



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭиУ  
Н.Р. Бальнская

21.02.2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ***

Направление подготовки (специальность)  
38.04.01 ЭКОНОМИКА

Направленность (профиль/специализация) программы  
Финансовые технологии и управление рисками в бизнесе

Уровень высшего образования - магистратура  
Программа подготовки - академический магистратура

Форма обучения  
очная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента
Курс	2
Семестр	3

Магнитогорск  
2020 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 ЭКОНОМИКА (уровень магистратуры) (приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 г. № 321)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента 10.02.2020, протокол № 6


Зав. кафедрой  Д.Б. Симаков

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ 21.02.2020 г. протокол № 3

Председатель  Н.Р. Бальнская

Согласовано:  
Зав. кафедрой Экономики

 А.Г. Васильева

Рабочая программа составлена:  
профессор кафедры Менеджмента, д-р пед. наук 

Е.В. Романов

Рецензент:  
директор ООО "БНЭО" , канд. экон. наук 

Ю.Н. Кондрух

## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Д.Б. Симаков

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Д.Б. Симаков

### 1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Формирование знаний о теоретических основах корпоративного управления, формирование практических умений и навыков в части владения методами корпоративного управления. Кроме того, изучение основ корпоративной культуры, как части успешного корпоративного управления внутри компании, позволит студентам получить большее понимание о роли взаимоотношений генерального директора, управленцев, советом директоров и акционерами компании.

### 2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративное управление» входит в вариативную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Корпоративная экономика

Макроэкономика (продвинутый уровень)

Философские проблемы науки

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/ практик:

Научно-исследовательская работа

Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы

### 3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Корпоративное управление» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Знать	базовые понятия и концепции корпоративного управления
Уметь	анализировать производственно-экономическую деятельность корпораций
Владеть	навыками разрешения корпоративных конфликтов и методами защиты прав акционеров
ОПК-3	способностью принимать организационно-управленческие решения
Знать	структуру управления компании и принятие решений в условиях корпоративного управления
Уметь	оценивать специфику основных зарубежных и отечественных теорий корпоративного управления и на этой основе принимать решения
Владеть	навыками анализа современных тенденций развития корпоративного управления
ПК-11	способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти

Знать	особенности формирования корпоративной культуры предприятий и организаций различных форм собственности
Уметь	анализировать производственно-экономическую деятельность корпораций в контексте формирования корпоративной культуры
Владеть	навыками руководства экономическими службами на предприятиях и организациях различных форм собственности



<p>2.1 Основные модели корпоративного управления в зарубежных компаниях. IPO. Особенности формирования европейского права в сфере корпоративных отношений. Кодексы корпоративного управления развитых европейских стран. Германская (континентальная) модель. Семейная система. Ключевые участники в континентальной и семейной модели. Структура владения акциями в континентальной модели. Структура наблюдательных и исполнительных органов. Законодательная база, требования к раскрытию информации. Взаимодействие между участниками. Роль институциональных инвесторов. Инсайдерская модель. Аутсайдерская модель. Ключевые участники модели. Американская система корпоративного управления. Структура владения акциями в Американской модели. Состав совета директоров. Законодательная база, требования к раскрытию информации. Взаимодействия между участниками. Агентские издержки и методы их сокращения в американской системе.</p>	3	4		8	20	Работа с литературой и сетевыми ресурсами; Кейс-стадии	Отчет по практической работе; аудиторная контрольная работа	ОПК-2, ОПК-3, ПК-11
Итого по разделу	4			8	20			
3. Корпоративное управление в Российской Федерации								

3.1 Общее состояние корпоративного управления в Российской Федерации. Информационная открытость компаний в Рос-сии. Роль совета директоров. Роль государства в корпоративном управлении. Корпоративное управление в условиях глобализации. Проблемы корпоративного управления, поиск решений и перспективы развития. Проблемы в области корпоративного управления в условиях финансово-экономического кризиса. Основные аспекты управления, необходимые изменения в период кризиса. Реформы. Усиление роли государства в корпоративном	3	4		8/8И	12,45	Работа с литературой и сетевыми ресурсами; Кейс-стадии	Отчет по практической работе; аудиторная контрольная работа;	ОПК-2, ОПК-3, ПК-11
Итого по разделу		4		8/8И	12,45			
4. Корпоративная культура и перспективы корпоративного управления								
4.1 Причины и необходимость формирования корпоративной культуры в компаниях. История создания корпоративной культуры в мире и России. Примеры успешной реализации корпоративной культуры. Анализ проблем и перспектив дальнейшего развития международного и Российского корпоративного управления	3	1		2	30	Работа с литературой и сетевыми ресурсами;	Отчет по практической работе; Итоговый тест; Представление разработанного тестового задания по курсу.	ОПК-2, ОПК-3, ПК-11
Итого по разделу		1		2	30			
Итого за семестр		11		22/8И	72,45		экзамен	
Итого по дисциплине		11		22/8И	72,45		экзамен	ОПК-2,ОПК-3,ПК-11



## **5 Образовательные технологии**

Изучение дисциплины «Корпоративное управление» предполагает совершенствование системообразующего умения - самостоятельно учиться, «добывать» новые знания. С этой целью технология обучения дисциплины предполагает ее проектирование на основы следующих принципов:

- а) «сжатия» (свертывания) информации;
- б) оптимального сочетания репродуктивных и продуктивных видов деятельности на основе увеличения проблемности в обучении;
- в) использование ИКТ;
- г) повышение объективности контроля на основе традиционных и тестовых методов оценки усвоения знаний.

Для реализации компетентного подхода предлагается интегрировать в учебный процесс интерактивные образовательные технологии, включая информационные и коммуникационные технологии (ИКТ), при осуществлении различных видов учебной работы:

- педагогическую технологию «Обучение на ошибках», предполагающую использование в учебном процессе задач с ложной «установкой»;
- мониторинг (взаимное) обучение;
- учебную дискуссию;
- электронные средства обучения (слайд-практики, компьютерные тесты);
- дистанционные (сетевые) технологии.

При проведении практических занятий предлагается использовать «бригадную» форму организации учебного процесса. Работа в команде будет способствовать формированию соответствующих компетенций при выполнении различных ролей: «генератора идей», «технолога», «исполнителя», «критика».

Использование мониторинга (взаимного) обучения позволяет:

- актуализировать и обобщить имеющиеся у студента знания по теме или проблеме,
- вызвать устойчивый интерес к изучаемой теме, мотивировать обучающегося к получению новой информации,
- побудить студента к активной аудиторной и внеаудиторной работе;

Как для «обучаемого», так и для «обучающего» важным представляется этап «педагогической рефлексии», который ставит своей целью:

- целостное осмысление, обобщение полученной информации,
- присвоение нового знания, новой информации студентом,
- формирование у каждого студента собственного отношения к изучаемому материалу.

