

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

_____ Василенко В.Н.
(подпись) (Ф.И.О.)

«25» мая 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
(наименование в соответствии с РУП)

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

(шифр и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль)

Системный менеджмент

(наименование профиля/специализации)

Квалификация выпускника

магистр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины (модуля) «Корпоративный менеджмент» является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

08 Финансы и экономика (в сфере внутреннего и внешнего финансового контроля и аудита, финансового консультирования, управления рисками, организации закупок);

В рамках освоения программы магистратуры выпускники могут готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический; организационно-управленческий; финансовый; научно-исследовательский.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень образования - магистратура).

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| № п/п | Код компетенции | Наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|-------|-----------------|---|---|
| 1 | ПКв-1 | Способен планировать, координировать и обеспечивать интегрированную комплексную деятельность по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации | ИД1 _{ПКв-1} - Использует принципы, определяет цели и механизмы функционирования, планирования, координирования и обеспечения интегрированной комплексной деятельности по управлению рисками организации в соответствии со стратегическими целями организации |
| 2 | ПКв-4 | Способен участвовать в разработке и реализации научно – исследовательских проектов и инновационных бизнес – процессов на уровне организации | ИД2 ПКв-4 – Предлагает и осуществляет оценку альтернативных вариантов научно – исследовательских и инновационных бизнес – решений в рамках проектного управления |

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (показатели оценивания) |
|---|---|
| ИД1 _{ПКв-1} - Использует принципы, определяет цели и механизмы функционирования, планирования, координирования и обеспечения интегрированной комплексной деятельности по управлению рисками организации в соответствии со стратегическими целями организации | Знает: компоненты системы управления рисками и их взаимосвязь |
| | Умеет: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников, в условиях рисков |
| | Имеет навыки: прогнозирования результатов и учета последствий реализации корпоративных стратегий, оценки эффективности корпоративного управления рисками в соответствии со стратегическими целями организации |
| ИД2 _{ПКв-4} – Предлагает и осуществляет оценку альтернативных вариантов научно – исследовательских и инновационных бизнес – решений в рамках проектного управления | Знает: методы оценки проектов и программ по реорганизации, реструктуризации и реинжинирингу бизнес-процессов организаций, основных положений стратегии их развития и политики управления |
| | Умеет: использовать методы оценки эффективности организационных структур и информационно-управленческих систем инновационной организации, управления организационными изменениями |
| | Имеет навыки: проводить оценку альтернативных вариантов инновационных бизнес-решений корпоративного менеджмента в рамках проектного управления |

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП ВО/СПО

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 ООП. Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин:

Моделирование бизнес-процессов
 Менеджмент финансов
 Разработка и принятие управленческих решений / Системный анализ и аналитические исследования

Дисциплина является предшествующей для изучения последующих дисциплин, практик:

Анализ эффективности управленческой деятельности
 Менеджмент конкурентоспособности
 Стратегическое управление
 Корпоративные системы риск-менеджмента
 Учебная практика, ознакомительная практика
 Учебная практика, научно-исследовательская работа
 Производственная практика, преддипломная практика
 Производственная практика, практика по профилю профессиональной деятельности
 Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика
 Производственная практика, научно-исследовательская работа
 подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
 подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы.

| Виды учебной работы | Всего академических часов, ак. ч | Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч |
|---|----------------------------------|---|
| | | 1 семестр |
| Общая трудоемкость дисциплины (модуля) | 144,00 | 144,00 |
| Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия: | 37,05 | 37,05 |
| Лекции | 17,00 | 17,00 |
| <i>в том числе в форме практической подготовки</i> | 17,00 | 17,00 |
| Практические занятия | 17,00 | 17,00 |
| <i>в том числе в форме практической подготовки</i> | 17,00 | 17,00 |
| Консультации текущие | 0,85 | 0,85 |
| Консультации перед экзаменом | 2,0 | 2,0 |
| Вид аттестации (экзамен) | 0,2 | 0,2 |
| Самостоятельная работа: | 73,15 | 73,15 |
| Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 8,50 | 8,50 |
| Подготовка к практическим занятиям | 8,50 | 8,50 |
| Реферат | 10,00 | 10,00 |
| Другие виды самостоятельной работы | 46,15 | 46,15 |
| Подготовка к экзамену | 33,8 | 33,8 |

5 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1 Содержание разделов дисциплины (модуля)

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела (указываются темы и дидактические единицы) | Трудоемкость раздела, ак. ч |
|-------|---|---|-----------------------------|
| 1 | Понятие и классификация корпораций | Сущность корпорации. Виды корпораций. Монопольные объединения предприятий | 18,15 |
| 2 | Теоретико-методологические основы корпоративного управления | Концепция корпоративного управления. Прогнозирование результатов и учета последствий реализации корпоративных стратегий. Корпоративный контроль в системе корпоративного управления. Введение в рынок корпоративного контроля. Области анализа на рынке корпоративного контроля. Компоненты системы управления рисками и их взаимосвязь. Цели и задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников, в условиях рисков. Способы оценки эффективности корпоративного управления рисками в соответствии со стратегическими целями организации. | 22 |
| 3 | Корпоративные конфликты. Типы корпоративной культуры | Корпоративные конфликты и методика их разрешения. Корпоративная культура: понятия и принципы. Типы корпоративной культуры. | 21 |
| 4 | Финансовые аспекты корпоративного управления | Организация финансовой службы и финансовая структура корпорации. Финансовое планирование в корпорации. Ценовая политика корпорации в современных условиях | 21,5 |
| 5 | Слияния и поглощения компаний. Международный опыт и российская практика | Теоретическое обоснование сделок слияния и поглощения компаний. Международный опыт и российская практика. Процесс подготовки и реализации сделок на рынке корпоративного контроля. Основные направления нормативно-правового регулирования процессов слияния и поглощения компаний. Методы оценки проектов и программ по реорганизации, реструктуризации и реинжинирингу бизнес-процессов организаций, инновационных бизнес-решений корпоративного менеджмента в рамках проектного управления. Оценка альтернативных вариантов инновационных бизнес-решений корпоративного менеджмента в рамках проектного управления. Методы оценки эффективности организационных структур и информационно-управленческих систем инновационной организации, управления организационными изменениями. | 24,5 |
| | | <i>Консультации текущие</i> | 0,85 |
| | | <i>Консультации перед экзаменом</i> | 2 |
| | | <i>Экзамен</i> | 0,2 |
| | | <i>Подготовка к экзамену (контроль)</i> | 33,8 |

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Лекции, ак. ч | Практические занятия, ак. ч | СРО, ак. ч |
|-------|--|---------------|-----------------------------|------------|
| 1 | Понятие и классификация корпораций. | 2 | 2 | 14,15 |
| 2 | Теоретико-методологические основы корпоративного управления. | 2 | 2 | 18 |
| 3 | Корпоративные конфликты. Типы корпоративной культуры. | 4 | 4 | 13 |
| 4 | Финансовые аспекты корпоративного управления. | 4 | 4 | 13,5 |

| | | | | |
|---|--|---|------|------|
| 5 | Слияния и поглощения компаний. Международный опыт и российская практика. | 5 | 5 | 14,5 |
| | <i>Консультации текущие</i> | | 0,85 | |
| | <i>Консультации перед экзаменом</i> | | 2 | |
| | <i>Экзамен</i> | | 0,2 | |
| | <i>Подготовка к экзамену (контроль)</i> | | 33,8 | |

