоративного секретаря и их реализации • Формирование основных комитетов и их задачи

№	Наименование темы	Типовые вопросы
8.	Тема 8. Система раскрытия информации.	• Раскрытие информации по вопросам корпоративного управления в отчетности компаний • Инвесторы и корпоративное управление • Способы достижения этических стандартов • Прозрачность деятельности компании и права инвесторов на получение информации
9.	Тема 9. Корпоративные конфликты.	• Сущность корпоративных отношений • Основные характеристики корпоративной формы управления • Инвесторы и эффективная система управления компанией • Соперничество корпоративных интересов
10.	Тема 10. Финансовые аспекты корпоративного управления.	• Финансы корпораций: сущность, принципы, общие функции. • Финансовое планирование. • Источники финансового обеспечения корпорации. • Управление финансовой устойчивостью корпорации. • Финансовая информация и способы управления денежным оборотом корпорации. • Оптимизация структуры капитала корпорации. • Управление финансовыми рисками корпорации. • Основные факторы, влияющие на эффективность корпоративного управления • Внутренний контроль • Виды корпоративного контроля • Контроль финансовой деятельности • Выплата дивидендов
11.	Тема 11. Корпоративная культура	• Теоретические основы корпоративной культуры • Формы реализации корпоративной культуры • Структурные элементы корпоративной культуры • Кодекс корпоративной этики • Корпоративный тренинг в стратегии управления

7.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Таблица 12 - Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения	Тема 1. Введение в корпоративное управление	Цель и задачи корпоративного управления	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
поставленной цели				2 – 3ТЗ
		Элементы корпоративного управления	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Основные условия и причины возникновения корпоративного управления	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
	Тема 2. Эволюция теорий корпоративного управления.	Теория фирмы	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Теория транзакционных издержек	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Теория контрактов	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Теория прав собственности	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Теоретическими источниками корпоративного управления	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
	Тема 3. Модели и современная практика корпоративного управления	Национальная модель корпоративного управления	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Англо-американская модель корпоративного управления	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
		Японская модель корпоративного управления	Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
			Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Европейские модели	Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата		корпоративного управления	Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 4. Специфика и механизм функционирования корпораций.	Общие элементы, составляющие основу механизма корпоративного управления	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Основные свойства принципов корпоративного управления	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Стратегии развития корпораций	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема 6. Особенности функционирования корпораций в России	Формирование модели корпоративного предпринимательства в России	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Характеристика государственного корпоративного сектора	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Государственные корпорации	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема 8. Система раскрытия информации.	Информации по вопросам корпоративного управления	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур				2 – 3ТЗ
		Прозрачность деятельности компании	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Раскрытие корпоративной информации	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
	Тема 5. Организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов.	Корпорация как хозяйствующий субъект	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Акционерное общество и акционерная собственность	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Дочерние и зависимые общества	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
	Тема 9. Корпоративные конфликты.	Сущность корпоративных отношений	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Корпоративные конфликты: сущность и содержание	Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– 3ТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – 3ТЗ
			Знание	2– ОТЗ 1 – 3ТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	Тема 10. Финансовые аспекты корпоративного управления.	Соперничество корпоративных интересов	Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Финансы корпораций: сущность, принципы, общие функции	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Финансовое обеспечение корпорации	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Управление финансовыми рисками	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-4.1 Применяет основные методы и методики экономического обоснования принимаемых организационно-управленческих решений ОПК-4.2 Оценивает финансово-экономические последствия принятия организационно-управленческих решений	Тема 7. Органы управления корпорацией.	Основные фигуры управления корпорацией	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Совет директоров общества	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Функции корпоративного секретаря и их реализации	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема 11. Корпоративная культура	Теоретические основы корпоративной культуры	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
				2 – ЗТЗ
		Структурные элементы корпоративной культуры	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Корпоративный кодекс	Знание	2– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Итого		131 – ОТЗ 131 – ЗТЗ

