



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. Балынская

10.03.2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ***

Направление подготовки (специальность)  
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль/специализация) программы  
Финансовый менеджмент

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
очная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента
Курс	4
Семестр	7

Магнитогорск  
2021 год


Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента  
02.02.2021, протокол № 6

Зав. кафедрой  Д.Б. Симаков

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ  
10.03.2021 г. протокол № 1

Председатель  Н.Р. Балынская

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 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

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

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

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

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

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

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 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 часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Экономика

Введение в профессию

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

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

### **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:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
УК-10.1	Понимает экономические законы, категории и принципы, возможности их использования в различных областях жизнедеятельности
УК-10.2	Использует экономические знания для принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности



<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. Японская система корпоративного управления.</p>	7	4		4/2,4И	9	Работа с литературой и сетевыми ресурсами; Кейс-стадии	Отчет по практической работе; аудиторная контрольная работа	УК-10.1, УК-10.2
Итого по разделу	4			4/2,4И	9			
3. Корпоративное управление в период экономического кризиса								
<p>3.1 Проблемы в области корпоративного управления в условиях финансово-экономического кризиса. Основные аспекты управления, необходимые изменения в период кризиса. Реформы. Усиление роли государства в корпоративном управлении</p>	7	2		2	4	Работа с литературой и сетевыми ресурсами; Кейс-стадии	Отчет по практической работе; аудиторная контрольная работа	УК-10.1, УК-10.2

Итого по разделу	2		2	4			
4. Корпоративное управление в Российской Федерации							
4.1 Общее состояние корпоративного управления в Российской Федерации. Информационная открытость компаний в России. Роль совета директоров. Роль государства в корпоративном управлении. Корпоративное управление в условиях глобализации. Проблемы корпоративного управления, поиск решений и перспективы развития.	7	2	2/2И	4	Работа с литературой и сетевыми ресурсами; Кейс-стадии	Отчет по практической работе; аудиторная контрольная работа;	УК-10.1, УК-10.2
Итого по разделу	2		2/2И	4			
5. Корпоративная культура в контексте корпоративного управления							
5.1 Причины и необходимость формирования корпоративной культуры в компаниях. История создания корпоративной культуры в мире и России. Примеры успешной реализации корпоративной культуры.	7	4	4/2И	10	Работа с литературой и сетевыми ресурсами;	Отчет по практической работе; аудиторная контрольная работа	УК-10.1, УК-10.2
Итого по разделу	4		4/2И	10			
6. Перспективы корпоративного управления							
6.1 Анализ проблем и перспектив дальнейшего развития международного и Российского корпоративного управления	7	2	2	8,1	Работа с литературой и сетевыми ресурсами;	Итоговый тест; Представление разработанного тестового задания по курсу.	УК-10.1, УК-10.2
Итого по разделу	2		2	8,1			
Итого за семестр	16		16/6,4И	39,1		зачёт	
Итого по дисциплине	16		16/6,4 И	39,1		зачет	

## **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;
  - деловые игры;
  - 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>. – 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>. – 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>.– 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>.– 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>. – Загл. с экрана.

### в) Методические указания:

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)	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>

Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.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 различных видов контроля усвоения знаний, умений и навыков.

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.

## 6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа предусматривает:

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

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, к контрольным работам, деловым играм, выполнение практических заданий, подготовку к тестированию; изучение необходимых разделов в конспектах, учебных пособиях и другой литературе; подготовка к зачету.

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 зачета.

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.

### ***Примеры практических работ***

**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 государственного-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.

### **Пример деловой игры**

#### **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 ищете 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?

### **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 филиальной 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.

18. 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 зачета 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.

Для подготовки к зачету студент может воспользоваться литературой, представленной в пункте 8 рабочей программы.

*Методические рекомендации для подготовки к зачету*

Подготовка к зачету предполагает проработку материалов выполненных практических работ осуществляемую совместно с повторением теоретического материала по конспектам лекций, работы с литературой и сетевыми ресурсами.



