



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

Е.С. Замбрицкая

13.02.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Направление подготовки (специальность)
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление бизнес-процессами и финансы предприятий

Уровень высшего образования - бакалавриат


Форма обучения
очная

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

Магнитогорск
2023 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
07.02.2023, протокол № 6

Зав. кафедрой  Ю.В. Литовская

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
13.02.2023 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

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 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

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

Основы предпринимательства

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 |

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 32,9 акад. часов;
- аудиторная – 32 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,9 акад. часов;
- самостоятельная работа – 39,1 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет

| Раздел/ тема дисциплины | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа студента | Вид самостоятельной работы | Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Код компетенции |
|---|---------|--|-----------|-------------|---------------------------------|--|---|------------------|
| | | Лек. | лаб. зан. | практ. зан. | | | | |
| 1. Теоретические основы и исторические предпосылки корпоративного управления | | | | | | | | |
| 1.1 Ключевые понятия, термины и определения корпоративного управления. Предмет корпоративного управления. Совет директоров, акционеры. Их права и обязанности. Раскрытие информации. основные закономерности корпоративного взаимодействия. Конфликт интересов. Цели и задачи корпоративного управления. Организация экономического развития и сотрудничества (ОЭСР). Деятельность совета ОЭСР в области корпоративного управления. | 7 | 2 | | 2 | 4 | Работа с литературой и сетевыми ресурсами; | Отчет по практической работе; аудиторная контрольная работа; | УК-10.1, УК-10.2 |
| Итого по разделу | | 2 | | 2 | 4 | | | |
| 2. Международные системы корпоративного управления | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|--|---|------------------|
| <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 | 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 | 9 | | | | |
| 3. Корпоративное управление в период экономического кризиса | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|----|--|----|------|--|---|------------------|
| 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 | 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 | 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 | | | |
| 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 | 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 | 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 | 39,1 | | зачёт | |
| Итого по дисциплине | | 16 | | 16 | 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»;
 - мониторинговое (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 мониторингового (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 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» | https://dlib.eastview.com/ |
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) | URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp |
| Поисковая система Академия Google (Google Scholar) | URL: https://scholar.google.ru/ |
| Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам | URL: http://window.edu.ru/ |