Для проведения контрольно-диагностических мероприятий предлагается использовать компьютерные контролирующие тесты. Средством, побуждающим к активному «добыванию» нового знания являются задания на самостоятельное «конструирование» «батареи» тестов по курсу.

Текущий контроль знаний (рейтинг-контроль) осуществляется в виде тестирования или выполнения мини контрольных работ.

Таким образом, применение интерактивных образовательных технологий придает инновационный характер практически всем видам учебных занятий

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## 7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

## 8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### а) Основная литература:

1. Корпоративное управление [Электронный ресурс]: учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 272 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=958374> (дата обращения: 01.09.2020). – Загл. с экрана.

2. Корпоративное управление [Электронный ресурс]: Учебник / Дементьева А.Г. - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 496 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=979139> (дата обращения: 01.09.2020). – Загл. с экрана.

### б) Дополнительная литература:

1. Корпоративный рост: модели и методы [Электронный ресурс] : монография / С.С. Кузьмин. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 184 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=941079> (дата обращения: 01.09.2020). – Загл. с экрана.

2. Современные подходы к корпоративному риск-менеджменту [Электронный ресурс] : методы и инструменты / Домашенко Д.В., Финогенова Ю.Ю. - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 304 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=1006768> (дата обращения: 01.09.2020).– Загл. с экрана.

3. Менеджмент в России и за рубежом – ISSN 1028-5857. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/18786/udb/12> (дата обращения: 01.09.2020). – Загл. с экрана.

### в) Методические указания:

1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям представлены в Приложении №3

### г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

#### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

#### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	<a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	<a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>

## **9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации. Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий

### **Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа предусматривает:

- подготовку к практическим занятиям, изучение необходимых разделов в конспектах, учебных пособиях и методических указаниях;
- разработка «батареи» тестов по курсу (в том числе задачи с ложной «установкой»).

Самостоятельная работа в ходе аудиторных занятий предполагает: изучение и повторение теоретического материала (по конспектам и учебной литературе, методическим указаниям).

Самостоятельная работа под контролем преподавателя предполагает выполнение необходимых расчетов по разделам дисциплины.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов предполагает подготовку к практическим занятиям, подготовку к контрольным работам, выполнение практических заданий, подготовку к тестированию; изучение необходимых разделов в конспектах, учебных пособиях и другой литературе.

По данной дисциплине предусмотрены различные виды контроля результатов обучения: текущий контроль (еженедельная проверка выполнения заданий и работы с учебной литературой), периодический контроль (контрольная работа) по каждой теме дисциплины, итоговый контроль в виде экзамена.

#### ***Примерные практические работы***

**Практическая работа №1.** Предпосылки и теоретические основы корпоративного управления.

1. На примере конкретной организации проанализировать эффективность взаимодействия «триады» корпоративного управления: высший менеджмент - Совет директоров - акционеры.
2. Проанализировать состав Совета директоров.
3. Выявить способы коммуникации между участниками «триады» (способы раскрытия информации).

**Практическая работа №2.** Международный опыт в становлении отечественной системы корпоративного управления

1. На примере конкретной организации проанализировать соответствие практики корпоративного управления Корпоративному кодексу, действующему в России.
2. Выявить общее и особенное в российском Корпоративном кодексе с кодексами корпоративного управления развитых европейских стран (Германия, Франция, Англия).

**Практическая работа №3.** Специфика корпоративного управления в период экономических кризисов.

1. На примере конкретного предприятия сформулировать основные проблемы в области корпоративного управления в условиях финансово-экономического кризиса.
2. Сформулировать рекомендации по необходимым изменениям в организации в контексте корпоративного управления.
3. Рассмотреть возможности государственно-частного партнерства для повышения эффективности корпоративного управления.

**Практическая работа №4.** Корпоративное управление и стратегическое планирование.

1. На примере конкретной организации разработать матрицу решений как результата SWOT-анализа.
2. Проанализировать результаты SWOT-анализа в контексте повышения эффективности деятельности Совета директоров и собрания акционеров для повышения эффективности деятельности компании.

**Практическая работа №5.** Корпоративное управление и корпоративная культура.

1. На примере конкретной организации сформулировать основные принципы на которых строится ее корпоративная культура.

2. Привести примеры успешной реализации корпоративной культуры в деятельности отечественных предприятий.

3. Сформулировать предложения по повышению корпоративной культуры.

### ***Деловая игра «управление корпорацией»***

1. Группа разбивается на небольшие подгруппы по 6-7- человек, ведущего и жюри, которое будет оценивать работу подгрупп. Каждой из групп дается задание.

- Представьте себе, что вы окончили университет и ищите работу по специальности.

Составьте план ваших действий и небольшое резюме.

- Представьте себе, что вас назначили начальником отдела кадров на предприятии, которое хронически не получает прибыль и имеет высокую текучесть рабочей силы. Составьте приблизительный план кадровой работы на вашем предприятии.

- Представьте себе, что вы работаете в отделе кадров фирмы. Вас вызвал ваш начальник и попросил опубликовать в местной печати объявление о вакантной должности в юридическом отделе фирмы. Опишите план ваших действий и составьте текст объявления.

- Представьте себе, что вы директор завода. К вам обратились члены профсоюзного комитета с целью пересмотра положения коллективного договора о повышении заработной платы работников предприятия. В случае отказа они обещают начать забастовку. Какие Вы предпримите действия, и каков будет ваш ответ на требования рабочих? Ответ обоснуйте.

2. Вы в компании отвечаете за стимулирование труда персонала. . Вы разработали и внедрили новую систему мотивации, в результате ваша компания пол года проработала с хорошими результатами. Все работники вложили в это не мало сил и труда. Они рассчитывают на повышение заработной платы. Однако, высший менеджмент отказывается это сделать, ссылаясь на то, что в таком случае придется урезать заработную плату высшему начальству, хотя их вклад в достижения компании значительно выше, чем вклад работников. Вы боитесь, что Ваш труд по введению новой систему мотивации пропадет зря. Что Вы будете делать в такой ситуации. Составьте план действий.

Перед началом игры каждый из участников жюри получает карточку для оценки участников игры. В нее включаются следующие вопросы:

1. Проранжируйте группы участников по следующим пунктам:

2. Участие всей группы в обсуждении своих вопросов при подготовке

3. Степень участия в обсуждении заданий других групп (вопросы, участие в дискуссии и т.д.)