При самостоятельном изучении материала следует использовать принцип «сжатия» (свертывания) информации: ее наглядного представления в виде информационных моделей (структурно-логических схем, таблиц и т.д.). От того, в какой степени сформировано умение использовать данный принцип в практической деятельности во многом зависит успешность усвоения материала.

При разработке тестовых заданий по всему курсу следует использовать подход, используемый при проектировании задач с ложной «установкой» (заложенной ошибкой). Умение проектировать тесты на основе такого подхода позволяет не только систематизировать приобретенное знание, но и формировать навык обнаружения ошибок. В случае затруднения при изучении дисциплины следует обращаться за консультацией к преподавателю.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
<b>УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</b>		
УК-10.1	Понимает экономические законы, категории и принципы, возможности их использования в различных областях жизнедеятельности	<p><i>Вопросы к зачету</i></p> <p>25. Ключевые понятия корпоративного управления. Цели и задачи корпоративного управления. Предмет корпоративного управления.</p> <p>26. История корпоративного управления.</p> <p>27. Управленческий состав компании. Механизмы контроля и игроки. Совет директоров и акционеры.</p> <p>28. Модели совета директоров.</p> <p>29. Организация Экономического Развития и Сотрудничества. Деятельность совета ОЭСР в области корпоративного управления.</p> <p>30. Основные модели корпоративного управления в зарубежных компаниях.</p> <p>31. Кодексы корпоративного управления развитых европейских стран. Германская модель.</p> <p>32. Инсайдерская и аутсайдерская модели.</p> <p>33. Англо-Американская модель. Структура владения акциями, состав совета директоров.</p> <p>34. Англо-Американская модель. Законодательная база, взаимодействие между участниками.</p> <p>35. Японская модель. Структура владения акциями, состав совета директоров.</p> <p>36. Японская модель. Законодательная база, взаимодействие между участниками.</p> <p>37. История корпоративного управления в России.</p> <p>38. Современное состояние корпоративного управления в России. Проблемы и перспективы.</p> <p>39. Информационная открытость компаний в России. Роль государства и совета директоров в корпоративном управлении.</p> <p>40. Корпоративное управление в период кризиса. Необходимы реформы.</p> <p>41. Понятие банковского корпоративного управления. История и современность.</p> <p>42. Взаимосвязь корпоративного управления и стратегического планирования. Пути повышения</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>качества корпоративного управления в России.</p> <p>43. Корпоративная культура.</p> <p>44. Кодекс корпоративного поведения. Основные понятия.</p> <p>45. Основы континентальной модели корпоративного управления.</p> <p>46. Основы семейной модели корпоративного управления.</p> <p>47. Обзор кодекса корпоративного поведения в России.</p> <p>48. Анализ проблем и перспективы дальнейшего развития международного и Российского корпоративного управления.</p> <p><i>Примерные тестовые задания</i></p> <p>1. Какими органами правления корпорации осуществляется корпоративное управление:</p> <p>а) миноритарными акционерами;</p> <p>б) общим собранием акционеров;</p> <p>в) собственником компании;</p> <p>г) Советом директоров;</p> <p>д) Генеральным директором и директорами подразделений (топ-менеджментом);</p> <p>е) нет правильного ответа.</p> <p>2. К признакам корпорации можно отнести:</p> <p>а) статус юридического лица;</p> <p>б) бессрочное существование;</p> <p>в) ограничение при передаче акций;</p> <p>г) принцип ограниченной ответственности;</p> <p>д) ограничение области действия;</p> <p>е) нет правильного ответа.</p> <p>3. Кодекс корпоративного поведения носит:</p> <p>а) обязательный характер;</p> <p>б) рекомендательный характер.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>4. Основной целью применения Кодекса корпоративного поведения является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) защита интересов Совета директоров;</li> <li>б) защита интересов акционеров;</li> <li>в) защита от корпоративных конфликтов.</li> </ul> <p>5. Государственным органом по осуществлению единой политики в области корпоративного управления является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Министерство финансов РФ;</li> <li>б) Федеральная служба по финансовым рынкам;</li> <li>в) Российский институт независимых директоров.</li> </ul> <p>6. В качестве первопричины возникновения корпоративного управления выделяют:</p> <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> <p>7. К функции Совета директоров относят:</p> <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> <p>8. Комитеты при Совете директоров создаются для:</p> <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> </ul>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>г) решения вопросов, связанных с выплатами дивидендов и вознаграждений;  д) осуществления взаимодействия Совета директоров с Правлением;  е) нет правильного ответа.