5.2.1 Лекции

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Тематика лекционных занятий | Трудоемкость, ак. ч |
|-------|--|---|---------------------|
| 1 | Понятие и классификация корпораций. | Сущность корпорации. Виды корпораций. Монопольные объединения предприятий | 2 |
| 2 | Теоретико-методологические основы корпоративного управления. | Концепция корпоративного управления. Прогнозирование результатов и учета последствий реализации корпоративных стратегий. Корпоративный контроль в системе корпоративного управления. Введение в рынок корпоративного контроля. Области анализа на рынке корпоративного контроля. Компоненты системы управления рисками и их взаимосвязь. Цели и задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников, в условиях рисков. Способы оценки эффективности корпоративного управления рисками в соответствии со стратегическими целями организации. | 2 |
| 3 | Корпоративные конфликты. Типы корпоративной культуры. | Корпоративные конфликты и методика их разрешения. Корпоративная культура: понятия и принципы. Типы корпоративной культуры. | 4 |
| 4 | Финансовые аспекты корпоративного управления. | Организация финансовой службы и финансовая структура корпорации. Финансовое планирование в корпорации. Ценовая политика корпорации в современных условиях | 4 |
| 5 | Слияния и поглощения компаний. Международный опыт и российская практика. | Теоретическое обоснование сделок слияния и поглощения компаний. Международный опыт и российская практика. Процесс подготовки и реализации сделок на рынке корпоративного контроля. Основные направления нормативно-правового регулирования процессов слияния и поглощения компаний. Методы оценки проектов и программ по реорганизации, реструктуризации и реинжинирингу бизнес-процессов организаций, инновационных бизнес-решений корпоративного менеджмента в рамках проектного управления. Оценка альтернативных вариантов инновационных бизнес-решений корпоративного менеджмента в рамках проектного управления. Методы оценки эффективности организационных структур и информационно-управленческих систем инновационной организации, управления организационными изменениями. | 5 |

5.2.2 Практические занятия (семинары)

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Тематика практических занятий (семинаров) | Трудоемкость, ак. ч |
|-------|-------------------------------------|---|---------------------|
| 1 | Понятие и классификация корпораций. | Сущность корпорации. Виды корпораций. Монопольные объединения предприятий | 2 |
| 2 | Теоретико-методологические основы | Концепция корпоративного управления. Прогнозирование результатов и учета последствий реализации корпоративных стратегий. Корпоративный контроль в | 2 |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | корпоративного управления. | системе корпоративного управления. Введение в рынок корпоративного контроля. Области анализа на рынке корпоративного контроля. Компоненты системы управления рисками и их взаимосвязь. Цели и задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников, в условиях рисков. Способы оценки эффективности корпоративного управления рисками в соответствии со стратегическими целями организации. | |
| 3 | Корпоративные конфликты. Типы корпоративной культуры. | Корпоративные конфликты и методика их разрешения. Корпоративная культура: понятия и принципы. Типы корпоративной культуры. Методика бизнес-инжиниринга и его применения в системе корпоративного управления. | 4 |
| 4 | Финансовые аспекты корпоративного управления. | Организация финансовой службы и финансовая структура корпорации. Финансовое планирование в корпорации. Ценовая политика корпорации в современных условиях | 4 |
| 5 | Слияния и поглощения компаний. Международный опыт и российская практика. | Теоретическое обоснование сделок слияния и поглощения компаний. Международный опыт и российская практика. Процесс подготовки и реализации сделок на рынке корпоративного контроля. Основные направления нормативно-правового регулирования процессов слияния и поглощения компаний. Методы оценки проектов и программ по реорганизации, реструктуризации и реинжинирингу бизнес-процессов организаций, инновационных бизнес-решений корпоративного менеджмента в рамках проектного управления. Оценка альтернативных вариантов инновационных бизнес-решений корпоративного менеджмента в рамках проектного управления. Методы оценки эффективности организационных структур и информационно-управленческих систем инновационной организации, управления организационными изменениями. | 5 |

5.2.3 Лабораторный практикум не предусмотрен

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Вид СРО | Трудоемкость, ак. ч |
|-------|--|---|---------------------|
| 1 | Понятие и классификация корпораций. | Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 1,5 |
| | | Подготовка к практическим /лабораторным занятиям | 1,5 |
| | | Другие виды СРО | 11,15 |
| 2 | Теоретико-методические основы корпоративного управления. | Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 1,5 |
| | | Подготовка к практическим /лабораторным занятиям | 1,5 |
| | | Реферат | 10 |
| | | Другие виды СРО | 5 |
| 3 | Корпоративные конфликты. Типы корпоративной культуры. | Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 1,5 |
| | | Подготовка к практическим /лабораторным занятиям | 1,5 |
| | | Другие виды СРО | 10 |
| 4 | Финансовые аспекты корпоративного управления. | Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 2 |

| | | | |
|---|--|---|-----|
| | | Подготовка практическим/лабораторным занятиям ^к | 1,5 |
| | | Другие виды СРО | 10 |
| 5 | Слияния и поглощения компаний. Международный опыт и российская практика. | Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 2 |
| | | Подготовка практическим/лабораторным занятиям ^к | 2,5 |
| | | Другие виды СРО | 10 |

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

Мявлина, Н. Ж. Корпоративный менеджмент : учебно-методическое пособие / Н. Ж. Мявлина. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 64 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173720>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Цветков, А. Н. Теория менеджмента : учебник / А. Н. Цветков. — Санкт-Петербург : Лань, 2019. — 344 с. — ISBN 978-5-8114-4194-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119641>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Швецова, И. Н. Факторы роста рыночной стоимости корпораций: теоретический взгляд : монография / И. Н. Швецова, Е. А. Бадокина, И. Л. Ильина ; под редакцией И. Н. Швецовой. — Сыктывкар : СГУ им. Питирима Сорокина, 2020. — 78 с. — ISBN 987-5-87661-635-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/176962>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

6.2 Дополнительная литература

Косенкова, С. В. Корпоративный экологический менеджмент : учебное пособие / С. В. Косенкова, Н. Б. Ефимова. — Волгоград : Волгоградский ГАУ, 2016. — 180 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/100840>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Пасько, Е. А. Риск-менеджмент в корпоративном бизнесе : учебное пособие / Е. А. Пасько. — Ставрополь : СКФУ, 2016. — 110 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/155618>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Баранова, Н. В. Корпоративные финансы и финансовый менеджмент : учебное пособие / Н. В. Баранова. — Новосибирск : СГУВТ, 2018. — 237 с. — ISBN 978-5-8119-0791-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147150>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Ильин, В. А. Крупнейшие металлургические корпорации и их роль в формировании бюджетных доходов : монография / В. А. Ильин. — Вологда : ВолНЦ РАН, 2019. — 204 с. — ISBN 978-5-93299-417-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/158528>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Пономарева, Т. Н. Правовой статус коммерческой организации как корпорации : учебное пособие / Т. Н. Пономарева. — Вологда : ВоГУ, 2014. — 76 с. — ISBN 978-5-87822-543-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93143>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

6.3 Учебно-методические материалы

Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]: задания для самостоятельной работы студентов для студентов, обучающихся по направлению 38.04.02 – «Менеджмент», очной формы обучения / Е. И. Кривенко [и др.] ; ВГУИТ, Кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики. - Воронеж : ВГУИТ, 2021. - 24 с.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации (<https://minobrnauki.gov.ru/>)
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (<http://obrnadzor.gov.ru/>)
3. Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru>)
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (<http://window.edu.ru>)
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>)
6. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com/>, неограниченный доступ. ООО «Издательство Лань» Лицензионный договор на предоставление права использования программного обеспечения ИКЗ 211366602677636660100100470016311244 № 883 от 20.12.2021 (срок действия с 03.03.2022 по 02.03.2023).
7. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com/>, неограниченный доступ. ООО «ЭБС ЛАНЬ» Договор № 882 ИКЗ 211366602677636660100100480016311244 от 26.02.2021 (срок действия с 03.03.2022 по 02.03.2023).
8. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/>, для 7000 пользователей. Базовая коллекция. ООО «Некс Медиа» Контракт об оказании информационных услуг № 102 ИКЗ 211366602677636660100100140000000244 от 21.02.2022 (срок действия с 01.03.2022 по 31.08.2022).
9. «Образовательная платформа ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/> ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. Договор на оказание услуг по предоставлению доступа к образовательной платформе № 707 от 09.11.2021 (срок действия с 03.12.2021 по 02.12.2022)
10. БД «ПОЛПРЕД Справочники» <http://www.polpred.com>, неограниченный доступ, ООО «ПОЛПРЕД Справочники» Соглашение № 128 от 12.04.2017 (скан-копия), (срок действия с 12.04.2017 до 15.10.2022)
11. Сетевая локальная БД Справочная Правовая Система Консультант Плюс для 50 пользователей, ООО «Консультант-Эксперт» Договор № 200016222100052 от 19.11.2021 (срок действия с 01.01.2022 по 31.01.2023)
12. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/> ООО Научная электронная библиотека. Лицензионное соглашение № 681/633 от 04.09.2013, неограниченный доступ
13. Сводный каталог библиотек г. Воронеж https://lib.vsu.ru/zgate?Init+lib_svkatalog.xml,simple_sv.xsl+rus, ФГБОУ ВО «ВГУ» Договор о безвозмездной передаче научно-технической продукции № 271 от 04.06.2018, неограниченный доступ (срок действия с 04.06.2018 по 03.06.2023)
14. ИС ЭКБСОН <http://www.vlibrary.ru/> ФГБУ «Государственная публичная научно-техническая библиотека России. Соглашение о сотрудничестве в области развития Информационной системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки в рамках единого интернет-ресурса № 478 от 31.08.2020 г., неограниченный доступ (срок действия с 31.08.2020 по 31.08.2022).