4. Удалось ли участникам прийти к единому мнению

5. Аргументированность приведенных доводов

6. Есть ли в группе ярко выраженный лидер, кто он по-вашему

7. Отношение к товарищам в группе и к оппонентам (вежливость, способность слушать, умение отвечать на поставленные вопросы)

8. Кого бы Вы отметили в группе особенно? Кто больше всех понравился и почему?

Самостоятельная работа предусматривает:

- подготовку к практическим занятиям, изучение необходимых разделов в конспектах, учебных пособиях и методических указаниях;

- разработка «батареи» тестов по курсу (в том числе задачи с ложной «установкой»).

Самостоятельная работа в ходе аудиторных занятий предполагает: изучение и повторение теоретического материала (по конспектам и учебной литературе, методическим указаниям).

Самостоятельная работа под контролем преподавателя предполагает выполнение необходимых расчетов по разделам дисциплины.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов предполагает подготовку к практическим занятиям, подготовку к контрольным работам, выполнение практических

заданий, подготовку к тестированию; изучение необходимых разделов в конспектах, учебных пособиях и другой литературе.

По данной дисциплине предусмотрены различные виды контроля результатов обучения: текущий контроль (еженедельная проверка выполнения заданий и работы с учебной литературой), периодический контроль (контрольная работа) по каждой теме дисциплины, итоговый контроль в виде экзамена.

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

Текущий контроль проводится при защите расчетных заданий по темам практических занятий, а также в форме тестирования, обеспечивая, таким образом, закрепление знаний по теоретическому материалу и формирование навыка практического построения прогнозов с использованием различных методов.

**Контрольные вопросы по практическим занятиям (тест-контроль)**

1. Какими органами правления корпорации осуществляется корпоративное управление:

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

2. К признакам корпорации можно отнести:

- а) статус юридического лица;
- б) бессрочное существование;
- в) ограничение при передаче акций;
- г) принцип ограниченной ответственности;
- д) ограничение области действия;
- е) нет правильного ответа.

3. Кодекс корпоративного поведения носит:

- а) обязательный характер;
- б) рекомендательный характер.

4. Основной целью применения Кодекса корпоративного поведения является:

- а) защита интересов Совета директоров;
- б) защита интересов акционеров;
- в) защита от корпоративных конфликтов.

5. Государственным органом по осуществлению единой политики в области корпоративного управления является:

- а) Министерство финансов РФ;
- б) Федеральная служба по финансовым рынкам;
- в) Российский институт независимых директоров.

6. В качестве первопричины возникновения корпоративного управления выделяют:

- а) участвовавшие корпоративные конфликты;
- б) увеличение числа сделок слияний и поглощений компаний;
- в) отделение функции контроля от собственности.

7. К функции Совета директоров относят:

- а) определение стратегии развития компании;
- б) обеспечение эффективного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью;
- в) утверждение процедуры внутреннего контроля;
- г) создание системы управления рисками;
- д) соблюдение процедур реализации прав акционеров;
- е) утверждение требований к кандидатам на должности Генерального директора, членов правления и топ-менеджмента, а также способов их вознаграждения.

8. Комитеты при Совете директоров создаются для:

- а) предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов;
- б) подготовки рекомендаций для принятия решений по стратегическим вопросам;
- в) обсуждения голосования по стратегическим вопросам;
- г) решения вопросов, связанных с выплатами дивидендов и вознаграждений;
- д) осуществления взаимодействия Совета директоров с Правлением;
- е) нет правильного ответа.

9. Роль независимых директоров в корпорации сводится к:

- а) к арбитражной деятельности между Советом директоров и исполнительным руководством компании;
- б) к независимой экспертизе предполагаемых к внедрению компанией проектов;
- в) к аффилированной деятельности относительно самой компании и ее акционеров;
- г) к арбитражной деятельности между акционерами и руководством компании;
- д) выполнению обязанностей члена Совета директоров;
- е) лоббированию собственных интересов.

10. Исполнительные органы компании - это:

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

11. К компетенции исполнительных органов относят:

- а) организацию разработки приоритетных направлений деятельности компании;
- б) решение вопросов руководства стратегической деятельностью компании;
- в) решение наиболее сложных вопросов руководства текущей деятельностью;
- г) осуществление взаимодействия компании с дочерними и зависимыми обществами.

12. Область распространения англо-американской модели:

- а) США;
- б) Великобритания;
- в) Австрия;
- г) Австралия;
- д) Канада;
- е) Бельгия.

13. Участники реализации германской модели:

- а) акционеры;
- б) банк;
- в) Правление;
- г) Наблюдательный совет;
- д) Совет директоров;
- е) управляющие.

14. Шестой принцип корпоративного управления ОЭСР гласит:

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

15. Миноритарные акционеры - это:

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

16. Слияние как одна из интеграционных стратегий - это:

- а) возникновение одного или нескольких обществ с передачей всех прав и обязанностей другому обществу с конвертацией акций;
- б) имеющийся потенциал активов компании разносится по дочерним структурам и устанавливается схема отношений финансового холдинга;
- в) возникновение компании путем передачи ей всех прав и обязанностей двух или нескольких компаний с прекращением деятельности последних.

17. Исполнительные органы корпорации подотчетны:

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

8. Генеральный директор назначается:

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

19. Устав корпорации принимается:

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

20. Членами Совета директоров могут быть:

- а) члены Правления;
- б) Генеральный директор;
- в) Независимый директор;
- г) инсайдеры, не являющиеся членами Правления;
- д) нет правильного ответа.

21. Корпоративный секретарь назначается:

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

22. Преимуществом эффективного корпоративного управления является:

- а) укрепление репутации корпорации;
- б) льготы по налогообложению;
- в) облегчение доступа к рынку капиталов;
- г) снижение стоимости капитала и увеличение стоимости активов;
- д) снижение рисков;
- е) все ответы верны.

23. Обязательный расчет чистых активов производится:

- а) при подготовке ежегодной отчетности корпорации;
- б) при выкупе обществом акций;
- в) при увеличении уставного капитала;
- г) при совершении корпорацией крупных сделок и сделок с заинтересованностью;
- д) перед ежегодным собранием акционеров;
- е) все ответы верны.

24. Отличительными признаками российской национальной модели корпоративного управления являются:

- а) высококонцентрированная структура собственности;
- б) рассредоточенная структура акционерного капитала;
- в) непрозрачная структура собственности;
- г) широкое использование опционных механизмов в структуре вознаграждения;



д) все ответы верны.