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 квалифицированной деятельности относительно самой компании и ее акционеров;
- г) к арбитражной деятельности между акционерами и руководством компании;
- д) к выполнению обязанностей члена Совета директоров;
- е) к 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 |
|---|--|---|
| 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 | <p>Вопросы к зачету</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 качества корпоративного управления в России.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <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>Примерные тестовые задания</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> <p>4. Основной целью применения Кодекса корпоративного поведения является:</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <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: а) Министерство финансов РФ; б) Федеральная служба по финансовым рынкам; в) Российский институт независимых директоров.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--|
| | | <p>е) нет правильного ответа.</p> <p>9. Роль независимых директоров в корпорации сводится к:</p> <p>а) к арбитражной деятельности между Советом директоров и исполнительным руководством компании;</p> <p>б) к независимой экспертизе предполагаемых к внедрению компанией проектов;</p> <p>в) каффилированной деятельности относительно самой компании и ее акционеров;</p> <p>г) к арбитражной деятельности между акционерами и руководством компании;</p> <p>д) выполнению обязанностей члена Совета директоров;</p> <p>е) лоббированию собственных интересов.</p> <p>10. Исполнительные органы компании - это:</p> <p>а) генеральный директор;</p> <p>б) Правление;</p> <p>в) Совет директоров;</p> <p>г) общее собрание акционеров;</p> <p>д) Независимые директора;</p> <p>е) нет правильного ответа.</p> <p>11. К компетенции исполнительных органов относят:</p> <p>а) организацию разработки приоритетных направлений деятельности компании;</p> <p>б) решение вопросов руководства стратегической деятельностью компании;</p> <p>в) решение наиболее сложных вопросов руководства текущей деятельностью;</p> <p>г) осуществление взаимодействия компании с дочерними и зависимыми обществами.</p> <p>12. Область распространения англо-американской модели:</p> <p>а) США;</p> <p>б) Великобритания;</p> <p>в) Австрия;</p> <p>г) Австралия;</p> <p>д) Канада;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>е) Бельгия.</p> <p>13. Участники реализации германской модели:</p> <p>а) акционеры; б) банк; в) Правление; г) Наблюдательный совет; д) Совет директоров; е) управляющие.</p> <p>14. 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>15. Миноритарные акционеры - это:</p> <p>а) крупные акционеры; б) внутренние акционеры; в) мелкие акционеры; г) внешние акционеры.</p> <p>16. 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> <p>17. Исполнительные органы корпорации подотчетны:</p> <p>а) общему собранию акционеров;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>б) Совету директоров; в) верны а) и б); г) нет правильного ответа.</p> <p>18. Генеральный директор назначается: а) общим собранием акционеров; б) Советом директоров; в) правлением; г) верны а) и б); д) нет правильного ответа.</p> <p>19. Устав корпорации принимается: а) общим собранием акционеров; б) Советом директоров; в) исполнительными органами корпорации; г) нет правильного ответа.</p> <p>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.</p> <p>21. Корпоративный секретарь назначается: а) Советом директоров; б) общим собранием акционеров; в) Генеральным директором; г) нет правильного ответа.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--|
| | | <p>22. Преимуществом эффективного корпоративного управления является:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>23. Обязательный расчет чистых активов производится:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>24. Отличительными признаками российской национальной модели корпоративного управления являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p><i>Оценка способности принимать решения на основе прошлого опыта</i> 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"> 1. Случалось ли Вам когда-либо совершить жизненную ошибку, результаты которой Вы чувствовали в течение нескольких месяцев или лет? 2. Можно ли было избежать этой ошибки? 3. Случается ли Вам настаивать на своем собственном мнении, если Вы не уверены на 100% в его правильности? 4. Рассказывали ли Вы кому-то из самых близких о своей самой большой жизненной ошибке? 5. Считаете ли Вы, что в определенном возрасте характер человека уже не может измениться? 6. Если кто-то доставил Вам небольшое огорчение, можете ли Вы быстро забыть об этом? 7. Иногда считаете ли Вы себя неудачником? 8. Считаете ли Вы себя человеком с большим чувством юмора? 9. Если бы Вы могли изменить важнейшие события, имевшие место в прошлом, построили бы Вы иначе свою жизнь? 10. Руководит ли Вами при принятии ежедневных личных решений больше рассудок чем эмоции? 11. С трудом ли Вам дается принятие мелких решений по вопросам, которые каждый день ставит жизнь? 12. Пользовались ли Вы советом или помощью людей, не входящих в число самых близких лиц, при принятии жизненно важных решений? 13. Часто ли Вы возвращаетесь в воспоминаниях к минутам, которые были для Вас неприятными? 14. Нравится ли Вам Ваш характер? 15. Случалось ли Вам просить у кого-либо прощения, хотя Вы не считали себя виноватым? <p><i>Ключ к тестовому заданию «Умение принимать решения с учетом прежних ошибок»</i> 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</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|--|--|
| | | <p>по 10 баллов. За каждый ответ «не знаю» – 5 баллов.</p> <p>От 100 до 150 баллов – 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>От 50 до 99 баллов – быть может, то, что Вы называете великой ошибкой, которую Выкогда-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>От 0 до 49 баллов – 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>Практическое задание</p> <ol style="list-style-type: none"> По итогам теста разработайте индивидуальную модель принятия решений. Осуществите самотестирование, используя следующие вопросы: <ul style="list-style-type: none"> • что подразумевается под «управленческим решением»? • в чем заключается важность принятия управленческого решения? • каковы ключевые моменты в принятии решений? <p>• как моделируется алгоритм принятия решений?</p> |
| УК-10.2 | Использует экономические знания для принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности | <p style="text-align: center;">Деловая игра «управление корпорацией»</p> <ol style="list-style-type: none"> Группа разбивается на небольшие подгруппы по 6-7- человек, ведущего и жюри, которое будет оценивать работу подгрупп. Каждой из групп дается задание. <ul style="list-style-type: none"> - 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. |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--|
| | | <p>- 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.</p> <p>- 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.</p> <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"> 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? <p>Практические работы Практическая работа №1. Предпосылки и теоретические основы корпоративного управления. 1. На примере конкретной организации проанализировать эффективность взаимодействия</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>«триады» корпоративного управления: высший менеджмент - Совет директоров - акционеры.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Проанализировать состав Совета директоров. 3. Выявить способы коммуникации между участниками «триады» (способы раскрытия информации). <p>Практическая работа №2. Международный опыт в становлении отечественной системы корпоративного управления</p> <ol style="list-style-type: none"> 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). <p>Практическая работа №3. Специфика корпоративного управления в период экономических кризисов.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Практическая работа №4. Корпоративное управление и стратегическое планирование.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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>Практическая работа №5. Корпоративное управление и корпоративная культура.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------------------------|---|--|---------------|-----------|--------------|---------|--------|----------------------------------|--------|--------|---|--------|--------|--|-------|-------|--|--------|-------|------|--------|-------|---|--------|--------|-----------------------------|--------|--------|-----------------|--------|--------|---|--------|--------|---------------------|--------|-------|----------------------------|--------|-------|
| | | <p>Деловая игра Акционеры – владельцы <u>обыкновенных акций</u>. 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="741 791 1966 1455"> <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> </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% |
| | 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% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства | | |
|----------------|----------------------------------|--|---|---|
| | | ОАО СУК “Инвестуголь” | 0 | 0 |
| | | <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> <p>5. Какова должна быть процедура приобретения акций АО “Шахта “Воргашорская”” иностранными</p> | | |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--------------------|
| | | инвесторами? |

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.