6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Microsoft Windows 7 (Microsoft Open License Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level#47881748 от 24.12.2010 г. <http://eopen.microsoft.com>),

Альт Образование 8.2 + Liber Office 6.2 (Лицензия № AAA.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно»),

Adobe Reader XI ((бесплатное ПО) <https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html>),

Microsoft Office Professional Plus 2010 (Microsoft Open License Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. <http://eopen.microsoft.com>),

Автоматизированная интегрированная библиотечная система «МегаПро» (Номер лицензии: 104-2015 Дата: 28.04.2015 Договор №2140 от 08.04.2015 г. Уровень лицензии «Стандарт»)

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

| | |
|--|---|
| <p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий (2 ауд.) Комплект мебели для учебного процесса. Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации</p> | <p>394036, Воронежская область, г. Воронеж, Центральный район, проспект Революции, 19 № 28, 2 этаж (Административный корпус)</p> |
| <p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий (ауд. 248) Комплект мебели для учебного процесса. Мультимедийное оборудование: Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP LaserJet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.</p> | <p>394036, Воронежская область, г. Воронеж, Центральный район, проспект Революции, 19 № 9, 2 этаж (Административный корпус)</p> |
| <p>Учебная аудитория (помещение для самостоятельной работы обучающихся) (ауд. 427 а) Комплект мебели для учебного процесса. Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук Samsung 300Ci5-241OM 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.</p> | <p>394036, Воронежская область, г. Воронеж, Центральный район, проспект Революции, 19 № 71, 4 этаж ЛИТЕРА 1Е</p> |

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля)**.

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Организационно-методические данные дисциплины для заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы

| Виды учебной работы | Всего академи- ческих часов, ак. ч | Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч |
|---|--|---|
| | | 2 семестр |
| Общая трудоемкость дисциплины (модуля) | 144,00 | 144,00 |
| Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия: | 15,90 | 15,90 |
| Лекции | 6,00 | 6,00 |
| <i>в том числе в форме практической подготовки</i> | 6,00 | 6,00 |
| Практические/лабораторные занятия | 6,00 | 6,00 |
| <i>в том числе в форме практической подготовки</i> | 6,00 | 6,00 |
| Консультации текущие | 0,90 | 0,90 |
| Рецензирование контрольных работ обучающихся-заочников | 0,80 | 0,80 |
| Консультации перед экзаменом | 2,00 | 2,00 |
| Вид аттестации (экзамен) | 0,2 | 0,2 |
| Самостоятельная работа: | 121,30 | 121,30 |
| Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 3,00 | 3,00 |
| Подготовка к практическим/лабораторным занятиям | 3,00 | 3,00 |
| Контрольная работа | 10,00 | 10,00 |
| Другие виды самостоятельной работы | 105,30 | 105,30 |
| Подготовка к экзамену (контроль) | 6,80 | 6,80 |

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

| № п/п | Код компетенции | Наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|-------|-----------------|---|---|
| 1 | ПКв-1 | Способен планировать, координировать и обеспечивать интегрированную комплексную деятельность по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации | ИД1 _{ПКв-1} - Использует принципы, определяет цели и механизмы функционирования, планирования, координирования и обеспечения интегрированной комплексной деятельности по управлению рисками организации в соответствии со стратегическими целями организации |
| 2 | ПКв-4 | Способен участвовать в разработке и реализации научно – исследовательских проектов и инновационных бизнес – процессов на уровне организации | ИД2 ПКв-4 – Предлагает и осуществляет оценку альтернативных вариантов научно – исследовательских и инновационных бизнес – решений в рамках проектного управления |

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (показатели оценивания) |
|---|---|
| ИД1 _{ПКв-1} - Использует принципы, определяет цели и механизмы функционирования, планирования, координирования и обеспечения интегрированной комплексной деятельности по управлению рисками организации в соответствии со стратегическими целями организации | Знает: компоненты системы управления рисками и их взаимосвязь |
| | Умеет: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников, в условиях рисков |
| | Имеет навыки: прогнозирования результатов и учета последствий реализации корпоративных стратегий, оценки эффективности корпоративного управления рисками в соответствии со стратегическими целями организации |
| ИД2 _{ПКв-4} – Предлагает и осуществляет оценку альтернативных вариантов научно – исследовательских и инновационных бизнес – решений в рамках проектного управления | Знает: методы оценки проектов и программ по реорганизации, реструктуризации и реинжинирингу бизнес-процессов организаций, основных положений стратегии их развития и политики управления |
| | Умеет: использовать методы оценки эффективности организационных структур и информационно-управленческих систем инновационной организации, управления организационными изменениями |
| | Имеет навыки: проводить оценку альтернативных вариантов инновационных бизнес-решений корпоративного менеджмента в рамках проектного управления |

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине/практике

| № п/п | Разделы дисциплины | Индекс контролируемой компетенции (или ее части) | Оценочные средства | | Технология/процедура оценивания (способ контроля) | |
|-------|---|--|------------------------------------|--|---|--|
| | | | наименование | №№ заданий | | |
| 1 | Понятие и классификация корпораций | ПКв-1 (ИД1 _{ПКв-1}) | Собеседование (вопросы к экзамену) | 1-42, 43-51, 101-106 | Уровневая шкала | |
| 2 | Теоретико-методологические основы корпоративного управления | | Тест (Банк тестовых заданий) | | | Процентная шкала |
| 3 | Корпоративные конфликты. Типы корпоративной культуры | | ПКв-4 (ИД2 _{ПКв-4}) | Собеседование (решение практических задач) | 52-91, 92-100 107-110 | Уровневая шкала |
| 4 | Финансовые аспекты корпоративного управления | | | Кейс-задания (ситуационные задания) | | Уровневая шкала |
| 5 | Слияния и поглощения компаний. Международный опыт и российская практика | | | Реферат | | Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено») |

3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

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

Аттестация обучающегося по дисциплине/практике проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (зачета, экзамена).

3.1. Банк заданий

Шифр и наименование компетенции _____ ПКв-1 - Способен планировать, координировать и обеспечивать интегрированную комплексную деятельность по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации (ИД1_{ПКв-1} - Использует принципы, определяет цели и механизмы функционирования, планирования, координирования и обеспечения интегрированной комплексной деятельности по управлению рисками организации в соответствии со стратегическими целями организации)

| № задания | Тестовое задание с выбором одного правильного ответа |
|-----------|--|
| 1 | Статус корпорации как юридического лица подтверждается: фактом регистрации в государственном органе; подписанием учредительного договора; подписанием договора о совместной деятельности |
| 2 | Основными целями некоммерческих корпораций являются: получение контроля над значительной частью рынка; координация предпринимательской деятельности, защита общих имущественных интересов; защита интересов держателей ценных бумаг, выпущенных с целью объединения крупного капитала; получение льгот или полное освобождение от налогов; непосредственное воздействие на уровень цен; влияние на размеры и распределение национального продукта, уровень занятости и покупательскую способность населения |
| 3 | Важнейшей задачей в системе корпоративного управления являются: совершенствование корпоративной политики. управление инновациями; управление корпоративной собственностью и капиталом |
| 4 | Высшим органом управления акционерной корпорации является: |

