

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Исаев Игорь Магомедович

Должность: Проректор по безопасности и общим вопросам

Дата подписания: 28.04.2023 16:17:25

Уникальный программный ключ:

d7a26b9e8ca85e98ac3de2ab454b4659d961f749

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Корпоративное управление

Закреплена за подразделением

Кафедра промышленного менеджмента

Направление подготовки

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108

Формы контроля в семестрах:

в том числе:

экзамен 6

аудиторные занятия 51

самостоятельная работа 21

часов на контроль 36

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	Неделя			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	34	34	34	34
Практические	17	17	17	17
Итого ауд.	51	51	51	51
Контактная работа	51	51	51	51
Сам. работа	21	21	21	21
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):
д.э.н., профессор, Д.Ю. Савон

Рабочая программа
Корпоративное управление

Разработана в соответствии с ОС ВО:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (приказ от 02.04.2021 г. № 119 о.в.)

Составлена на основании учебного плана:

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ, 38.03.02-БМН-22.plx , утвержденного Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" в составе соответствующей ОПОП ВО 22.09.2022, протокол № 8-22

Утверждена в составе ОПОП ВО:

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ, , утвержденной Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" 22.09.2022, протокол № 8-22

Рабочая программа одобрена на заседании
Кафедра промышленного менеджмента

Протокол от 24.05.2022 г., №15

Руководитель подразделения д.э.н., проф. Костюхин Ю.Ю.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ

1.1	Целью освоения дисциплины «Корпоративное управление» является изучение принципов, моделей и механизмов корпоративного управления. Особое внимание уделяется раскрытию потенциала корпоративного управления в разрешении социальных проблем современного российского общества и практическим аспектам оценки качества корпоративного управления в российских компаниях.
-----	--

2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Блок ОП:		Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Государственные и муниципальные финансы	
2.1.2	Корпоративные финансы	
2.1.3	Маркетинг	
2.1.4	Решение финансовых бизнес-кейсов с использованием инструментов MS Excel	
2.1.5	Бухгалтерский учет и анализ	
2.1.6	Деньги. Кредит. Банки	
2.1.7	Математика	
2.1.8	Теория отраслевых рынков	
2.1.9	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений	
2.1.10	Макроэкономика	
2.1.11	Экономика фирмы	
2.1.12	Менеджмент	
2.1.13	Основы предпринимательства	
2.1.14	Добыча, подготовка и обогащение сырья черных и цветных металлов	
2.1.15	Логистика	
2.1.16	Организация рекламной компании (бизнес-тренинги)	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Мировая экономика и международные экономические отношения	
2.2.2	Налоги и налогообложение	
2.2.3	Управление проектами	
2.2.4	Финансовый менеджмент	
2.2.5	Диагностика и оптимизация финансово-экономического состояния компании	
2.2.6	Страхование	
2.2.7	Управление финансовыми рисками	
2.2.8	Стратегический маркетинг	
2.2.9	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
2.2.10	Предпринимательские риски	
2.2.11	Создание и позиционирование бренда	
2.2.12	Управление цепями поставок	
2.2.13	Финансовый менеджмент	

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ФОРМИРУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

ПК-3: Способен проводить анализ показателей деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) производственной организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявлять возможности повышения эффективности управления
Знать:
ПК-3-31 виды управленческих решений и методы их принятия; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля
ОПК-3: Способен проектировать и разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия
Знать:
ОПК-3-31 типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования

ОПК-1: Способен применять в профессиональной деятельности знания фундаментальных наук, лежащие в основе соответствующего профиля подготовки, решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
Знать:
ОПК-1-31 виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в крупной компании
ПК-3: Способен проводить анализ показателей деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) производственной организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявлять возможности повышения эффективности управления
Уметь:
ПК-3-У1 анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию
ОПК-3: Способен проектировать и разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия
Уметь:
ОПК-3-У1 ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
ОПК-1: Способен применять в профессиональной деятельности знания фундаментальных наук, лежащие в основе соответствующего профиля подготовки, решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
Уметь:
ОПК-1-У1 анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности
ПК-3: Способен проводить анализ показателей деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) производственной организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявлять возможности повышения эффективности управления
Владеть:
ПК-3-В1 методами реализации основных управленческих функций при управлении структурными подразделениями производственной организации
ОПК-3: Способен проектировать и разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия
Владеть:
ОПК-3-В1 методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль)
ОПК-1: Способен применять в профессиональной деятельности знания фундаментальных наук, лежащие в основе соответствующего профиля подготовки, решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
Владеть:
ОПК-1-В1 методами реализации основных управленческих функций при управлении крупной компанией или корпоративным объединением

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Формируемые индикаторы компетенций	Литература и эл. ресурсы	Примечание	КМ	Выполняемые работы
	Раздел 1. Сущность корпоративного управления							
1.1	Особенности корпоративного управления Корпоративная среда, ее элементы. Типы корпоративных управлений /Лек/	6	6	ОПК-1-31	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э5			

1.2	Теоретические основы корпоративного управления. Корпоративная среда, корпоративные отношения, корпоративное взаимодействие, корпоративность. /Пр/	6	2	ОПК-1-У1 ОПК-1-В1	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3		КМ1	Р1,Р1
1.3	Ключевые понятия, термины и определения корпоративного управления. Предмет корпоративного управления. Совет директоров, акционеры. Их права и обязанности. Раскрытие информации. Основные закономерности корпоративного взаимодействия. Конфликт интересов. Цели и задачи принципов корпоративного управления. Организация экономического развития и сотрудничества. Деятельность совета ОЭСР в области корпоративного управления. История корпоративного управления /Ср/	6	3	ОПК-1-У1 ОПК-1-В1	Л1.1 Л1.1Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6			
	Раздел 2. Методы корпоративного управления							
2.1	Эталонные модели корпоративного управления (инсайдерская и аутсайдерская): условия функционирования, характеристика основных конфликтов, механизм распределения инвестиционных ресурсов, требования к раскрытию информации, степень устойчивости к кризису; стилизованные факты. Влияние социально-политических предпочтений, финансовой системы и правовых ограничений на выбор модели корпоративного управления. /Лек/	6	8	ОПК-3-31	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2			
2.2	Экономическая основа деятельности корпорации. Цепочка создания потребительской ценности как инструмент корпоративного управления. Модель цепочки создания ценности Портера, Мейера. Процессно-стоимостной подход оценки эффективности бизнеса /Пр/	6	3	ОПК-3-У1 ОПК-3-В1	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э3 Э4			Р2

2.3	Аутсайдерская модель. Ключевые участники модели. Структура владения акциями в Американской модели. Состав совета директоров. Законодательная база, требования к раскрытию информации. Взаимодействия между участниками. Агентские издержки и методы их сокращения в американской системе. /Ср/	6	4	ОПК-3-У1 ОПК-3-В1	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6			
	Раздел 3. Новые концепции корпоративного управления							
3.1	Сущность методов корпоративного управления Классификация методов корпоративного управления. /Лек/	6	4	ОПК-3-31	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4			
3.2	Основные модели корпоративного управления в зарубежных компаниях. IPO Особенности формирования европейского права в сфере корпоративных отношений. Кодексы корпоративного управления развитых европейских стран. Германская (континентальная) модель. Инсайдерская модель. Американская система корпоративного управления. Японская система корпоративного управления. /Пр/	6	4	ОПК-3-У1 ОПК-3-В1	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6		КМ2	
3.3	Ключевые участники в японской модели. Структура владения акциями в Японской модели. Состав совета директоров. Законодательная база, требования к раскрытию информации. Взаимодействия между участниками. Ключевые участники в континентальной и семейной модели. Структура владения акциями в континентальной модели. Структура наблюдательных и исполнительных органов. Законодательная база, требования к раскрытию информации. Взаимодействия между участниками. Роль институциональных инвесторов. /Ср/	6	4	ОПК-3-У1 ОПК-3-В1	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6			

