

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.О.10 Теория и практика корпоративного управления**

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика
Профиль – Регламентация и нормирование труда

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Теория и практика корпоративного управления» участвует в формировании компетенций:

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ОПК-4 Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность

Программа контрольно-оценочных мероприятий (очно-заочная форма обучения)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1. Введение в курс «Теория и практика корпоративного управления»	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
					Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	2-3	Текущий контроль	Тема 2. Эволюция теорий корпоративного управления.	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	3-5	Текущий контроль	Тема 3. Модели и современная практика корпоративного управления	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	5-6	Текущий контроль	Тема 4. Специфика и механизм функционирования корпораций.	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	6-7	Текущий контроль	Тема 5. Организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов.	УК-1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
6	7-8	Текущий контроль	Тема 6. Особенности функционирования корпораций в России	УК-5.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
7	8-10	Текущий контроль	Тема 7. Органы управления корпорацией.	УК-2.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
8	10-12	Текущий контроль	Тема 8. Система раскрытия информации.	ОПК-4.1	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
9	12-13	Текущий контроль	Тема 9. Корпоративные конфликты.	УК-2.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
10	13-15	Текущий контроль	Тема 10. Финансовые аспекты корпоративного управления.	УК-5.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
11	16	Текущий контроль	Тема 11. Корпоративная культура	УК-5.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
12	17	Текущий контроль	Темы 1-11	УК-1.2 УК-2.2 УК-5.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Тест (компьютерные технологии)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
13	18-20	Промежуточная аттестация – экзамен	Темы 1-11	УК-1.2 УК-2.2 УК-5.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Собеседование (устно)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
2	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
4	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
5	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и	Типовые тестовые задания

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
		умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
6	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
Промежуточный контроль			
7	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Вопросы и задачи к экзамену

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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкалы оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ

«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий. Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкалы оценивания разноуровневых заданий (заданий репродуктивного и реконструктивного уровней)

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

Критерии и шкалы оценивания конспекта лекций

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

Критерии и шкалы оценивания тестирования при текущем контроле

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено» Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	
«удовлетворительно»	
«не удовлетворительно»	«не зачтено» Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1. Введение в курс «Теория и практика корпоративного управления»	• Сущность корпоративного управления. • Корпорация и ее основные признаки • Субъекты корпоративных отношений • Основные условия и причины возникновения корпоративного управления
2.	Тема 2. Эволюция теорий корпоративного управления.	• Теория фирмы. • Теория транзакционных издержек • Теория контрактов. • Теория прав собственности. • Агентская теория (Agency Theory) • Теория соучастников (Stakeholder Theory) • Управленческая теория (Stewardship Theory) • Организационная теория (Organization Theory) • Корпоративное управление как высший уровень организации компании • Эволюция корпоративного законодательства
3.	Тема 3. Модели и современная практика корпоративного управления	• Национальная модель корпоративного управления • Англо-американская модель корпоративного управления • Японская модель корпоративного управления • Чешская модель корпоративного управления • Немецкая модель корпоративного управления
4.	Тема 4. Специфика и механизм функционирования корпораций.	• Общие элементы, составляющие основу корпоративного управления • Стратегии интеграционного развития корпораций • Принцип прозрачности в корпоративном управлении • Основные свойства принципов корпоративного управления • Виды и типы интеграции корпораций • Корпоративное управление и права акционеров
5.	Тема 5. Организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов.	• Понятие корпорации как хозяйствующего субъекта, • принципы организации • Акционерное общество и акционерная собственность • Открытые и закрытые акционерные общества • Дочерние и зависимые общества
6.	Тема 6. Особенности функционирования корпораций в России	• Институциональные модели корпоративного предпринимательства в Европе и их применимость для России • Формирование модели корпоративного предпринимательства в России • Корпоративное управление в российских государственных компаниях • Характеристика государственного корпоративного сектора • Государственные корпорации
7.	Тема 7. Органы управления корпорацией.	• Основные фигуры управления корпорацией • Совет директоров общества

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

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

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

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

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

1. Кейс «Управление кадровой политикой корпорации»¹

¹ Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вопросы для обсуждения и задания:

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

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

Вопросы для анализа:

1. Что общего в организации и управлении производством трех американских компаний?
2. В чем вы видите основную причину их эффективной деятельности?
3. Какие эффективные методы используют американские фирмы в своей деятельности?