| | |
|----|---|
| | наблюдательный совет; общее собрание акционеров; собрание учредителей; совет директоров; совет управляющих |
| 5 | Определенное поведение корпорации в рыночной среде, обеспечивающее устойчивое положение, освоение и укрепление рыночных позиций, выбор оптимальных путей технического и технологического развития, представляет собой: миссию корпорации; стратегию корпорации; задачу корпорации |
| 6 | Совокупность факторов, оказывающих непосредственное или опосредованное влияние на деятельность корпорации, представляет собой: внутреннюю среду корпорации; корпоративную культуру; внешнюю среду корпорации |
| 7 | Основной позитивной целью объединения предприятий в корпорации, не противоречащими законодательству, являются: препятствование доступу на рынок другим фирмам; раздел товарного рынка; поддержание покупных или продажных цен для получения монопольно высокой прибыли; увеличение рыночной доли; ограничение конкуренции и устранение конкурентов |
| 8 | Самые строгие нормы по раскрытию информации предусмотрены: в англо-американской модели управления акционерными обществами (корпорациями); в немецкой модели управления акционерными обществами (корпорациями); в японской модели управления акционерными обществами (корпорациями) |
| 9 | Банки являются ключевыми участниками корпоративных отношений: в японской модели управления акционерным обществом; в немецкой модели управления акционерным обществом; в англо-американской модели управления акционерным обществом |
| 10 | Формой объединения корпораций, участники которой в результате заключения соглашения о регулировании объема производства и условиях сбыта, найма рабочей силы, сохраняют коммерческую и производственную самостоятельность, является: синдикат; концерн; картель; трест |
| 11 | Наиболее распространенной организационно-правовой формой создания отечественных корпорации является: ассоциация; акционерное общество; товарищество; муниципальное предприятие |
| 12 | При создании корпорации в форме открытого акционерного общества используется система: распределения акций между юридическими лицами; распределения акций между учредителями или заранее определенным кругом лиц; подписки на акции, открытой и доступной всем желающим |
| 13 | Одной из особенностей корпораций, учрежденных в форме акционерного общества, является: ограниченная ответственность их участников по обязательствам корпорации средствами, вложенными в покупку акций; солидарная ответственность их участников в одинаковом для всех размере; ответственность участников в пределах внесенных вкладов |
| 14 | Акционерная корпорация отвечает по своим обязательствам перед кредиторами: денежными средствами, находящимися на банковских счетах всем принадлежащим ей имуществом; имуществом, принадлежащим участникам корпорации; не несет имущественной ответственности |
| 15 | При создании стратегического альянса не применимой является форма взаимодействия, при которой: одна компания берет на себя управление другой; осуществляется совместная разработка новых проектов; осуществляется взаимное оказание помощи при производстве продукции; происходит получение выхода на новые рынки сбыта одной компанией и улучшение финансового состояния другой |
| 16 | Глобальная корпорация осуществляет свою деятельность: на мировом рынке, являясь производителем разнообразной продукции для многих стран; на рынке одной страны, являясь производителем разнообразной продукции для данной страны; на мировом рынке, являясь производителем однотипной продукции для всех стран |
| 17 | Транснациональной корпорацией является сложная корпоративная структура, осуществляющая свою деятельность: в одной стране и имеющая свою штаб-квартиру (управляющую компанию) в другой стране; |

| | |
|--|---|
| | в нескольких странах и имеющая штаб-квартиру в одной или нескольких странах; в одной стране и имеющая штаб-квартиры в разных странах |
| 18 | Принципы корпоративного управления: защита прав акционеров; совершенствование структуры корпорации; извлечение прибыли |
| 19 | Холдинг может образовываться путем: создания дочерних предприятий; преобладающего участия в уставном капитале; заключения договора |
| 20 | Обязательным участником финансово-промышленной группы является: управляющая компания; кредитная организация (банк); сбытовая организация |
| 21 | Облигация как ценная бумага закрепляет право на: управление акционерным обществом; сумму займа и процентов; получение дополнительных ценных бумаг |
| 22 | Корпоративное управление осуществляется: только на уровне корпорации; только на централизованном уровне; на уровне корпорации и централизованном уровне |
| 23 | Основным финансово-контрольным органом акционерного общества является: финансово-экономическая служба; комитет по аудиту; аудитор; ревизионная комиссия |
| 24 | К организациям, публикующим отчетность о своей деятельности, относятся: общество с ограниченной ответственностью; акционерное общество; производственный кооператив |
| 25 | К основным видам государственного регулирования экономики корпораций можно отнести: регулирование цен и тарифов; регулирование хозяйственных договоров; регулирование обеспечения занятости населения |
| Тестовое задание с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов) | |
| 26 | В зависимости от преследуемых целей корпорации подразделяются на виды: публичные и полупубличные; предпринимательские и непредпринимательские; американские, английские, германские, российские; верны все ответы |
| 27 | Что представляет собой корпоративная среда? корпоративные отношения; местное население и общество в целом; малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями справедливых торговых отношений и своевременных платежей; область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих возможностей оказывать влияние; элемент корпоративной культуры |
| 28 | Важный вид отношений корпоративного управления: распределение прибыли корпораций; распределение ответственности акционеров; выплата дивидендов акционерам; выплата налогов |
| 29 | В основе выделения трех категорий управленческих работников: руководителей, специалистов и технических исполнителей (служащих) лежит определенный критерий стиль работы уровень управления технология процесса управления функции управления организационная структура управления |
| 30 | Линейные связи предполагают подчинение линейным руководителям по всем вопросам по определенным группам проблем подчинение функциональному руководителю четкую иерархическую лестницу согласованность действий исполнителей |
| 31 | Функциональная структура органов управления характеризуется длительностью процедуры принятия решений специализацией каждого органа управления на выполнении отдельных функций на всех уровнях управления быстротой реакции в ответ на прямые указания |