	Раздел 4. Стратегическое управление корпорацией							
4.1	Сущность стратегического корпоративного управления. Стратегия развития корпорации. Стратегические зоны хозяйствования. Стратегия слияния и поглощения. Анализ продукции. Анализ внутренней структуры. Анализ внешнего окружения. /Лек/	6	8	ОПК-3-31 ПК-3-31	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э4			
4.2	Принципы управления корпорацией: централизация, децентрализация, координация, использование человеческого потенциала, эффективное использование сопутствующих видов деятельности. Функции корпоративного управления. Бизнес-планирование. Оптимальная организационная структура корпорации. Объекты корпоративного управления: акционеры, кредиторы, наемные работники, поставщики, покупатели, местные органы управления. Система органов управления корпорации (собрание, совет директоров, правление, структурные подразделения), их состав, принцип деятельности, компетенция и взаимосвязь. Органы корпорации, не участвующие в решении управленческих вопросов: ревизионная комиссия, арбитражная комиссия /Пр/	6	4	ОПК-3-У1 ОПК-3-В1 ПК-3-У1 ПК-3-В1	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4		КМ3	
4.3	Проблемы в области корпоративного управления в условиях финансового экономического кризиса. Основные аспекты управления, необходимые к изменению в период кризиса. Реформы. Усиление роли государства в корпоративном управлении. /Ср/	6	6	ОПК-3-У1 ОПК-3-В1 ПК-3-У1 ПК-3-В1	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6			
	Раздел 5. Принятие управленческих решений в корпорации							

5.1	Создание системы оперативного управления. Выбор оперативной системы управления. Порядок принятия высшим менеджментом корпорации управленческого решения. Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента. Мотивы менеджеров и работников различных социальных групп корпорации. Механизмы формирования системы целей и стратегий акционерного общества. Выбор эффективных форм стимулирования участников и работников акционерного общества. Корпоративная культура: виды и способы формирования. Методы согласования интересов акционеров, менеджеров и партнеров корпорации (корпоративного объединения). /Лек/	6	8	ПК-3-31	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3			
5.2	Инвестиционная привлекательность корпорации. Потребность в доступности и своевременности информации в условиях развития национального фондового рынка. Соответствие требованиям к раскрытию информации. Содержание раскрываемой информации. Принципы раскрытия информации. Инсайдерская информация и инсайдерские сделки. Законодательные документы, регулирующие использование инсайдерской информации. /Пр/	6	4	ОПК-1-У1 ОПК-1-В1 ОПК-3-У1 ОПК-3-В1 ПК-3-У1 ПК-3-В1	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6			Р3
5.3	Общее состояние корпоративного управления в Российской Федерации. Информационная открытость компаний в России. Роль совета директоров. Роль государства в корпоративном управлении. Корпоративное управление в условиях «глобализации» Проблемы корпоративного управления и поиск их решения, а также дальнейшие перспективы развития /Ср/	6	4	ОПК-1-31 ОПК-3-31 ПК-3-31	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6		КМ4	