3. Практическое задание: задача.

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

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

3. Кем представлен корпоративный уровень управления?

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

корпоративную деятельность.

4. Что представляет собой Корпоративная стратегия?

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

5. В чем заключается Основная задача корпоративного менеджмента?

Основная задача корпоративного управления заключается в максимизации богатства акционеров. Независимо от различных определений и теоретических подходов, ключевая задача корпоративного управления является общепризнанной защита определенного круга участников корпоративных отношений от потенциального произвола (неэффективной деятельности) наемных менеджеров. Различие состоит в типах и степени вовлечения в сферу корпоративных отношений различных категорий таких потенциальных участников.

6. Как связаны между собой задачи корпоративного управления и защита инвесторов?

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

4. Практическое задание: реферат/доклад. Подготовить реферат/доклад на определенную тему

Темы для рефератов/докладов

1. Субъекты корпоративных отношений
2. Корпоративное управление и вклад в национальную экономику
3. Основные характеристики корпоративной формы управления
4. Инвесторы и эффективная система управления компанией.
5. Соперничество корпоративных интересов
6. Цели, задачи и функции корпоративного менеджмента
7. Корпоративное управление как высший уровень организации компании
8. Корпоративное управление как модель управления бизнесом
9. Основные признаки корпоративного управления
10. Управляющая компания
11. Переходная экономика и корпоративное управление
12. Корпоративный центр: цели, задачи, роль в управлении, выбор модели, текущая деятельность
13. Проблемы в работе корпоративного центра. Разработка программы внедрения выбранной модели корпоративного центра
14. Общие элементы, механизмы и принципы корпоративного управления
15. Виды моделей корпоративного управления. Национальная модель.
16. Корпоративное управление в российских государственных компаниях
17. Корпоративное управление и организация человеческих ресурсов
18. Основные фигуры управления корпорацией: совет директоров, функции, виды, особенности.
19. Кодекс корпоративной этики. Виды кодексов. Подходы к созданию кодексов
20. Качество корпоративного управления

21. Преобразование и развитие корпорации.
22. Организация процессов слияний и поглощений.
23. Специальные виды корпоративного менеджмента.
24. Управление персоналом корпорации.
25. Новые концепции корпоративного менеджмента.
26. Корпоративные организационные структуры.
27. 7. Стратегическое управление компаниями.
28. Система оценки качества корпоративного управления

3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

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

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

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня

1. Практическое задание: ментальная карта. Разработайте ментальную карту по теме 2 «Модели и современная практика корпоративного управления»
2. Практическое задание: эссе. Напишите эссе на тему «Корпоративный менеджмент в условиях цифровизации»
3. Практическое задание: напишите статью в рамках данной дисциплины, отражающую влияние дисциплины на вашу дальнейшую трудовую деятельность.

3.4 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Темы для изучения теоретического материала для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов отделения
		очно-заочного
1	Введение в курс «Теория и практика корпоративного управления»	3
2	Эволюция теорий корпоративного управления.	3
3	Модели и современная практика корпоративного управления	3
4	Специфика и механизм функционирования корпораций.	3
5	Организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов.	3
6	Особенности функционирования корпораций в России	3
7	Органы управления корпорацией.	3
8	Система раскрытия информации.	3
9	Корпоративные конфликты.	3
10	Финансовые аспекты корпоративного управления.	3
11	Корпоративная культура	3
	Итого	33

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе рекомендованной в методических указаниях к лекционным занятиям по данной дисциплине, освоение основных понятий и умение сделать выводы (Представлено в МУ для самостоятельной работы студентов, МУ для подготовки к лекционным занятиям).