| | | | |
|--|--|--------------------------|--|
| | перегрузкой менеджеров высшего уровня отсутствием единства действий между функциональными службами | | |
| 32 | При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным да нет только в случаях наличия безответственного персонала при наличии неопытных менеджеров | | |
| 33 | К преимуществам матричной структуры управления относятся возможность децентрализации на основе образования «центров прибыли» простое и ясное распределение прав и обязанностей улучшение контроля со стороны руководителей высшего звена лучшее использование высококвалифицированных специалистов углубленная деловая и профессиональная специализация работников | | |
| 34 | Метод экспертных оценок наиболее адекватен для принятия решений в условиях неопределенности принятия программируемых решений осуществления контроля с обратной связью применения критерия «затраты – эффективность» построения математических моделей | | |
| 35 | Групповое принятие решений всегда предпочтительней индивидуального да нет при условии непрофессионального руководителя при условии безответственного персонала | | |
| Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности | | | |
| 36 | Определенному уровню управления соответствуют различные категории управленческих работников | | |
| | Уровень управления | Категории работников | |
| | Высший | А | Начальники отделов и служб предприятия |
| | Средний | Б | Мастера |
| | Низовой | В | Заместители и помощники директора |
| | Ответ: 1в, 2а, 3б | | |
| 37 | Представленным типам структур соответствует различная характеристика | | |
| | Характеристика | | Функциональная |
| | Жесткое закрепление обязанностей и прав, централизация управления | А | Тип структуры управления |
| | Ориентация на проекты | Б | Матричная |
| | Централизованное управление диверсифицированными производствами | В | Дивизиональная |
| | Оценка по выполнению закрепленных функций | Г | Линейная |
| | Ответ: 1б, 2г, 3в, 4а | | |
| 38 | Последовательность управленческих действий для достижения целей организации: 1. Определение цели деятельности. 2. Формулирование проблемы, ее суть. 3. Формулирование конкретных задач для выбранного решения проблемы 4. Постановка задачи исполнителям (организация выполнения решения). 5. Выбор наилучшего решения проблемы, сопоставление его с первоначальной целью. 6. Контроль за выполнением решения. | | |
| | Ответ: 1, 2, 3, 4, 5, 6 | | |
| 39 | Представленные функциональные решения соответствуют следующим функциям управления: | | |
| | Типичные функциональные решения | Общие функции управления | |
| | Определение генеральной цели развития организации | Мотивирование | |
| | Решение о переходе на децентрализованную структуру управления | Организация | |
| | Определение способов контроля за деятельностью | Планирование | |
| | Введение новой системы премирования работников | Контроль | |
| | Ответ: 1а, 2б, 3в, 4г | | |
| 40 | Соотнесите методы управления персоналом к соответствующим группам: | | |
| | 1) Создание творческой атмосферы | А Административные | |
| | 2) Инструктирование | Б Экономические | |
| | 3) страхование | В Социальные | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|------------------------------|--------------|---|------------------------------|-------------------|---|--------------------------------|----------------------|---|----------------------------------|
| | Ответ: 1в, 2а, 3б | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | <p>Соотнесите административные методы управления персоналом к соответствующим группам:</p> <table border="1"> <tr> <td>1) приказы</td> <td>А</td> <td>Организационное воздействие</td> </tr> <tr> <td>2) замечание</td> <td>Б</td> <td>Распорядительное воздействие</td> </tr> <tr> <td>3) штрафы</td> <td>В</td> <td>Материальная ответственность</td> </tr> <tr> <td>4) депремирование</td> <td>Г</td> <td>Дисциплинарная ответственность</td> </tr> <tr> <td>5) устав организации</td> <td>Д</td> <td>Административная ответственность</td> </tr> </table> <p>Ответ: 1б, 2г, 3д, 4в, 5а</p> | 1) приказы | А | Организационное воздействие | 2) замечание | Б | Распорядительное воздействие | 3) штрафы | В | Материальная ответственность | 4) депремирование | Г | Дисциплинарная ответственность | 5) устав организации | Д | Административная ответственность |
| 1) приказы | А | Организационное воздействие | | | | | | | | | | | | | | |
| 2) замечание | Б | Распорядительное воздействие | | | | | | | | | | | | | | |
| 3) штрафы | В | Материальная ответственность | | | | | | | | | | | | | | |
| 4) депремирование | Г | Дисциплинарная ответственность | | | | | | | | | | | | | | |
| 5) устав организации | Д | Административная ответственность | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | <p>Соотнесите экономические методы управления персоналом к соответствующим группам:</p> <table border="1"> <tr> <td>1) стоимость</td> <td>А</td> <td>Ценные бумаги</td> </tr> <tr> <td>2) премии</td> <td>Б</td> <td>Рыночное ценообразование</td> </tr> <tr> <td>3) дивиденды</td> <td>В</td> <td>Оплата труда</td> </tr> <tr> <td>4) уровень жизни</td> <td>Г</td> <td>Рабочая сила</td> </tr> </table> <p>Ответ: 1б, 2в, 3а, 4б, 5е, 6в, 7г</p> | 1) стоимость | А | Ценные бумаги | 2) премии | Б | Рыночное ценообразование | 3) дивиденды | В | Оплата труда | 4) уровень жизни | Г | Рабочая сила | | | |
| 1) стоимость | А | Ценные бумаги | | | | | | | | | | | | | | |
| 2) премии | Б | Рыночное ценообразование | | | | | | | | | | | | | | |
| 3) дивиденды | В | Оплата труда | | | | | | | | | | | | | | |
| 4) уровень жизни | Г | Рабочая сила | | | | | | | | | | | | | | |
| Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 43 | <p>Сотрудник планового отдела записался на прием к директору предприятия с целью решения вопроса о повышении ему заработной платы. При этом, ни начальник планового отдела, ни руководитель департамента кадров не были поставлены в известность о сложившейся ситуации. Какой принцип менеджмента нарушен?</p> <p>Ответ: принцип субординации</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | <p>Вы директор крупного успешного производственного предприятия. Основные цеха находятся в отдельном комплексе зданий на городской окраине, а офис – в центре. Производственные и бизнес-процессы у вас хорошо отлажены и это ваша заслуга, все сотрудники в курсе ваших организаторских способностей. Однажды вы вышли из своего кабинета и отправились в другое крыло, чтобы лично проконтролировать приёмку новой компьютерной техники, которую недавно заказали по вашему личному распоряжению. И вот в коридоре видите трёх служащих: двое из отдела маркетинга, а один из службы МТС (материально-технического снабжения). Они что-то бурно обсуждали. Удивлённо подняв бровь, вы прошли мимо. На обратном пути (через полчаса), троица по-прежнему болтала. При этом они точно вас заметили</p> <p>Ответ: подойти и популярно объяснить, что пора расходиться.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 | <p>При формировании цены на новую продукцию маркетологами предприятия изучены показатели качества и сложившегося уровня цен на аналогичную продукцию конкурентов, оценены возможности сырьевого и материального обеспечения производства, установлены тренды экономической ситуации в регионе, выявлен потенциальный спрос потребителей. Однако при выводе продукции предприятия на рынок прогнозы маркетологов по объемам продаж не оправдались. Какой фактор прямого воздействия внешней среды не был учтен при формировании уровня цен?</p> <p>Ответ: платежеспособный спрос потребителей.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 46 | <p>Вы начальник цеха крупного завода, к вам приходит рабочий и просит отпуск на четыре дня в связи со своим бракосочетанием. - Почему именно на четыре дня? – спрашиваете вы. - Ну, в прошлом квартале вы нашему мастеру дали четыре, - не моргнув глазом ответил рабочий. Вы вошли в положение рабочего, однако, внеочередной отпуск предоставили на три дня. Рабочий несколько расстроился, но ничего не сказал. В итоге рабочий самовольно прибавил себе ещё день, никого не поставив в известность</p> <p>Ответ: объявить выговор в приказе.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47 | <p>Вы директор крупного завода. Ваш офисный служащий постоянно опаздывает. В конце концов, вы вызываете его к себе утром «на ковёр». И надо же такому случиться: именно в этот день вы сами опаздываете (редкий случай). Реальная причина – хронический недосып. Провинившийся подчиненный уже ждёт вас в приёмной.</p> <p>Ответ: поздоровайтесь и, как ни в чём не бывало, перейдёте к профилактической беседе.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 48 | <p>Вы – руководитель низшего звена, начальник отдела. Одновременно (с разницей в 5 минут по корпоративной почте) вы два срочных задания: от вашего непосредственного начальника (начальника вашего управления) и от вышестоящего начальника (коммерческого директора). Задания настолько срочные, что времени для согласования сроков, уточнения деталей выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Однако вы чётко понимаете, что если вы возьметесь за решение обоих заданий, то не успеете к сроку решить ни одно из них.</p> <p>Ответ: сначала выполнить наиболее важное задание.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Кейс-задания (Ситуационные задания) | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|----|---|
| 49 | В вашем отделе есть сотрудник, который прошел все этапы карьерного развития в данном подразделении. В настоящий момент никто лучше, чем он, не знает специфики деятельности подразделения. Однако вы понимаете, что через некоторое время ему станет скучно работать здесь. Что вы ему предложите? Ответ: построить перспективную карьерограмму развития в рамках организаци. |
| 50 | Секретарь приходит на работу в чересчур короткой юбке и с ярким макияжем. Вы понимаете, что внешний вид подчиненного не соответствует дресс-коду компании. Ваши действия? Ответ: устное замечание. |
| 51 | Ваша подчиненная предпочитает делать степенно и с расстановкой, затрачивая больше времени, чем другие сотрудники, что, на ваш взгляд, не всегда соответствует ритму деятельности компании. Как вы ей об этом скажете? Ответ: необходимо предложить ей пройти курсы с целью повышения производительности труда. |

Шифр и наименование компетенции _____ ПКв-4 - Способен участвовать в разработке и реализации научно – исследовательских проектов и инновационных бизнес – процессов на уровне организации (ИД2 ПКв-4 – Предлагает и осуществляет оценку альтернативных вариантов научно – исследовательских и инновационных бизнес – решений в рамках проектного управления)

| № задания | Тестовое задание с выбором одного правильного ответа |
|-----------|--|
| 52 | Косвенное регулирование деятельности корпораций осуществляется через: налоги; защиту окружающей среды и пользование природными ресурсами; ограничение конкуренции |
| 53 | Корпоративный конфликт - это: конфликт между сотрудниками корпорации; конфликт между акционерами и корпорацией; трудовой конфликт |
| 54 | Стороной корпоративного спора могут быть: корпорация или ее участники; корпорация и государственные органы; корпорация, ее участники, заинтересованные третьи лица |
| 55 | Основным признаком, характеризующим конгломерат, является: интеграция предприятий различных отраслей без наличия производственной общности; объединение корпораций, осуществляющих свою деятельность в одной отрасли; высокая степень централизации управления |
| 56 | Стратегия обратной вертикальной интеграции направлена на рост корпорации за счет приобретения или усиления контроля: над поставщиками и создания дочерних снабженческих структур; над системами распределения и сбыта; над производством нового продукта |
| 57 | Корпорация — это: группа лиц для совместной деятельности; группа предприятий; субъект права (юридическое лицо); коллективное хозяйство |
| 58 | Корпоративное управление — это управление: совместным капиталом; трудовыми ресурсами; технологиями; производством |
| 59 | Объектом корпоративного управления является: труд; капитал; техника и технология; отношения |
| 60 | К настоящему времени сформировалась концепция сущности корпоративного управления: финансы компании; менеджмент компании; богатый спектр факторов, обуславливающих эффективность функционирования корпораций; крупные акционеры |
| 61 | Основной вид отношений корпоративного управления - это: отношения акционеров; совладельцев капитала общества; применение менеджмента различного уровня; нет неверных ответов |
| 62 | Важный вид отношений корпоративного управления: выплата дивидендов акционерам; рентабельность корпораций; |