***Вопросы для проведения экзамена по дисциплине «Корпоративное управление»:***

1. Ключевые понятия корпоративного управления. Цели и задачи корпоративного управления. Предмет корпоративного управления.
2. История корпоративного управления.
3. Управленческий состав компании. Механизмы контроля и игроки. Совет директоров и акционеры.
4. Модели совета директоров.
5. Организация Экономического Развития и Сотрудничества. Деятельность совета ОЭСР в области корпоративного управления.
6. Основные модели корпоративного управления в зарубежных компаниях.
7. Кодексы корпоративного управления развитых европейских стран. Германская модель.
8. Инсайдерская и аутсайдерская модели.
9. Англо-Американская модель. Структура владения акциями, состав совета директоров.
10. Англо-Американская модель. Законодательная база, взаимодействие между участниками.
11. Японская модель. Структура владения акциями, состав совета директоров.
12. Японская модель. Законодательная база, взаимодействие между участниками.
13. История корпоративного управления в России.
14. Современное состояние корпоративного управления в России. Проблемы и перспективы.
15. Информационная открытость компаний в России. Роль государства и совета директоров в корпоративном управлении.
16. Корпоративное управление в период кризиса. Необходимы реформы.
17. Понятие банковского корпоративного управления. История и современность.
18. Взаимосвязь корпоративного управления и стратегического планирования. Пути повышения качества корпоративного управления в России.
19. Корпоративная культура.
20. Кодекс корпоративного поведения. Основные понятия.
21. Основы континентальной модели корпоративного управления.
22. Основы семейной модели корпоративного управления.
23. Обзор кодекса корпоративного поведения в России.
24. Анализ проблем и перспективы дальнейшего развития международного и Российского корпоративного управления.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>		
Знать	– базовые понятия и концепции корпоративного управления	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ключевые понятия корпоративного управления. Цели и задачи корпоративного управления. Предмет корпоративного управления.</li> <li>2. История корпоративного управления.</li> <li>3. Управленческий состав компании. Механизмы контроля и игроки. Совет директоров и акционеры.</li> <li>4. Модели совета директоров.</li> <li>5. Организация Экономического Развития и Сотрудничества. Деятельность совета ОЭСР в области корпоративного управления.</li> <li>6. Основные модели корпоративного управления в зарубежных компаниях.</li> <li>7. Кодексы корпоративного управления развитых европейских стран. Германская модель.</li> <li>8. Инсайдерская и аутсайдерская модели.</li> <li>9. Англо-Американская модель. Структура владения акциями, состав совета директоров.</li> <li>10. Англо-Американская модель. Законодательная база, взаимодействие между участниками.</li> <li>11. Японская модель. Структура владения акциями, состав совета директоров.</li> <li>12. Японская модель. Законодательная база, взаимодействие между участниками.</li> <li>13. История корпоративного управления в России.</li> <li>14. Современное состояние корпоративного управления в России. Проблемы и перспективы.</li> <li>15. Информационная открытость компаний в России. Роль государства и совета</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>директоров в корпоративном управлении.</p> <p>16. Корпоративное управление в период кризиса. Необходимы реформы.</p> <p>17. Понятие банковского корпоративного управления. История и современность.</p> <p>18. Взаимосвязь корпоративного управления и стратегического планирования. Пути повышения качества корпоративного управления в России.</p> <p>19. Корпоративная культура.</p> <p>20. Кодекс корпоративного поведения. Основные понятия.</p> <p>21. Основы континентальной модели корпоративного управления.</p> <p>22. Основы семейной модели корпоративного управления.</p> <p>23. Обзор кодекса корпоративного поведения в России.</p> <p>24. Анализ проблем и перспективы дальнейшего развития международного и Российского корпоративного управления.</p>
Уметь	– анализировать производственно-экономическую деятельность корпораций	<p><b>Практическая работа №1.</b> Предпосылки и теоретические основы корпоративного управления.</p> <p>1. На примере конкретной организации проанализировать эффективность взаимодействия «триады» корпоративного управления: высший менеджмент - Совет директоров - акционеры.</p> <p>2. Проанализировать состав Совета директоров.</p> <p>3. Выявить способы коммуникации между участниками «триады» (способы раскрытия информации).</p> <p><b>Практическая работа №2.</b> Международный опыт в становлении отечественной системы корпоративного управления</p> <p>1. На примере конкретной организации проанализировать соответствие практики корпоративного управления Корпоративному кодексу, действующему в России.</p> <p>2. Выявить общее и особенное в российском Корпоративном кодексе с кодексами корпоративного управления развитых европейских стран (Германия, Франция, Англия).</p>
Владеть	– навыками разрешения корпоративных конфликтов и методами защиты прав	<p><b>Деловая игра</b></p> <p>Акционеры – владельцы <u>обыкновенных акций</u>.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																																										
	акционеров	<p>Акционеры – владельцы <u>привилегированных акций</u>.  Представитель государства.  Совет директоров акционерного общества.  Управленцы акционерного общества.  Специализированный <u>регистратор</u>.  Регистрирующий орган (<u>Министерство финансов</u>).  Государственный регулирующий орган.  1. Уставный капитал АО «Шахта «Воргашорская» составлял 230 498 000 руб.  Структура уставного <u>капитала</u> показана в табл.1.  Таблица 1 Структура уставного <u>капитала</u> АО «Шахта «Воргашорская»</p> <table border="1" data-bbox="936 719 2154 1415"> <thead> <tr> <th></th> <th>Количество ЦБ</th> <th>Доля в УК</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Акции, всего</td> <td>230 498</td> <td>100,0%</td> </tr> <tr> <td>Привилегированные акции типа «А»</td> <td>57 624</td> <td>25,00%</td> </tr> <tr> <td>Обыкновенные акции по <u>закрытой подписке</u> среди работников предприятия</td> <td>23 050</td> <td>10,00%</td> </tr> <tr> <td>Обыкновенные акции по <u>закрытой подписке</u> среди работников ВГСЧ</td> <td>6 915</td> <td>3,00%</td> </tr> <tr> <td>Опцион должностным лицам администрации</td> <td>11 525</td> <td>5,00%</td> </tr> <tr> <td>ФАРП</td> <td>20 745</td> <td>9,00%</td> </tr> <tr> <td>Обыкновенные акции, закрепляемые в федеральной собственности, всего</td> <td>87 589</td> <td>38,00%</td> </tr> <tr> <td>в т.ч. Российской Федерации</td> <td>43 794</td> <td>19,00%</td> </tr> <tr> <td>Республики Коми</td> <td>43 794</td> <td>19,00%</td> </tr> <tr> <td>Акции, закрепляемые в собственности Республики Коми</td> <td>23 050</td> <td>10,00%</td> </tr> <tr> <td>в т.ч. обыкновенные</td> <td>11 525</td> <td>5,00%</td> </tr> <tr> <td>привилегированные типа «Б»</td> <td>11 525</td> <td>5,00%</td> </tr> <tr> <td>ОАО СУК «Инвестуголь»</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		Количество ЦБ	Доля в УК	Акции, всего	230 498	100,0%	Привилегированные акции типа «А»	57 624	25,00%	Обыкновенные акции по <u>закрытой подписке</u> среди работников предприятия	23 050	10,00%	Обыкновенные акции по <u>закрытой подписке</u> среди работников ВГСЧ	6 915	3,00%	Опцион должностным лицам администрации	11 525	5,00%	ФАРП	20 745	9,00%	Обыкновенные акции, закрепляемые в федеральной собственности, всего	87 589	38,00%	в т.ч. Российской Федерации	43 794	19,00%	Республики Коми	43 794	19,00%	Акции, закрепляемые в собственности Республики Коми	23 050	10,00%	в т.ч. обыкновенные	11 525	5,00%	привилегированные типа «Б»	11 525	5,00%	ОАО СУК «Инвестуголь»	0	0
	Количество ЦБ	Доля в УК																																										
Акции, всего	230 498	100,0%																																										
Привилегированные акции типа «А»	57 624	25,00%																																										
Обыкновенные акции по <u>закрытой подписке</u> среди работников предприятия	23 050	10,00%																																										
Обыкновенные акции по <u>закрытой подписке</u> среди работников ВГСЧ	6 915	3,00%																																										
Опцион должностным лицам администрации	11 525	5,00%																																										
ФАРП	20 745	9,00%																																										
Обыкновенные акции, закрепляемые в федеральной собственности, всего	87 589	38,00%																																										
в т.ч. Российской Федерации	43 794	19,00%																																										
Республики Коми	43 794	19,00%																																										
Акции, закрепляемые в собственности Республики Коми	23 050	10,00%																																										
в т.ч. обыкновенные	11 525	5,00%																																										
привилегированные типа «Б»	11 525	5,00%																																										
ОАО СУК «Инвестуголь»	0	0																																										