</p> <p>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) каффилированной 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.</p> <p>10. Исполнительные органы компании - это:  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;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>в) Австрия;  г) Австралия;  д) Канада;  е) Бельгия.</p> <p>13. Участники реализации германской модели:  а) акционеры;  б) банк;  в) Правление;  г) Наблюдательный совет;  д) Совет директоров;  е) управляющие.</p> <p>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.</p> <p>15. Миноритарные акционеры - это:  а) крупные акционеры;  б) внутренние акционеры;  в) мелкие акционеры;  г) внешние акционеры.</p> <p>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.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>17. Исполнительные органы корпорации подотчетны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) общему собранию акционеров;</li> <li>б) Совету директоров;</li> <li>в) верны а) и б);</li> <li>г) нет правильного ответа.</li> </ul> <p>18. Генеральный директор назначается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) общим собранием акционеров;</li> <li>б) Советом директоров;</li> <li>в) правлением;</li> <li>г) верны а) и б);</li> <li>д) нет правильного ответа.</li> </ul> <p>19. Устав корпорации принимается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) общим собранием акционеров;</li> <li>б) Советом директоров;</li> <li>в) исполнительными органами корпорации;</li> <li>г) нет правильного ответа.</li> </ul> <p>20. Членами Совета директоров могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) члены Правления;</li> <li>б) Генеральный директор;</li> <li>в) Независимый директор;</li> <li>г) инсайдеры, не являющиеся членами Правления;</li> <li>д) нет правильного ответа.</li> </ul> <p>21. Корпоративный секретарь назначается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Советом директоров;</li> <li>б) общим собранием акционеров;</li> </ul>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>в) Генеральным директором; г) нет правильного ответа.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><b><i>Оценка способности принимать решения на основе прошлого опыта</i></b>  Способность к анализу информации для принятия взвешенных управленческих решений предполагает способность учитывать собственные ошибки.  Данный тест покажет, насколько Вы умеете учитывать прежние ошибки и принимать правильные решения.  На вопросы этого теста следует отвечать «да», «нет», «не знаю».</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Случалось ли Вам когда-либо совершить жизненную ошибку, результаты которой Вы чувствовали в течение нескольких месяцев или лет?</li> <li>2.Можно ли было избежать этой ошибки?</li> <li>3.Случается ли Вам настаивать на своем собственном мнении, если Вы не уверены на 100% в его правильности?</li> <li>4.Рассказывали ли Вы кому-то из самых близких о своей самой большой жизненной ошибке?</li> <li>5.Считаете ли Вы, что в определенном возрасте характер человека уже не может измениться?</li> <li>6.Если кто-то доставил Вам небольшое огорчение, можете ли Вы быстро забыть об этом?</li> <li>7.Иногда считаете ли Вы себя неудачником?</li> <li>8.Считаете ли Вы себя человеком с большим чувством юмора?</li> <li>9.Если бы Вы могли изменить важнейшие события, имевшие место в прошлом, построили бы Вы иначе свою жизнь?</li> <li>10.Руководит ли Вами при принятии ежедневных личных решений больше рассудок чем эмоции?</li> <li>11.С трудом ли Вам дается принятие мелких решений по вопросам, которые каждый день ставит жизнь?</li> <li>12.Пользовались ли Вы советом или помощью людей, не входящих в число самых близких лиц, при принятии жизненно важных решений?</li> <li>13.Часто ли Вы возвращаетесь в воспоминаниях к минутам, которые были для Вас неприятными?</li> <li>14.Нравится ли Вам Ваш характер?</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<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>  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> <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> <p>1. По итогам теста разработайте индивидуальную модель принятия решений.</p> <p>2. Осуществите самотестирование, используя следующие вопросы:</p> <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> </ul> <p>• как моделируется алгоритм принятия решений?</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