| | |
|--|--|
| | распределение ответственности акционеров; выплата налогов |
| 63 | Принцип синергетического эффекта теории корпоративного управления - это: показатель эффективности показатель экономии потенциал совместных действий показатель снижения затрат труда |
| 64 | Принцип координации действий в теории корпоративного управления предусматривает координацию между: акционерами корпорации органами управления менеджментом сфер бизнеса смежными бизнес-процессами |
| 65 | Управленческие решения принимает: Руководитель; Рабочий; Служащий. |
| 66 | Между руководителем и подчиненными присутствует связь в виде: функциональных полномочий; полномочий делегирования; распределения задач по сложности. |
| 67 | Культура организации – это производная: предпочтений и допущений создателей организации; опыта и традиций, привнесенных последователями; оба варианта верны. |
| 68 | Нормативной характеристикой аппарата управления не является: звенность системы управления; адаптивность системы управления; оперативность принятия управленческих решений. |
| 69 | Что влияет на эффективность социальной самоорганизации? условия окружающей среды; общество; личные качества человека. |
| 70 | Какая структура управления соотносится с властной организационной культурой? Линейная; Функциональная; Матрично-звеньевая. |
| 71 | Какие процедуры включает в себя каждый этап организационного процесса? Разработка, согласование, утверждение, организация и принятие решения; Обдумывание, формулировка, разработка, согласование, одобрение и внедрение; Визуализация идеи, согласование, одобрение и утверждение. |
| 72 | Что из перечисленного не является элементом структуры управления? Система документооборота; Система обучения персонала; Схема организационных отношений. |
| 73 | Методика планирования: позволяет проанализировать весь набор работ с учетом условий их выполнения обеспечивается выделением в распоряжение предприятия необходимых средств производства. определяется для каждой бригады и каждого объекта. предусматривает реализацию продукции формирует фонды материального поощрения |
| 74 | Структура управления – это: часть управленческой деятельности; метод управления производством; взаимосвязь элементов системы; функция, обеспечивающая программное регулирование; состав, взаимосвязи и соподчиненность работ по руководству производством. |
| 75 | Управленческий персонал включает: вспомогательных рабочих; сезонных рабочих; младший обслуживающий персонал; руководителей, специалистов; основных рабочих. |
| 76 | Должностная инструкция корпорации разрабатывается с целью: определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия; найма рабочих на предприятие; отбора персонала для занятия определенной должности; согласно действующему законодательству; достижения стратегических целей предприятия. |
| Тестовое задание с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов) | |
| 77 | Понятийный аппарат корпоративного управления включает: |

| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| | сущность управления цели управления задачи управления функции управления по менеджменту | | |
| 78 | Функции административно-оперативного управления (укажите 2 варианта ответа): определение структуры предприятий; периодическое или непрерывное сравнение; установление ответственности. | | |
| 79 | Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (укажите 2 варианта ответа): административные; экономические; социально-психологические | | |
| 80 | Внутренними участниками корпорации являются: (укажите 3 варианта ответа) собственники; менеджеры; работники; деловые партнеры; органы местного самоуправления; профсоюзы. | | |
| 81 | Внешними участниками корпорации являются: (укажите 3 варианта ответа) собственники; менеджеры; работники; деловые партнеры; органы местного самоуправления; профсоюзы. | | |
| 82 | Для внутренней кадровой политики характерно: (укажите 3 варианта ответа) невысокие издержки подготовки нужных кадров; значительные сроки получения новых кадров; риск потери вложений в подготовку сотрудников; высокий имидж фирмы на рынке труда. | | |
| 83 | В теории управления различают несколько видов организационных структур управления, в числе которых – ... (укажите 3 варианта ответа) линейная матричная параллельная функциональная пропорциональная | | |
| 84 | Для внутренней кадровой политики характерно: (укажите 3 варианта ответа) невысокие издержки подготовки нужных кадров; значительные сроки получения новых кадров; риск потери вложений в подготовку сотрудников; высокий имидж фирмы на рынке труда. | | |
| 85 | К объектам системы управления персоналом можно отнести... (укажите 3 варианта ответа) бизнес работников государство рабочие группы трудовой коллектив | | |
| 86 | От каких факторов зависит выбор организацией закрытой или открытой кадровой политики? (укажите 2 варианта ответа) Факторов внешней среды Характеристик трудового коллектива Стиля управления Корпоративной культуры | | |
| Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности | | | |
| 87 | Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации. 1 – этап 2 – этап 3 – этап 4 – этап 1 – б, 2- в, 3 – а, 4 - г. | | |
| | а) построение дерева целей. | | |
| | б) формирование качественных целей. | | |
| | в) оценка (ранжирование) качественных целей. | | |
| | г) определение количественных целей. | | |
| 88 | Установите правильное соответствие | | |
| | 1 | на процесс планирования а | разработку планов организации |
| | 2 | процесс планирования б | цели планирования, разработка этапов планирования |
| | 3 | ключевыми компонентами в | внешняя среда, внутренняя среда |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | планирования являются | | |
| | 1 – в, 2 – а, 3 - б | | |
| 89 | Установите последовательность структуры управления последовательность следующих мероприятий | | |
| | 1 | сбор и анализ информации | |
| | 2 | выработка решения | |
| | 3 | планирование работ | |
| | 4 | постановка задач подчиненным и организация их работы | |
| | 1,2,3,4 | | |
| 90 | Установите правильное соответствие | | |
| | 1 | а | организация – это специфическая функция |
| | 2 | б | мотивация – это одна из характеристик процесса управления |
| | 3 | в | функция управления – это управленческая функция |
| | 1 – в, 2 – а, 3 - б | | |
| 91 | Установите правильное соответствие | | |
| | 1 | а | общие функции присущи производственным объединениям, промышленным предприятиям |
| | 2 | б | специфические функции присущи общие, специфические |
| | 3 | в | функции управления подразделяются на предприятиях непроизводительной сферы, предприятиях производительной сферы |
| | 1 – в, 2 – а, 3 - б | | |
| Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы | | | |
| 92 | На предприятии проведены работы по расширению профиля деятельности с введением нового структурного подразделения- цеха основного производства. При этом функциональная структура осталась без изменения. Правомерно ли такое решение? Ответ: нет | | |
| 93 | На предприятии проведены работы по расширению профиля деятельности с введением нового структурного подразделения- цеха основного производства. При этом штатная структура осталась без изменения. Правомерно ли такое решение? Ответ: нет | | |
| 94 | При приеме на работу работодатель затребовал от работника представления необходимых документов: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; рекомендации с предыдущих мест работы; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. Какие документы не оговорены в статье 65 Трудового кодекса РФ? Ответ: рекомендации с предыдущих мест работы. | | |
| 95 | Крупная московская торговая сеть (12 лет на рынке) на конкурсной основе приглашает логиста, женщину с опытом работы в должности кладовщика, товароведа. Знание складских, торговых учетных систем. Обязанности: оформление первичной документации склада готовой продукции (формирование отчетов в базе данных, сопровождение движения документов). Условия: нормированный рабочий день. З/плата 40000р, оформление по ТК РФ, отпуск. Какое дискриминирующие ограничения содержится в данном объявлении? Ответ: Пол | | |
| 96 | Крупная московская торговая сеть (12 лет на рынке) на конкурсной основе приглашает логиста, 30-45 лет с опытом работы в должности кладовщика, товароведа. Знание складских, торговых учетных систем. Обязанности: оформление первичной документации склада готовой продукции (формирование отчетов в базе данных, сопровождение движения документов). Условия: нормированный рабочий день. З/плата 40000р, оформление по ТК РФ, отпуск. Какое дискриминирующие ограничения содержится в данном объявлении? Ответ: Возраст | | |
| 97 | Крупная московская торговая сеть (12 лет на рынке) на конкурсной основе приглашает логиста, с опытом работы в должности кладовщика, товароведа. Знание складских, торговых учетных систем. Обязанности: оформление первичной документации склада готовой продукции (формирование отчетов в базе данных, сопровождение движения документов). Условия: нормированный рабочий день. З/плата 40000р, оформление по ТК РФ, отпуск. Наличие регистрации в Москве или Московской области обязательно. Какое дискриминирующие ограничения содержится в данном объявлении? Ответ: Наличие регистрации по месту жительства | | |
| Кейс-задания (Ситуационные задания) | | | |
| 98 | При составлении условий проведения деловых переговоров было назначено время их начала (10:00), оговорено место проведения (бизнес-центр) и необходимы пакет документов. Один из партнеров опоздал на 15 минут. | | |