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

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

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Комплекс правил, культура, обеспечивающая такое управление корпорацией и контроль над ней, при которых она действует – это _____	корпоративное управление	УК-1 У-1.2
2	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Решение о выплате годовых дивидендов, размере дивидендов и форме его выплаты по акциям каждой категории принимает _____	общее собрание акционеров	УК-2 УК-2.2
3	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i>	культура	УК-5 УК-5.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
	Термин «_____» относится к числу самых многозначных, и объясняется это тем, что этот термин крайне сложное и многогранное явление, выражающее все стороны человеческого бытия		
4	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> _____ взаимодействие – это система взаимообусловленных социальных действий, при которой действие одного субъекта является одновременно причиной и следствием ответных действий других субъектов	социальное	УК-5 УК-5.2
5	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Финансово-экономические последствия принятия организационно-управленческих решений оцениваются на основе применения аналитических методов _____ расчетов	экономических	ОПК-4 ОПК-4.2
6	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Основные методы экономического обоснования принимаемых организационно-управленческих решений подразделяются на методы общего и _____ анализа	факторного	ОПК-4 ОПК-4.1
7	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ (др.-греч. στρατηγία – искусство полководца) – общий, не детализированный план, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели, в военном деле, позднее вообще какой-либо деятельности человека	Стратегия	УК-1 УК-1.2
8	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Для определения приведенной стоимости денежных потоков, ожидаемых на протяжении всего периода реализации проекта, применяется операция финансовых вычислений, которая называется _____	дисконтирование	УК-2 УК-2.1
9	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> При управлении проектом для оценки рисков применяется метод анализа _____ проекта к факторам риска	чувствительности	УК-2 УК-2.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
10	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Какие из перечисленных ниже форм реорганизации предусматривают создание новых юридических лиц? 1) присоединением 2) слиянием 3) поглощением 4) преобразованием 5) выделением	5	УК-1 У-1.2
11	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> В компетенцию совета директоров не входит: 1) определение порядка ведения общего собрания акционеров 2) приобретение обществом размещенных акций 3) определение приоритетных направлений деятельности общества. 4) созыв годового и внеочередного общих собраний акционеров. 5) утверждение повестки дня общего собрания акционеров	1	УК-1 У-1.2
12	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Укажите соответствие названия и видов эффекта инновационных проектов, реализуемых в холдинге ОАО «РЖД»: 1) денежный эффект 2) неденежный эффект а) снижение эксплуатационных расходов б) улучшение условий труда в) рост числа филиалов	1 – а 2 – б	УК-2 УК-2.2
13	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Культурное взаимодействие развивается на: 1) этническом уровне 2) национальном уровне 3) цивилизационном уровне 4) все ответы верны	4	УК-5 УК-5.2
14	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Из перечисленного способом преодоления культурных стереотипов является: 1) образование и осведомлённость 2) критическое мышление	5	УК-5 УК-5.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор									
	3) личный опыт 4) путешествия 5) все ответы верны											
15	Прочитайте текст, выберите правильный ответ На основании ниже приведенной информации увеличение эксплуатационных расходов признается: <table><tr><td>Наименование показателя</td><td>Прошлый год</td><td>Отчётный год</td></tr><tr><td>Объем работ, тыс.прив.т-км</td><td>123 890</td><td>119 500</td></tr><tr><td>Эксплуатационные расходы, тыс.руб.</td><td>560 960</td><td>578 601</td></tr></table> 1) экономически не обоснованным 2) экономически обоснованным 3) данных недостаточно	Наименование показателя	Прошлый год	Отчётный год	Объем работ, тыс.прив.т-км	123 890	119 500	Эксплуатационные расходы, тыс.руб.	560 960	578 601	1	ОПК-4 ОПК-4.2
Наименование показателя	Прошлый год	Отчётный год										
Объем работ, тыс.прив.т-км	123 890	119 500										
Эксплуатационные расходы, тыс.руб.	560 960	578 601										
16	Прочитайте текст, выберите правильный ответ В процессе оценки финансово-экономических последствий принятия организационно-управленческих решений могут применяться: 1) приемы общего экономического анализа 2) приемы факторного экономического анализа 3) все перечисленные	4	ОПК-4 ОПК-4.2									
17	Прочитайте текст, выберите правильный ответ В процессе оценки финансово-экономических последствий принятия организационно-управленческих решений приоритетно используется принцип: 1)эффективности 2)системности 3)комплексности	1	ОПК-4 ОПК-4.2									
18	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Экономическое обоснование принимаемых организационно-управленческих решений должно быть ориентировано на оценку: 1) ожидаемого эффекта и эффективности 2) только затрат по реализации решения 3) только ожидаемого эффекта	1	ОПК-4 ОПК-4.1									

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

7.5 Экзамен

Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Перечень примерных теоретических вопросов к экзамену

1. Понятие "корпорация", ее преимущества и недостатки корпорации. Финансирование деятельности корпорации. Участники корпоративных отношений. Корпоративное управление: суть, функции, задачи и способы реализации.

2. Классификация и виды корпораций, современные тенденции их развития. Акционерное общество как организационно-правовая форма компании. Законодательная и нормативно-правовая база акционерных отношений.

3. Корпоративное управление: история, возникновения и развития. Основные категории и подходы в корпоративном управлении.