УК-10.2	Использует экономические знания для принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	<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 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.</p> <p>Перед началом игры каждый из участников жюри получает карточку для оценки участников игры. В нее включаются следующие вопросы:</p> <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> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>7. Отношение к товарищам в группе и к оппонентам (вежливость, способность слушать, умение отвечать на поставленные вопросы)</p> <p>8. Кого бы Вы отметили в группе особенно? Кто больше всех понравился и почему?</p> <p><b>Практические работы</b></p> <p><b>Практическая работа №1.</b> Предпосылки и теоретические основы корпоративного управления.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. На примере конкретной организации проанализировать эффективность взаимодействия «триады» корпоративного управления: высший менеджмент - Совет директоров - акционеры.</li> <li>2. Проанализировать состав Совета директоров.</li> <li>3. Выявить способы коммуникации между участниками «триады» (способы раскрытия информации).</li> </ol> <p><b>Практическая работа №2.</b> Международный опыт в становлении отечественной системы корпоративного управления</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. На примере конкретной организации проанализировать соответствие практики корпоративного управления Корпоративному кодексу, действующему в России.</li> <li>2. Выявить общее и особенное в российском Корпоративном кодексе с кодексами корпоративного управления развитых европейских стран (Германия, Франция, Англия).</li> </ol> <p><b>Практическая работа №3.</b> Специфика корпоративного управления в период экономических кризисов.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. На примере конкретного предприятия сформулировать основные проблемы в области корпоративного управления в условиях финансово-экономического кризиса.</li> <li>2. Сформулировать рекомендации по необходимым изменениям в организации в контексте корпоративного управления.</li> <li>3. Рассмотреть возможности государственно-частного партнерства для повышения эффективности корпоративного управления.</li> </ol> <p><b>Практическая работа №4.</b> Корпоративное управление и стратегическое планирование.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. На примере конкретной организации разработать матрицу решений как результата SWOT-анализа.</li> <li>2. Проанализировать результаты SWOT-анализа в контексте повышения эффективности</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																					
		<p>деятельности Совета директоров и собрания акционеров для повышения эффективности деятельности компании.</p> <p><b>Практическая работа №5.</b> Корпоративное управление и корпоративная культура.</p> <p>1. На примере конкретной организации сформулировать основные принципы на которых строится ее корпоративная культура.</p> <p>2. Привести примеры успешной реализации корпоративной культуры в деятельности отечественных предприятий.</p> <p>3. Сформулировать предложения по повышению корпоративной культуры.</p> <p><b>Деловая игра</b></p> <p>Акционеры – владельцы <u>обыкновенных акций</u>.</p> <p>Акционеры – владельцы <u>привилегированных акций</u>.</p> <p>Представитель государства.</p> <p>Совет директоров акционерного общества.</p> <p>Управленцы акционерного общества.</p> <p>Специализированный регистратор.</p> <p>Регистрирующий орган (<u>Министерство финансов</u>).</p> <p>Государственный регулирующий орган.</p> <p>1. Уставный капитал АО «Шахта «Воргашорская»» составлял 230 498 000 руб.</p> <p>Структура уставного <u>капитала</u> показана в табл.1.</p> <p>Таблица 1 Структура уставного <u>капитала</u> АО «Шахта «Воргашорская»</p> <table border="1" data-bbox="741 1090 1966 1439"> <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> </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%
	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%																					

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства		
		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
		<p>2. Общим собранием акционеров 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>		

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<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> <p>5. Какова должна быть процедура приобретения акций АО “Шахта “Воргашорская”” иностранными инвесторами?</p>

**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 зачета.*

*Зачет по данной дисциплине проводится в форме теста и предполагает предоставление разработанной «батарей» тестов по курсу*

***Показатели и критерии оценивания зачета:***

*На оценку «зачтено» – обучающийся демонстрирует от высокого до порогового уровня сформированности компетенций:*

*а) всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности;*

*б) основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации;*

*в) 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.*

*Оценка «незачтено» – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач; обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.*