3.5. Типовые тестовые задания

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

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

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

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

Типы тестовых заданий:

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

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

Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели	Тема 1. Введение в корпоративное управление	Цель и задачи корпоративного управления	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Элементы корпоративного управления	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Основные условия и причины возникновения корпоративного управления	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема 2. Эволюция теорий корпоративного управления.	Теория фирмы	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Теория транзакционных издержек	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Теория контрактов	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Теория прав собственности	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	Тема 3. Модели и современная практика корпоративного управления	Теоретическими источники корпоративного управления	Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Национальная модель корпоративного управления	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Англо-американская модель корпоративного управления	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Японская модель корпоративного управления	Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Европейские модели корпоративного управления	Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата	Тема 4. Специфика и механизм функционирования корпораций.	Общие элементы, составляющие основу механизма корпоративного управления	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Основные свойства принципов корпоративного управления	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Стратегии развития корпораций	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема 6. Особенности функционирования корпораций в России	Формирование модели корпоративного предпринимательства в России	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Характеристика государственного корпоративного сектора	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Государственные корпорации	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	Тема 8. Система раскрытия информации.	Информации по вопросам корпоративного управления	Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Прозрачность деятельности компании	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Раскрытие корпоративной информации	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	Тема 5. Организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов.	Корпорация как хозяйствующий субъект	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Акционерное общество и акционерная собственность	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Дочерние и зависимые общества	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема 9. Корпоративные конфликты.	Сущность корпоративных отношений	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Корпоративные конфликты: сущность и содержание	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Соперничество корпоративных интересов	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ

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

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Итого				131 – ОТЗ 131 – ЗТЗ

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

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

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

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Комплекс правил, культура, обеспечивающая такое управление корпорацией и контроль над ней, при которых она действует – это _____	корпоративное управление	УК-1 У-1.2
2	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Решение о выплате годовых дивидендов, размере дивидендов и форме его выплаты по акциям каждой категории принимает _____	общее собрание акционеров	УК-2 УК-2.2
3	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Термин «_____» относится к числу самых многозначных, и объясняется это тем, что этот термин крайне сложное и многогранное явление, выражающее все стороны человеческого бытия	культура	УК-5 УК-5.2
4	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> _____ взаимодействие – это система взаимообусловленных социальных действий, при которой действие одного субъекта является одновременно причиной и следствием ответных действий других субъектов	социальное	УК-5 УК-5.2
5	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Финансово-экономические последствия принятия организационно-управленческих решений оцениваются на основе применения аналитических методов _____ расчетов	экономических	ОПК-4 ОПК-4.2
6	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Основные методы экономического обоснования принимаемых организационно-управленческих решений подразделяются на методы общего и _____ анализа	факторного	ОПК-4 ОПК-4.1
7	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ (др.-греч. στρατήγία – искусство полководца) – общий, не детализированный план, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели, в военном деле, позднее вообще какой-либо деятельности человека	Стратегия	УК-1 УК-1.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
8	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Для определения приведенной стоимости денежных потоков, ожидаемых на протяжении всего периода реализации проекта, применяется операция финансовых вычислений, которая называется	дисконтирование	УК-2 УК-2.1
9	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> При управлении проектом для оценки рисков применяется метод анализа _____ проекта к факторам риска	чувствительности	УК-2 УК-2.2
10	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Какие из перечисленных ниже форм реорганизации предусматривают создание новых юридических лиц? 1) присоединением 2) слиянием 3) поглощением 4) преобразованием 5) выделением	5	УК-1 У-1.2
11	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> В компетенцию совета директоров не входит: 1) определение порядка ведения общего собрания акционеров 2) приобретение обществом размещенных акций 3) определение приоритетных направлений деятельности общества. 4) созыв годового и внеочередного общих собраний акционеров. 5) утверждение повестки дня общего собрания акционеров	1	УК-1 У-1.2
12	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Укажите соответствие названия и видов эффекта инновационных проектов, реализуемых в холдинге ОАО «РЖД»: 1) денежный эффект 2) неденежный эффект а) снижение эксплуатационных расходов б) улучшение условий труда в) рост числа филиалов	1 – а 2 – б	УК-2 УК-2.2
13	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Культурное взаимодействие развивается на: 1) этническом уровне 2) национальном уровне 3) цивилизационном уровне 4) все ответы верны	4	УК-5 УК-5.2
14	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Из перечисленного способом преодоления культурных стереотипов является: 1) образование и осведомлённость 2) критическое мышление 3) личный опыт 4) путешествия 5) все ответы верны	5	УК-5 УК-5.2

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

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

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

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

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

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

3.6. Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

обеспечение в системе корпоративного управления.