4. Основные субъекты корпоративного управления. Основные характеристики и распространение корпоративного управления: внутрикорпоративные отношения, деловое сотрудничество с контрагентами, взаимодействие корпорации с внешней средой. Нефинансовые инвесторы корпорации. Стейкхолдеры: место и роль в системе корпоративного управления.

5. Собственность как объект корпоративного управления. Роль корпоративного управления в защите прав акционеров. Понятие корпоративного контроля: учет и обеспечение сбалансированности корпоративных интересов. Формы корпоративного контроля. Механизм формирования корпоративного контроля, его особенности в России.

6. Понятие и признаки ТНК. Причины возникновения ТНК. Плюсы и минусы ТНК. Структура и типы ТНК. ТНК в области природных ресурсов и энергетики, в автомобилестроении, продовольствии, авиаперевозках, сетях розничной торговли, пищевой промышленности. Причины успеха ТНК.

7. Картель. Синдикат. Пул. Консорциум. Трест. Ассоциация. Стратегический альянс. Концерн. Конгломерат

8. Типичные проблемы акционеров и инвесторов корпораций. Защита прав акционеров и инвесторов. Достижение баланса интересов акционеров и других участников российских корпораций. Особенности управления в акционерном обществе.

9. Высший орган управления акционерным обществом, его функции. Проблемы взаимоотношений менеджмента и акционеров. Основные направления нарушения прав акционеров.

10. Контроль за эффективностью деятельности высшего управленческого состава в системе корпоративного управления. Процедура оценки деятельности топ-менеджмента

11. Совет директоров: понятие, функции и предназначение в корпоративной структуре. Зарубежная и российская практика деятельности совета директоров. Понятие «независимый директор». Соблюдение на практике независимости членов совета директоров от

менеджмента. Обязанности и права членов совета директоров. Порядок созыва и проведение заседания совета директоров.

12. Задачи совета директоров: опекунские, стратегические, надзор, развитие и подготовка менеджеров; роль совета директоров в управлении собственностью. Оценка работы совета директоров как в целом, так и отдельных членов совета директоров.

13. Подходы к стимулированию менеджеров корпораций. Современные программы вознаграждения топ-менеджеров. Принципы и совершенствование практики выплаты вознаграждений членами Совета директоров. Дивидендная политика в компании: порядок разработки и реализации.

14. Характеристики англо-американской, европейской континентальной (германской), японской моделей корпоративного управления.

15. Российская практика формирования советов директоров корпораций. Американская модель управления корпорацией. Состав совета директоров в англо-американской модели. Особенности организации работы совета директоров корпораций США.

16. Российская корпоративная модель. Анализ состояния организации корпоративного управления в российской практике. Особенности и тенденции развития российской модели корпоративного управления. Американские корпорации на российском рынке.

17. Открытость и прозрачность корпораций. Годовые отчеты корпораций США и России. Структура годового отчета. Система корпоративного управления и модель управления акционерным капиталом. Эволюция корпоративного управления.

18. Модели корпоративного управления: американская, японская, западноевропейская (германская). Их достоинства и недостатки. Различия в развитии корпоративного управления в Западной и Восточной Европе. Анализ состояния организации корпоративного управления в российской практике. Особенности и тенденции развития российской модели корпоративного управления

19. Правовая основа корпоративного управления в России. Регистрация корпораций в России. Особенности регистрации корпораций в США.

20. Виды ценных бумаг корпораций (российских и зарубежных) и инвестиционные возможности корпораций. Содержание инвестиционного предложения корпорации. Финансовые и нефинансовые аспекты корпоративного управления.

21. Подотчетность инвестору, принцип доминирования акционера. Развитие отношений со всеми заинтересованными лицами, соблюдение их прав. Инвестиционная привлекательность корпорации и ее обеспечение в системе корпоративного управления.

22. Корпоративное управление и стоимость корпорации. Рейтинговые оценки инвестиционной привлекательности предприятий.

23. Создание и функционирование холдинговых компаний и финансово-промышленных групп Основные понятия. Типы холдинговых компаний. Управление холдингом. Опыт формирования холдинговых компаний в России.

24. Понятие ФПГ. Управление деятельностью ФПГ. Современное состояние ФПГ в России. Зарубежный опыт функционирования ФПГ (США, Япония, Южная Корея, Германия).

25. Слияния (поглощения): сущность, типы и основные мотивы. Механизм защиты компаний от поглощений. Характерные особенности слияний и поглощений в России. Анализ результатов слияний и поглощений зарубежных компаний, причины неудач и способы уменьшения риска сделок. Слияния (поглощения): сущность, типы и основные мотивы. Слияния (поглощения) и возможности внешнего экономического роста. Мировые волны слияний и поглощений.