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. Общим <u>собранием акционеров</u> АО «Шахта «Воргашорская»» 16 апреля 1996 г. принято решение об увеличении предельного количества объявленных <u>акций</u> до 5 млн <u>обыкновенных акций номинальной стоимостью</u> 1 000 руб. каждая.</p> <p>На основании указанного решения общего <u>собрания акционеров</u> советом директоров общества предложено провести увеличение уставного <u>капитала</u> общества за счет средств чистой <u>прибыли</u>, полученной в 1994 г. и частично пошедшей на оплату <u>конвейера ДКМФ стоимостью</u> 3 569 702 000 руб. на дату выплаты, и принято решение распределить дополнительно выпускаемые <u>акции</u> следующим образом:</p> <p>а) 38% – 1 356 488 штук в федеральной собственности, в т.ч. в закреплении Республики Коми 19% – 678 244 штук;</p> <p>б) 10% – 356 970 штук в собственности Республики Коми;</p> <p>в) 52% – 1 856 244 штуки передать в <u>активы</u> специализированной угольной компании «Инвестуголь» (г. Москва).</p> <p>Также решено сохранить доли в общем <u>уставном капитале</u> с учетом дополнительного выпуска <u>акций</u> в сумме 3 800 200 000 руб. в федеральной собственности (38%) – 1 444 076 штук, в т.ч. в закреплении Республики Коми (19%) – 722 038 штук, собственности Республики Коми (10%) – 380 020 штук.</p> <p>Как изменилась структура уставного <u>капитала</u> АО «Шахта «Воргашорская» и как эти изменения отразятся на акционерах?</p> <p>Установите, могло ли АО «Шахта «Воргашорская»» проводить дополнительную эмиссию акций.</p> <p>2. Как Вы считаете, были ли нарушены права владельцев <u>привилегированных акций</u> АО «Шахта «Воргашорская»» при проведении общего <u>собрания акционеров</u> 16 апреля 1996 г., если да, то каким образом?</p> <p>3. Какие нарушения законодательства о ценных бумагах были допущены советом директоров АО «Шахта «Воргашорская»» при принятии решения о дополнительном выпуске акций?</p> <p>4. Какова должна была быть процедура государственной регистрации дополнительного выпуска акций АО «Шахта «Воргашорская»»?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		5. Какова должна быть процедура приобретения акций АО “Шахта “Воргашорская”” иностранными инвесторами?
<b>ОПК-3 - способностью принимать организационно-управленческие решения</b>		
Знать	– структуру управления компании и принятие решений в условиях корпоративного управления	<p><b>Контрольные вопросы по практическим занятиям (тест-контроль)</b></p> <p>1. Какими органами правления корпорации осуществляется корпоративное управление:</p> <p>а) миноритарными акционерами;  б) общим собранием акционеров;  в) собственником компании;  г) Советом директоров;  д) Генеральным директором и директорами подразделений (топ-менеджментом);  е) нет правильного ответа.</p> <p>2. К признакам корпорации можно отнести:</p> <p>а) статус юридического лица;  б) бессрочное существование;  в) ограничение при передаче акций;  г) принцип ограниченной ответственности;  д) ограничение области действия;  е) нет правильного ответа.</p> <p>3. Кодекс корпоративного поведения носит:</p> <p>а) обязательный характер;  б) рекомендательный характер.</p> <p>4. Основной целью применения Кодекса корпоративного поведения является:</p> <p>а) защита интересов Совета директоров;  б) защита интересов акционеров;  в) защита от корпоративных конфликтов.</p> <p>5. Государственным органом по осуществлению единой политики в области корпоративного управления является:</p> <p>а) Министерство финансов РФ;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>б) Федеральная служба по финансовым рынкам;</li> <li>в) Российский институт независимых директоров.</li> <li>6. В качестве первопричины возникновения корпоративного управления выделяют: <ul style="list-style-type: none"> <li>а) участвовавшие корпоративные конфликты;</li> <li>б) увеличение числа сделок слияний и поглощений компаний;</li> <li>в) отделение функции контроля от собственности.</li> </ul> </li> <li>7. К функции Совета директоров относят: <ul style="list-style-type: none"> <li>а) определение стратегии развития компании;</li> <li>б) обеспечение эффективного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью;</li> <li>в) утверждение процедуры внутреннего контроля;</li> <li>г) создание системы управления рисками;</li> <li>д) соблюдение процедур реализации прав акционеров;</li> <li>е) утверждение требований к кандидатам на должности Генерального директора, членов правления и топ-менеджмента, а также способов их вознаграждения.</li> </ul> </li> <li>8. Комитеты при Совете директоров создаются для: <ul style="list-style-type: none"> <li>а) предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов;</li> <li>б) подготовки рекомендаций для принятия решений по стратегическим вопросам;</li> <li>в) обсуждения голосования по стратегическим вопросам;</li> <li>г) решения вопросов, связанных с выплатами дивидендов и вознаграждений;</li> <li>д) осуществления взаимодействия Совета директоров с Правлением;</li> <li>е) нет правильного ответа.</li> </ul> </li> <li>9. Роль независимых директоров в корпорации сводится к: <ul style="list-style-type: none"> <li>а) к арбитражной деятельности между Советом директоров и исполнительным руководством компании;</li> <li>б) к независимой экспертизе предполагаемых к внедрению компанией проектов;</li> <li>в) к аффилированной деятельности относительно самой компании и ее акционеров;</li> <li>г) к арбитражной деятельности между акционерами и руководством компании;</li> <li>д) выполнению обязанностей члена Совета директоров;</li> <li>е) лоббированию собственных интересов.</li> </ul> </li> <li>10. Исполнительные органы компании - это:</li> </ul>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>а) генеральный директор;  б) Правление;  в) Совет директоров;  г) общее собрание акционеров;  д) Независимые директора;  е) нет правильного ответа.</p> <p>11. К компетенции исполнительных органов относят:  а) организацию разработки приоритетных направлений деятельности компании;  б) решение вопросов руководства стратегической деятельностью компании;  в) решение наиболее сложных вопросов руководства текущей деятельностью;  г) осуществление взаимодействия компании с дочерними и зависимыми обществами.</p> <p>12. Область распространения англо-американской модели:  а) США;  б) Великобритания;  в) Австрия;  г) Австралия;  д) Канада;  е) Бельгия.</p>
Уметь	– оценивать специфику основных зарубежных и отечественных теорий корпоративного управления и на этой основе принимать решения	<p><b>Оценка способности принимать решения на основе прошлого опыта</b></p> <p>Часто говорят, что люди учатся на своих ошибках. Но не реже произносят выражение «Наступил на те же грабли...».</p> <p>Данный тест покажет, насколько Вы умеете учитывать прежние ошибки и принимать правильные решения.</p> <p>На вопросы этого теста следует отвечать «да», «нет», «не знаю».</p> <p>1.Случалось ли Вам когда-либо совершить жизненную ошибку, результаты которой Вы чувствовали в течение нескольких месяцев или лет?</p> <p>2.Можно ли было избежать этой ошибки?</p> <p>3.Случается ли Вам настаивать на своем собственном мнении, если Вы не уверены на 100% в его правильности?</p>



Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>4.Рассказывали ли Вы кому-то из самых близких о своей самой большой жизненной ошибке?</p> <p>5.Считаете ли Вы, что в определенном возрасте характер человека уже не может измениться?</p> <p>6.Если кто-то доставил Вам небольшое огорчение, можете ли Вы быстро забыть об этом?</p> <p>7.Иногда считаете ли Вы себя неудачником?</p> <p>8.Считаете ли Вы себя человеком с большим чувством юмора?</p> <p>9.Если бы Вы могли изменить важнейшие события, имевшие место в прошлом, построили бы Вы иначе свою жизнь?</p> <p>10.Руководит ли Вами при принятии ежедневных личных решений больше рассудок чем эмоции?</p> <p>11.С трудом ли Вам дается принятие мелких решений по вопросам, которые каждый день ставит жизнь?</p> <p>12.Пользовались ли Вы советом или помощью людей, не входящих в число самых близких лиц, при принятии жизненно важных решений?</p> <p>13.Часто ли Вы возвращаетесь в воспоминаниях к минутам, которые были для Вас неприятными?</p> <p>14.Нравится ли Вам Ваш характер?</p> <p>15.Случалось ли Вам просить у кого-либо прощения, хотя Вы не считали себя виноватым?</p> <p><b>Ключ к тестовому заданию «Умение принимать решения с учетом прежних ошибок»</b></p> <p>За каждый ответ «да» на вопросы: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 и «нет» на вопросы: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15 получаете по 10 баллов. За каждый ответ «не знаю» – 5 баллов.</p> <p><b>От 100 до 150 баллов</b> – Вы обладаете исключительной способностью усложнять себе жизнь. Возможно, Вы уже находитесь на том этапе, когда собственные ошибки Вы оцениваете как успехи. Вы находитесь на пути к очередной жизненной ошибке! Немедленно найдите себе советчика, прежде чем примете очередное ошибочное решение, которым снова не будете довольны ни Вы, ни Ваше окружение.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><b>От 50 до 99 баллов</b> – быть может, то, что Вы называете великой ошибкой, которую Вы когда-то допустили в жизни, сегодня связано с другим взглядом на себя и свое прошлое. Ваша осторожность не всегда является гарантией полного жизненного везения.</p> <p><b>От 0 до 49 баллов</b> – в ближайшее время Вам не грозит опасность допустить жизненную ошибку. Естественно, гарантия этого – Вы сами. У Вас есть много черт, которыми обладают люди с большими способностями хорошего планирования и предвидения собственного будущего. Похоже, что Вы полностью ощущаете себя творцом своей жизни.</p> <p><b>Практическое задание</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>По итогам теста разработайте индивидуальную модель принятия решений.</li> <li>Осуществите самотестирование, используя следующие вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• что подразумевается под «управленческим решением»?</li> <li>• в чем заключается важность принятия управленческого решения?</li> <li>• каковы ключевые моменты в принятии решений?</li> <li>• как моделируется алгоритм принятия решений?</li> </ul> </li> </ol>
<b>Владеть</b>	– навыками анализа современных тенденций развития корпоративного управления	<p><b>Практическая работа №1.</b> Специфика корпоративного управления в период экономических кризисов.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>На примере конкретного предприятия сформулировать основные проблемы в области корпоративного управления в условиях финансово-экономического кризиса.</li> <li>Сформулировать рекомендации по необходимым изменениям в организации в контексте корпоративного управления.</li> <li>Рассмотреть возможности государственного-частного партнерства для повышения эффективности корпоративного управления.</li> </ol> <p><b>Практическая работа №2.</b> Корпоративное управление и стратегическое планирование.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>На примере конкретной организации разработать матрицу решений как результата SWOT-анализа.</li> <li>Проанализировать результаты SWOT-анализа в контексте повышения эффективности</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		деятельности Совета директоров и собрания акционеров для повышения эффективности деятельности компании.
<b>ПК-11 - способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти</b>		
Знать	– особенности формирования корпоративной культуры предприятий и организаций различных форм собственности	<p><b>Примерные тестовые задания</b></p> <p>1. Участники реализации германской модели:</p> <p>а) акционеры;  б) банк;  в) Правление;  г) Наблюдательный совет;  д) Совет директоров;  е) управляющие.</p> <p>2. Шестой принцип корпоративного управления ОЭСР гласит:</p> <p>а) Совет директоров выбирают акционеры компании;  б) система поощрения внутри корпорации должна соответствовать интересам акционеров;  в) корпорации должны соблюдать законы тех стран, в которых они работают.</p> <p>3. Миноритарные акционеры - это:</p> <p>а) крупные акционеры;  б) внутренние акционеры;  в) мелкие акционеры;  г) внешние акционеры.</p> <p>4. Слияние как одна из интеграционных стратегий - это:</p> <p>а) возникновение одного или нескольких обществ с передачей всех прав и обязанностей другому обществу с конвертацией акций;  б) имеющийся потенциал активов компании разносится по дочерним структурам и устанавливается схема отношений финансового холдинга;  в) возникновение компании путем передачи ей всех прав и обязанностей двух или нескольких компаний с прекращением деятельности последних.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>5. Исполнительные органы корпорации подотчетны:</p> <p>а) общему собранию акционеров;</p> <p>б) Совету директоров;</p> <p>в) верны а) и б);</p> <p>г) нет правильного ответа.