| | |
|-----|---|
| | Нарушены ли требования делового этикета? Ответ: Да |
| 99 | На предприятии проведены работы по расширению профиля деятельности с введением нового структурного подразделения- цеха основного производства. При этом организационная структура осталась без изменения. Правомерно ли такое решение? Ответ: Нет |
| 100 | При составлении условий проведения деловых переговоров было назначено время их начала (10:00), оговорено место проведения (бизнес-центр) и необходимы пакет документов. Один из партнеров пришел на встречу в спортивном костюме. Нарушены ли требования делового этикета? Ответ: Да |

3.2 Вопросы для экзамена

Шифр и наименование компетенции _____ ПКв – 1 - Способен планировать, координировать и обеспечивать интегрированную комплексную деятельность по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации (*ИД1_{ПЭК-1}* - Использует принципы, определяет цели и механизмы функционирования, планирования, координирования и обеспечения интегрированной комплексной деятельности по управлению рисками организации в соответствии со стратегическими целями организации)

| № задания | Формулировка вопроса |
|-----------|--|
| 101 | <p>Сущность корпоративного управления</p> <p>Ответ Управление включает в себя процесс управления организацией (управленческую деятельность) и сам механизм управления. Сущность процессов управления в отдельных системах и подсистемах отражается в таких понятиях, как «государственное управление», «экономическое управление», «социальное управление» и т.д. Так, например, понятие «социальное управление» характеризует процесс воздействия на общество или его отдельные звенья с целью обеспечения их нормального функционирования, совершенствования и развития. Под управлением организацией (сообществом людей) понимается упорядоченная совместная целенаправленная деятельность ее членов. Наряду с этим управление представляет собой совокупность отношений, возникающих между членами организации при осуществлении совместной целенаправленной деятельности. Независимо от того, в каком секторе осуществляется управление (государственном, корпоративном, частном), ему присущи определенный состав и содержание всех функций управления: планирования, организации, мотивации и контроля. Кроме того, можно отметить наличие его статических (нормы управляемости, нормируемость управленческого труда, организационные структуры) и динамических (коммуникации, информационные потоки, процессы принятия решений, документационного обеспечения и т.д.) характеристик. Эффективное управление и использование ресурсов в государственных и коммерческих организациях связано с проблемами организационного построения, информационного обеспечения, соотношения формальных и неформальных групп, формирования организационной культуры.</p> |
| 102 | <p>Корпоративные отношения</p> <p>Ответ Участниками корпоративных отношений прежде всего являются акционеры, вступающие с корпорацией в особые отношения, делающие возможным само существование корпорации. Интересы акционеров должны учитываться во всех важнейших действиях корпорации. Без таких участников корпоративных отношений, как потребители, невозможно существование корпорации. Потребители ожидают от корпорации качественной продукции и услуг по приемлемым ценам, хороший сервис и правдивую рекламу. Отношения служащих с корпорацией, начиная от обычных требований справедливой оплаты труда, переходят к другим аспектам взаимоотношений работодателя с работником: равенству возможностей, защите здоровья на рабочем месте, финансовой безопасности, невмешательству в личную жизнь, свободе самовыражения и обеспечению соответствующего уровня жизни.</p> |
| 103 | <p>Слияния и поглощения как внешние инвестиционные возможности компаний</p> <p>Ответ Слияния и поглощения – это актуальный динамичный тренд в развитии современных корпораций. Основная причина стремительного возрастания этой тенденции – конкуренция, которая вынуждает предприятия активно искать инвестиционные возможности, эффективно использовать все имеющиеся ресурсы, оптимизировать издержки. Расширяя свои возможности, компании создают стратегии диверсификации и реструктуризации. С данной точки зрения, сделки в сфере корпоративного контроля являются естественной реакцией на изменение рынков. Слияния и поглощения расширяют горизонты современных компаний. Существует два основных типа инвестиционных возможностей: внутренний и внешний. Внутренние инвестиции могут быть получены за счет реорганизации или вложений в саму компанию, внешние инвестиции связаны с приобретением новых активов или с ее включением в новые проекты. Компаниям следует рассматривать еще один круг возможностей, предполагающий взаимодействие с другими игроками рынка, и самим постоянно искать такие возможности, сопоставляя</p> |

| | |
|-----|--|
| | потенциал внутреннего роста и слияний. |
| 104 | <p>Субъекты корпоративного управления</p> <p>Ответ</p> <p>Корпоративные отношения складываются между корпорацией и ее участниками в связи с их участием в управлении. Они могут быть обязательственными и управленческими. Существует несколько групп субъектов, имеющих отношение к корпорации, заинтересованных, исходя из рационального преследования собственных выгод, в ее эффективном функционировании и высоких результатах. К ним относятся: 1. Акционеры (крупные акционеры называются инвесторами) собственники капитала (физические и юридические лица) заинтересованы в дивидендах и высоком курсе акций при их продаже. Категории акционеров в России: внешние акционеры; государство; инвесторы (владельцы крупных пакетов акций, неконсолидированные вкладчики); внутренние акционеры; администрация; трудовой коллектив. 2. Менеджеры, которые подотчетны акционерам. Они осуществляют текущий контроль (управление), заинтересованы в высоких окладах, премиях, имидже, гарантиях долгосрочного сохранения должности; 3. Работники, выполняющие производственные, обслуживающие, управленческие и иные операции заинтересованы в гарантиях занятости и приемлемом (не ниже рыночного) уровне оплаты труда. 4. Финансовые структуры - банки, страховые компании и т.п. заинтересованы в гарантиях возврата ссуд, минимизации страховых выплат (поэтому склонны проявлять консерватизм в отношении альтернатив инвестирования). 5. Партнерские предпринимательские структуры заинтересованы в своевременности осуществления и оплаты сделок, возврата коммерческих кредитов. 6. Органы центральной и местной власти заинтересованы в своевременном поступлении налогов, охране окружающей среды, поддержании уровня занятости, решении социальных проблем (поэтому цели и стратегии корпоративного собственника не должны противоречить общенациональным социально-экономическим интересам, общепринятым критерия общественного блага).</p> |
| 105 | <p>Принципы корпоративного управления</p> <p>Ответ</p> <p>Принципы корпоративного управления - это исходные начала, лежащие в основе формирования, функционирования и совершенствования системы корпоративного управления обществом.</p> |
| 106 | <p>Устав акционерного общества</p> <p>Ответ</p> <p>Устав акционерного общества – это основной документ общества, дающий правовые основы его деятельности, это основной закон его функционирования. Устав общества - это нормативный документ акционерного общества, утверждаемый при его создании, в котором устанавливаются главные нормы внутренних и внешних взаимоотношений акционерного общества. Устав фиксирует основные сведения об акционерном обществе, а также регламентирует сферу диспозитивных норм законодательства. Положения устава обязательны для исполнения всеми органами его управления, а также для всех без исключения акционеров. Любое решение органов управления акционерного общества, противоречащее уставу, может быть оспорено в суде, поэтому он должен быть открытым и доступным для всех заинтересованных лиц. По требованию акционера общество обязано изготовить для него копию устава, причем взимаемая за это плата не должна превышать затрат на изготовление копии. На основании норм устава акционерное общество в лице исполнительного органа управления выступает участником гражданского оборота, субъектом трудовых, налоговых и других правоотношений.</p> |