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

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

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

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

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

27. Организация, критерии и принципы эффективных слияний (поглощений). Проблемы отторжения отдельных частей интегрированного корпоративного образования: цель и организация

процесса. Принципы слияния, выбор и проектирование рациональной модели корпоративного образования.

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

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

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

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

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

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

3.7 Перечень типовых практических заданий к экзамену (для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Задача 1. «Различные подходы к менеджменту»

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

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

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

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

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

Задача 4. «Корпорация «Моторола» занимается изготовлением средств связи. Одним из видов продукции является электронный наручный бипер, подающий звуковой сигнал его

владельцу и показывающий на дисплее номер телефона. Корпорация спроектировала и построила автоматизированный завод по изготовлению биперов за 1,5 года вместо обычных трех. Основой успешной работы было установление точных сроков выполнения работ и жесткого контроля за их соблюдением. Раньше корпорация приступала к выпуску биперов через три недели после получения заказа. Сейчас автоматизированный завод может изготовить и отправить бипер всего через два часа после того, как поступает заказ. Вопросы для анализа: 1. Что общего в организации и управлении производством трех американских компаний? 2. В чем вы видите основную причину их эффективной деятельности? 3. Какие эффективные методы используют американские фирмы в своей деятельности?

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Время на ответ – 60 минут. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются 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:

- перечень теоретических вопросов к экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося) , а также хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

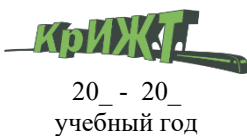
Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

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

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

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Теория и практика корпоративного управления» 4 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП _____/В.О. Колмаков/
1. Подотчетность инвестору, принцип доминирования акционера. Развитие отношений со всеми заинтересованными лицами, соблюдение их прав. Инвестиционная привлекательность корпорации и ее обеспечение в системе корпоративного управления. 2. Корпоративное управление и стоимость корпорации. Рейтинговые оценки инвестиционной привлекательности предприятий. 3. Уставный капитал общества состоит из 1 000 акций, принадлежащих трем акционерам. Акционеру А принадлежит 200 акций, акционеру В - 500 акций, акционеру С - 300 акций. Каким количеством голосов будут обладать перечисленные акционеры на годовом собрании акционеров при выборе совета директоров, состоящего по уставу из 5 членов, если на пять вакансий претендует 9 человек (используется кумулятивное голосование)? А - А-200, В-500, С-300 В. В – А 1 000, В-2 500, С-1 500 С - А-1 500, В-2 000, С-1 000 4. Укажите случаи, в которых вопрос, предложенный акционером, не подлежит включению в повестку дня ОСА: 1) акционером не соблюдены сроки по внесению предложений в повестку дня ОСА, предусмотренные законодательством; 2) акционер не является владельцем предусмотренного законодательством количества голосующих акций общества; 3) вопрос, предложенный для внесения в повестку дня, не отнесен к компетенции акционера и/или не соответствует требованиям ФЗ и/или иных правовых актов РФ; 4) во всех вышеперечисленных случаях 5. «Корпорация «Моторола» занимается изготовлением средств связи. Одним из видов продукции является электронный наручный бипер, подающий звуковой сигнал его владельцу и показывающий на дисплее номер телефона. Корпорация спроектировала и построила автоматизированный завод по изготовлению биперов за 1,5 года вместо обычных трех. Основой успешной работы было установление точных сроков выполнения работ и жесткого контроля за их соблюдением. Раньше корпорация приступала к выпуску биперов через три недели после получения заказа. Сейчас автоматизированный завод может изготовить и отправить бипер всего через два часа после того, как поступает заказ. Вопросы для анализа: 1. Что общего в организации и управлении		

производством трех американских компаний? 2. В чем вы видите основную причину их эффективной деятельности? 3. Какие эффективные методы используют американские фирмы в своей деятельности?