</p> <p>6. Генеральный директор назначается:</p> <p>а) общим собранием акционеров;</p> <p>б) Советом директоров;</p> <p>в) правлением;</p> <p>г) верны а) и б);</p> <p>д) нет правильного ответа.</p> <p>7. Устав корпорации принимается:</p> <p>а) общим собранием акционеров;</p> <p>б) Советом директоров;</p> <p>в) исполнительными органами корпорации;</p> <p>г) нет правильного ответа.</p> <p>8. Членами Совета директоров могут быть:</p> <p>а) члены Правления;</p> <p>б) Генеральный директор;</p> <p>в) Независимый директор;</p> <p>г) инсайдеры, не являющиеся членами Правления;</p> <p>д) нет правильного ответа.</p> <p>9. Корпоративный секретарь назначается:</p> <p>а) Советом директоров;</p> <p>б) общим собранием акционеров;</p> <p>в) Генеральным директором;</p> <p>г) нет правильного ответа.</p> <p>10. Преимуществом эффективного корпоративного управления является:</p> <p>а) укрепление репутации корпорации;</p> <p>б) льготы по налогообложению;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>в) облегчение доступа к рынку капиталов;  г) снижение стоимости капитала и увеличение стоимости активов;  д) снижение рисков;  е) все ответы верны.</p> <p>11. Обязательный расчет чистых активов производится:  а) при подготовке ежегодной отчетности корпорации;  б) при выкупе обществом акций;  в) при увеличении уставного капитала;  г) при совершении корпорацией крупных сделок и сделок с заинтересованностью;  д) перед ежегодным собранием акционеров;  е) все ответы верны.</p> <p>12. Отличительными признаками российской национальной модели корпоративного управления являются:  а) высококонцентрированная структура собственности;  б) рассредоточенная структура акционерного капитала;  в) непрозрачная структура собственности;  г) широкое использование опционных механизмов в структуре вознаграждения;  д) все ответы верны.</p>
Уметь	– анализировать производственно-экономическую деятельность корпораций в контексте формирования корпоративной культуры	<p><b>Практическая работа №1.</b> Корпоративное управление и стратегическое планирование.  1. На примере конкретной организации разработать матрицу решений как результата SWOT-анализа.  2. Проанализировать результаты SWOT-анализа в контексте повышения эффективности деятельности Совета директоров и собрания акционеров для повышения эффективности деятельности компании.</p> <p><b>Практическая работа № 2.</b> Корпоративное управление и корпоративная культура.  1. На примере конкретной организации сформулировать основные принципы на которых строится ее корпоративная культура.  2. Привести примеры успешной реализации корпоративной культуры в деятельности отечественных предприятий.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		3. Сформулировать предложения по повышению корпоративной культуры
Владеть	– навыками руководства экономическими службами на предприятиях и организациях различных форм собственности	<p style="text-align: center;"><b>Деловая игра «управление корпорацией»</b></p> <p>1. Группа разбивается на небольшие подгруппы по 6-7- человек, ведущего и жюри, которое будет оценивать работу подгрупп. Каждой из групп дается задание.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Представьте себе, что вы окончили университет и ищете работу по специальности. Составьте план ваших действий и небольшое резюме.</li> <li>- Представьте себе, что вас назначили начальником отдела кадров на предприятии, которое хронически не получает прибыль и имеет высокую текучесть рабочей силы. Составьте приблизительный план кадровой работы на вашем предприятии.</li> <li>- Представьте себе, что вы работаете в отделе кадров фирмы. Вас вызвал ваш начальник и попросил опубликовать в местной печати объявление о вакантной должности в юридическом отделе фирмы. Опишите план ваших действий и составьте текст объявления.</li> <li>- Представьте себе, что вы директор завода. К вам обратились члены профсоюзного комитета с целью пересмотра положения коллективного договора о повышении заработной платы работников предприятия. В случае отказа они обещают начать забастовку. Какие Вы предпримите действия, и каков будет ваш ответ на требования рабочих? Ответ обоснуйте.</li> </ul> <p>2. Вы в компании отвечаете за стимулирование труда персонала. Вы разработали и внедрили новую систему мотивации, в результате ваша компания полгода проработала с хорошими результатами. Все работники вложили в это не мало сил и труда. Они рассчитывают на повышение заработной платы. Однако, высший менеджмент отказывается это сделать, ссылаясь на то, что в таком случае придется урезать заработную плату высшему начальству, хотя их вклад в достижения компании значительно выше, чем вклад работников. Вы боитесь, что Ваш труд по введению новой систему мотивации пропадет зря. Что Вы будете делать в такой ситуации. Составьте план действий.</p> <p>Перед началом игры каждый из участников жюри получает карточку для оценки участников игры. В нее включаются следующие вопросы:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проранжируйте группы участников по следующим пунктам:</li> <li>2. Участие всей группы в обсуждении своих вопросов при подготовке</li> <li>3. Степень участия в обсуждении заданий других групп (вопросы, участие в дискуссии и т.д.)</li> <li>4. Удалось ли участникам прийти к единому мнению</li> <li>5. Аргументированность приведенных доводов</li> <li>6. Есть ли в группе ярко выраженный лидер, кто он по-вашему</li> <li>7. Отношение к товарищам в группе и к оппонентам (вежливость, способность слушать, умение отвечать на поставленные вопросы)</li> <li>8. Кого бы Вы отметили в группе особенно? Кто больше всех понравился и почему?</li> </ol>