Шифр и наименование компетенции _____ ПКв – 4 - Способен участвовать в разработке и реализации научно – исследовательских проектов и инновационных бизнес – процессов на уровне организации (*ИД2_{ПКв-4} - Обобщает и критически оценивает результаты научных исследований в менеджменте и смежных областях для решения профессиональных задач и их адаптации к деятельности организации*)

| № задания | Формулировка вопроса |
|-----------|--|
| 107 | <p>Дивидендная политика</p> <p>Ответ</p> <p>Дивидендная политика — это политика общества в области распределения прибыли компании, то есть политика распределения дивидендов между держателями акций, которая может быть прописана в отдельном внутреннем документе общества. Дивидендная политика формируется советом директоров. В зависимости от целей компании и текущей/прогнозируемой ситуации, прибыль компании может быть реинвестирована, списана на нераспределенную прибыль или выплачена в виде дивидендов. Термин «дивидендная политика» в принципе связан с распределением прибыли в акционерных обществах. Дивидендная политика – политика, под которой понимают механизм формирования доли прибыли, выплачиваемой собственнику в соответствии с долей его вклада в общую сумму собственного капитала предприятия. Также дивидендная политика является составной частью общей финансовой политики предприятия, заключающейся в оптимизации пропорции между потребляемой и капитализируемой прибылью с целью максимизации рыночной стоимости предприятия.</p> |
| 108 | <p>Роль корпоративного секретаря в управлении обществом</p> <p>Ответ</p> <p>Если говорить об эффективных органах управления и контроля в акционерном обществе, то в этом вопросе трудно переоценить роль корпоративного секретаря, она огромна, в силу следующих функций, которые ему присущи: — организация и управление коммуникациями между органами управления и контроля компании; — решение организационных вопросов по проведению заседаний совета директоров и собраний акционеров, включая обеспечение акционеров материалами к собранию; — роль советника</p> |

| | |
|-----|---|
| | должностных лиц компании в области корпоративного управления; — участие в разработке и реализации мер по развитию корпоративного управления; — участие в реализации политики преемственности в компании; — мониторинг соблюдения корпоративных правил и политик всеми должностными лицами компании. |
| 109 | <p>Корпоративные конфликты</p> <p>Ответ</p> <p>В корпорации, как в любом хозяйствующем субъекте, особенно в условиях финансового и экономического кризиса, возможны корпоративные конфликты — споры и разногласия, возникающие между собственниками, собственниками и топ-менеджерами общества, инвесторами и корпорацией, топ-менеджерами и менеджерами среднего уровня, менеджерами (любого уровня) и работниками. В ряду корпоративных конфликтов многие авторы выделяют следующие часто происходящие разногласия и споры: Конфликт сторонних «инициаторов недружественных поглощений» и собственников. Конфликт отношений крупных собственников (мажоритарных акционеров) и мелких (миноритарных акционеров). Конфликт собственников и топ-менеджеров (без акций или с небольшим пакетом). Конфликт внутренних акционеров (инсайдеров) и внешних акционеров (аутсайдеров).</p> |
| 110 | <p>Корпоративная культура</p> <p>Ответ</p> <p>Из достаточно большого количества существующих в литературе определений понятия «корпоративная культура» можно сделать вывод, что это система: формальных и неформальных правил и норм деятельности; обычаев и традиций; стиля руководства; индивидуальных и групповых интересов; уровня взаимного сотрудничества; показаний удовлетворенности работников условиями труда; особенностей поведения работников данной корпорации.</p> |

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

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости, а также

методическими указаниями:

Корпоративный менеджмент [ЭИ]: задания самостоятельной работы студентов / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. В.В. Черников – Воронеж : ВГУИТ, 2022. – 21 с.
<https://education.vsu.ru/>

В методических указаниях указывается порядок проведения оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, и выставления оценки по дисциплине.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине/практике

| Результаты обучения по этапам формирования компетенций | Предмет оценки (продукт или процесс) | Показатель оценивания | Критерии оценивания сформированности компетенций | Шкала оценивания | |
|--|---|------------------------------------|---|--------------------------------|------------------------------|
| | | | | Академическая оценка или баллы | Уровень освоения компетенции |
| <p>Шифр и наименование компетенции _____ ПКв – 1 - Способен планировать, координировать и обеспечивать интегрированную комплексную деятельность по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации (ИД1 ПКв-1 - Использует принципы, определяет цели и механизмы функционирования, планирования, координирования и обеспечения интегрированной комплексной деятельности по управлению рисками организации в соответствии со стратегическими целями организации)</p> | | | | | |
| Знать | Знание компонентов системы управления рисками и их взаимосвязь | Результаты тестирования | - даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | - даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов | Удовлетворительно; | Освоена (базовый) |
| | | | - даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов | Хорошо; | Освоена (повышенный) |
| | | | - даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов | Отлично | Освоена (повышенный) |
| | | Собеседование ответы на вопросы | обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект | Удовлетворительно; | Освоена (базовый) |
| | | | обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект | Хорошо; | Освоена (повышенный) |
| | | | обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект | Отлично | Освоена (повышенный) |
| Уметь | Умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников | Решение практических задач | обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения | Удовлетворительно; | Освоена (базовый) |
| | | | обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Хорошо; | Освоена (повышенный) |
| | | | обучающийся выполняет задания, формируя | Отлично | Освоена |

| | | | | | |
|----------------|---|---------------------------------|---|---------------------|----------------------------|
| | | | алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | | (повышенный) |
| | | Содержание реферата | Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям | Не зачтено | Не освоена (недостаточный) |
| | | | Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям | Зачтено | Освоена (повышенный) |
| Владеть | <i>Навыки прогнозирования результатов и учета последствий реализации корпоративных стратегий, способами оценки эффективности корпоративного управления рисками в соответствии со стратегическими целями организации</i> | Результаты решения кейс-заданий | обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения | Удовлетворительно; | Освоена (базовый) |
| | | | обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Хорошо; | Освоена (повышенный) |
| | | | обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Отлично | Освоена (повышенный) |

Шифр и наименование компетенции _____ ПКв – 4 - Способен участвовать в разработке и реализации научно – исследовательских проектов и инновационных бизнес – процессов на уровне организации (ИД2ПКв-4 - Предлагает и осуществляет оценку альтернативных вариантов научно – исследовательских и инновационных

| <i>бизнес – решений в рамках проектного управления)</i> | | | | | |
|---|--|------------------------------------|---|---------------------|----------------------------|
| Знать | <i>Знание методов оценки проектов и программ по реорганизации, реструктуризации и реинжинирингу бизнес-процессов организаций, основных положений стратегии их развития и политики управления</i> | Результаты тестирования | - даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | - даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов | Удовлетворительно; | Освоена (базовый) |
| | | | - даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов | Хорошо; | Освоена (повышенный) |
| | | | - даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов | Отлично | Освоена (повышенный) |
| | | Собеседование Ответы на вопросы | обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект | Удовлетворительно; | Освоена (базовый) |
| | | | обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект | Хорошо; | Освоена (повышенный) |
| | | | обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект | Отлично | Освоена (повышенный) |
| Уметь | <i>Умение использовать методов оценки эффективности организационных структур и информационно-управленческих систем инновационной организации, управления организационными изменениями</i> | Решение практических задач | обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения | Удовлетворительно; | Освоена (базовый) |
| | | | обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Хорошо; | Освоена (повышенный) |
| | | | обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Отлично | Освоена (повышенный) |
| | | Содержание реферата | Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в | Не зачтено | Не освоена (недостаточный) |

| | | | | | |
|----------------|---|---------------------------------|---|---------------------|----------------------------|
| | | | изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям | | |
| | | | Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям | Зачтено | Освоена (повышенный) |
| Владеть | <i>Навыки проведения оценки альтернативных вариантов инновационных бизнес-решений корпоративного менеджмента в рамках проектного управления</i> | Результаты решения кейс-заданий | обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения | Удовлетворительно; | Освоена (базовый) |
| | | | обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Хорошо; | Освоена (повышенный) |
| | | | обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Отлично | Освоена (повышенный) |