26. Анализ состояния и организации сделок слияний (поглощений) в российской экономике. Основные характеристики современных российских слияний (поглощений). Причины распространения враждебных поглощений. Слияния (поглощения) и отечественное антимонопольное законодательство.

27. Организация, критерии и принципы эффективных слияний (поглощений). Проблемы отторжения отдельных частей интегрированного корпоративного образования: цель и организация процесса. Принципы слияния, выбор и проектирование рациональной модели корпоративного образования.

28. Способы достижения контроля над деятельностью приобретаемого предприятия. Взаимосвязь риска и доходности в процессе образования и функционирования корпорации. Классификация рисков, возможности их уменьшения и предотвращения.

29. Оценка корпоративного капитала при слиянии (поглощении) предприятий. Принципы организации оценки эффективности объединения. Основные цели оценки: определение стоимости капитала корпоративной структуры и сопоставление выигрышей и издержек объединения

30. Понятие, цели, преимущества и недостатки оффшорных зон. Характеристика трех групп оффшорных зон. Типы оффшорных компаний и их операции.

31. Особенности деятельности холдинговых компаний в оффшорных зонах. Способы и приемы оптимизации бизнеса при помощи оффшорной компании. Характеристика оффшорных юрисдикций.

32. Подходы к отбору персонала для зарубежных операций. Критерии отбора менеджеров. Обучение кандидатов для зарубежных назначений. Мотивация и оплата труда.

33. Этика в международном бизнесе. Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе.

Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

Задача 1. «Различные подходы к менеджменту»

Главная задача менеджера – максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной. В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес – только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (нанося ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям. Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой. Вопросы для обсуждения: 1. Чью позицию вы разделяете и почему? 2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах? 3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?

Задача 2. Насколько правомерным будет решение общего собрания о начислении дивидендов в размере 50% от чистой прибыли при условиях, что у общества отсутствуют средства на их выплату?

С точки зрения принятия решения на общих собраниях акционеров о выплате дивидендов – такое решение является правомерным, ведь за него проголосовало большинство. Но с экономической точки зрения, с точки зрения интересов общества, цель которого – эффективно работать, увеличивая стоимость самого общества и объем чистой прибыли, это решение было необоснованным.

Задача 3. Что входит в состав основных задач инвестиционной политики ПАО РЖД?

Помимо задач корпоративного развития, можно считать задачи стимулирования дальнейшего развития экономики Российской Федерации. В этом смысле ПАО РЖД выполняет уникальную миссию, выступая одновременно, как рыночная компания и как значимый государственный инструмент экономического развития.

Задача 4. «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?

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

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.

Образец экзаменационного билета

 20__ - 20__ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Теория и практика корпоративного управления» 4 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой «УП» КриЖТ ИрГУПС
1. Подотчетность инвестору, принцип доминирования акционера. Развитие отношений со всеми заинтересованными лицами, соблюдение их прав. Инвестиционная привлекательность корпорации и ее обеспечение в системе корпоративного управления. 2. Корпоративное управление и стоимость корпорации. Рейтинговые оценки инвестиционной привлекательности предприятий. 3. Уставный капитал общества состоит из 1 000 акций, принадлежащих трем акционерам. Акционеру А принадлежит 200 акций, акционеру В - 500 акций, акционеру С - 300 акций. Каким количеством голосов будут обладать перечисленные акционеры на годовом собрании акционеров при выборе совета директоров, состоящего по уставу из 5 членов, если на пять вакансий претендует 9 человек (используется кумулятивное голосование)? А - А-200, В-500, С-300 В. В – А 1 000, В-2 500, С-1 500 С - А-1 500, В-2 000, С-1 000 4. Укажите случаи, в которых вопрос, предложенный акционером, не подлежит включению в повестку дня ОСА: 1) акционером не соблюдены сроки по внесению предложений в повестку дня ОСА, предусмотренные законодательством; 2) акционер не является владельцем предусмотренного законодательством количества голосующих акций общества; 3) вопрос, предложенный для внесения в повестку дня, не отнесен к компетенции акционера и/или не соответствует требованиям ФЗ и/или иных правовых актов РФ; 4) во всех вышеперечисленных случаях 5. «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?		

Учебно-методическое издание

Альбина Сергеевна ДАНИЛОВА

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины
для обучающихся направления 38.04.01 «Экономика»
магистерская программа «Регламентация и нормирование труда»

Подписано в печать 06.05.2025 г.

Формат бумаги 60×84/16

1,88 авт. л.

3,06 печ. л.

экз.

План издания 2025 г. № ^{п/п} КрИЖТ ИрГУПС

Протокол № 8 от 18.04.2025 г.

Отпечатано в КрИЖТ ИрГУПС

Красноярск, ул. Л. Кецховели, д. 89