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Корпоративное управление» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

**Показатели и критерии оценивания экзамена:**

– на оценку «**отлично**» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку «**хорошо**» (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку «**удовлетворительно**» (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку «**неудовлетворительно**» (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку «**неудовлетворительно**» (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.



### Методические указания для выполнения практической работы

Современный уровень развития передовых стран мира демонстрирует преимущества корпоративной формы собственности и корпоративного управления, которые дают возможность не только создать рыночно — ориентированные предприятия, но и обеспечить эффективность их функционирования и развития. Все шире получает признание факт воздействия корпоративного управления на эффективность инвестиционного процесса и общий уровень общественного благосостояния. Массовая приватизация, которая осуществляется в России, трансформировала тысячи крупных и средних предприятий в акционерные общества. Это позволило миллионам граждан стать собственниками и создало необходимую мотивацию и заинтересованность в эффективном функционировании приватизированных предприятий. Изучение принципов управления корпорациями, варианты взаимодействия корпораций с внешней средой, используемые в различных странах, является актуальным для нынешнего этапа социально—экономического развития России. Целями изучения дисциплины «Корпоративное управление» является получение знаний в области теории корпоративного управления и практических навыков в области управленческой деятельности в корпоративных структурах.

Задачи дисциплины: ознакомить с основными понятиями и нормами корпоративного управления, играющими важную роль в управленческой практике; рассмотреть теоретические аспекты корпоративного управления; раскрыть особенности законодательств применительно к корпоративному управлению; рассмотреть особенности различных моделей корпоративного управления; ознакомить студентов с основными направлениями эволюции теоретического понимания корпоративного управления.

Целями практических занятия являются: закрепление учебного лекционного материала, анализ результатов самостоятельной работы студентов и публичные выступления студентов перед аудиторией. Большинство практических заданий направлено на сбор и анализ данных, выбор и обоснование стратегии корпоративного управления, завершающиеся выводами, в свою очередь являющимися ответами на основные вопросы практической работы. Структура практического занятия является единой для всех занятий в данном пособии и включает следующие компоненты: тема занятия; цель практического занятия; основные вопросы для обсуждения; базовые задания — основные задания, выполнение которых направлено на достижение цели занятия и которые можно дополнить вопросами и более конкретными заданиями по выбору преподавателя; рекомендуемая литература и источники по дисциплине «Корпоративное управление».

#### Практическое задание

#### Предмет и сущность корпоративного управления

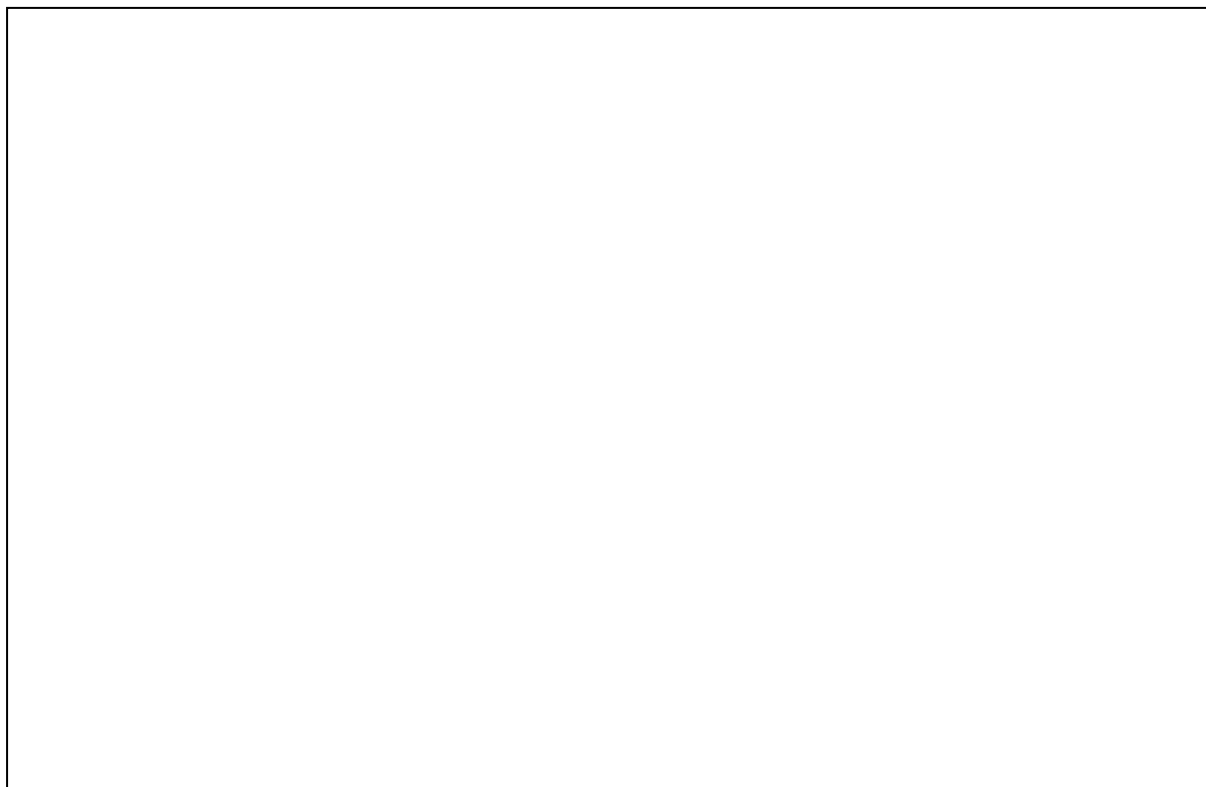
**Цели:** ознакомление с понятием «корпоративное управление»; изучение основных проблем корпоративного управления в контексте эволюции теории корпоративного управления.

*Задание 1.* На основе анализа литературы приведите несколько определений понятия «корпоративное управление».

**Корпоративное управление** - это

Задание 2. Сформулируйте понятие «цикл управление фирмой» и нарисуйте блок схему цикла.

**Цикл управления фирмой - это**



*Рис. 1. Цикл управления фирмой*

Задание 3. Сформулируйте основные содержательные характеристики корпоративного управления.

Таблица 1

Характеристики корпоративного управления

Составляющие	Определение
Сущность	
Содержание	
Форма	

Задание 4. Сформулируйте отличия корпоративного управления от корпоративного менеджмента

Таблица 2

Сравнительный анализ корпоративного управления и корпоративного менеджмента

Корпоративное управление	Корпоративный менеджмент