5.1. Контрольные мероприятия (контрольная работа, тест, коллоквиум, экзамен и т.п), вопросы для самостоятельной подготовки			
Код КМ	Контрольное мероприятие	Проверяемые индикаторы компетенций	Вопросы для подготовки
КМ1	Контрольная работа №1	ОПК-1-У1;ОПК-1-В1	<p>Рассмотреть на примерах реальных компаний особенности моделей корпоративного управления. Объектом для исследования являются компании по выбору студента.</p> <p>Вариант 1 Англо-американская модель корпоративного управления.</p> <p>Вариант 2 Немецкая или японская модель корпоративного управления.</p> <p>Вариант 3 Российская модель корпоративного управления.</p>
КМ2	Контрольная работа №2	ОПК-3-У1;ОПК-3-В1	<p>Вариант 1</p> <p>С использованием ФЗ "Об акционерных обществах" ответьте на следующие вопросы (в ответе указать ссылку на соответствующую статью закона):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Необходимо купить акции акционерного общества, но его собственник (основной) предоставляет только зарегистрированный устав. Какие документы дополнительно будут Вам необходимы для принятия решения о приобретении акций? 2 Общее собрание акционеров приняло решение о выплате дивидендов в натуральной форме. Законно ли это? 3 Допустимо ли внесение предложений по избранию органов управления обществом непосредственно на собрании? <p>Вариант 2</p> <p>С использованием ФЗ "Об акционерных обществах" ответьте на следующие вопросы (в ответе указать ссылку на соответствующую статью закона):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Было проведено собрание акционеров, которое признало несостоявшимся, так как не было кворума. Поэтому назначили еще одно собрание. Можно ли в таком случае внести изменения в повестку дня собрания? 2 В какой момент генеральный директор приобретает право действовать от имени акционерного общества: <ol style="list-style-type: none"> а) в момент оглашения результатов голосования на собрании акционеров, б) в момент издания им приказа о вступлении в должность, с) в момент подписания с ним контракта. 3 Законен ли наблюдательный совет в составе 3 человек? <p>Вариант 3</p> <p>С использованием ФЗ "Об акционерных обществах" ответьте на следующие вопросы (в ответе указать ссылку на соответствующую статью закона):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Возможен ли добровольный выход из состава совета директоров общества? 2 Может ли член совета директоров выдать доверенность другому лицу на право участвовать и голосовать от его имени на заседаниях совета директоров? 3 В акционерном обществе сложилась следующая ситуация: акционер, владеющий 15% акций обжалует в арбитражном суде практически каждое решение общего собрания акционеров и совета директоров, хотя оснований у него практически нет, в основном оспариваются формулировки решений. Какие ответные действия может предпринять общество в целях обеспечения своей безопасности от подобных нападков?

КМ3	Контроль ная работа №3	ОПК-3-У1;ОПК-3-В1;ПК-3-У1;ПК-3-В1	<p>Вариант 1</p> <p>Профессиональный совет директоров: критерии и оценка. Поясните на примерах российских и зарубежных компаний последствия неэффективной деятельности советов директоров.</p> <p>Вариант 2</p> <p>Международный и российский опыт действия Кодексов корпоративного поведения. Как наилучшая практика корпоративного управления влияет на инвестиционную привлекательность компаний? Поясните на примерах.</p> <p>Вариант 3</p> <p>Раскройте основные риски акционеров (на примере известных Вам компаний). Роль совета директоров в формировании стратегии управления рисками.</p>
КМ4	Вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену	ОПК-1-31;ОПК-3-31;ПК-3-31	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность корпоративного управления 2. Корпорация как форма осуществления бизнеса 3. Корпоративная среда, ее элементы. 4. Типы корпоративных управлений 5. Признаки корпораций 6. Обязательства корпораций 7. Участники корпоративных отношений 8. Организационная структура корпорации 9. Система эффективности деятельности корпорации 10. Модель горизонтальной корпорации 11. Факторы эффективности деятельности корпорации 12. Понятие технологической цепочки 13. Принципиальная схема горизонтальной корпорации 14. Преимущества горизонтальной корпорации 15. Анализ возможностей корпорации 16. Анализ продукции 17. Анализ внутренней структуры 18. Анализ внешнего окружения 19. Проектирование схемы изучения продукции 20. Алгоритм изучения внутренней структуры предприятия 21. Особенности корпоративного управления в России 22. Этапы становления корпоративного управления 23. Развития корпорации в России до 1987 г. 24. Развития корпорации в России с 1987 г. по 1991 г. 25. Развития корпорации в России с 1991 г. по 1994 г. 26. Развития корпорации в России с 1994 г. по август 1998 г. 27. Развития корпорации в России с августа 1998 г. по настоящее время 28. Принятие управленческих решений в корпорации 29. Создание системы оперативного управления 30. Выбор оперативной системы управления 31. Порядок принятия высшим менеджментом корпорации управленческого решения 32. Основные цели оперативного управления в корпорации 33. Принципы системы оперативного управления в корпорации 34. Методология принятия управленческого решения в корпорации 35. Методы разработки управленческих решений в корпорации 36. Организация разработки управленческого решения в корпорации 37. Оценка качества управленческих решений в корпорации 38. Факторы, влияющие на качество управленческого решения 39. Деятельность государственных российских корпораций. 40. Правовой статус государственных корпораций России.
5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине (Курсовая работа, Курсовой проект, РГР, Реферат, ЛР, ПР и т.п.)			
Код работы	Название работы	Проверяемые индикаторы компетенций	Содержание работы
P1	Практическое задание 1	ОПК-1-У1;ОПК-1-В1	СИТУАЦИЯ 1 Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух

		<p>отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию? 2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор? <p>СИТУАЦИЯ 2</p> <p>Мисс Мариан Моэ, юная 20-летняя дама, работает в отделе рекламы универсального магазина около 3-х лет. Ее главная задача – готовить световые табло, которые затем устанавливаются по всему магазину. Хотя мисс Моэ считает свою работу интересной и сложной, растущая рабочая нагрузка и давление со стороны руководителя отдела воспринимаются ею с неприязнью. В отделе только один человек обладает достаточной информацией, знаком с ее работой и может быть ее ассистентом. Но даже с ассистентом мисс Моэ вынуждена работать сверхурочно. Несмотря на то, что заказы на световые табло должны поступать не менее чем за 7 дней до их установки, очень часто бывают срочные заказы. Некоторые руководители подразделений уже привыкли давить на нее ради скорейшего выполнения их заказов. Поскольку проблема обострилась, ее руководитель поставил этот вопрос на обсуждение на совещании правления. На несколько недель дело вроде бы улучшилось, но затем число срочных заказов вновь стало медленно расти.</p> <p>Мисс Моэ любила свою работу и терпела это давление до тех пор, пока в один прекрасный день не обнаружила, что некоторые работники других отделов за менее ответственную работу получают больше, чем она. Такое положение показалось ей совершенно нетерпимым, особенно с учетом сверхурочных, к которым ее вынуждает работа. Она рассчитывала получить отгулы за переработанные часы, однако никогда их не брала, поскольку за время отгула наберется столько заказов, что она их просто не осилит. Чувствуя обиду, мисс Моэ сообщила своему руководителю, что она не сдвинется с места, пока не пересмотрят ее зарплату и не сократят ей нагрузку. Она получила прибавку в 5% и обещание выделить еще одного работника. На какое-то время положение улучшилось, но вскоре нагрузка возросла опять. Через месяц после очередного срочного заказа мисс Моэ подала заявление об увольнении.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие теории мотивации не учел руководитель мисс Моэ? 2. Определите уровень мотивации мисс Моэ на основе теории ожиданий Врума? 3. Определите, какие потребности были у мисс Моэ, и на какие средства их удовлетворения она рассчитывала? 4. Как бы Вы мотивировали мисс Моэ? <p>СИТУАЦИЯ 3</p> <p>Руководителю торговой фирмы потребовалось провести специальное мероприятие, чтобы стимулировать продажу товаров. Лучшему продавцу выделялась премия в виде бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой (или с супругом), где они могли бы поиграть в гольф на лучших площадках мира. Прошло почти 3 месяца, а увеличения объема продаж почему-то не наблюдалось. Руководитель объяснял это себе тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы с целью «дать толчок продажам».</p> <p>Приглашенный специалист отправился в торговые отделы и базы</p>
--	--	--

			<p>фирмы и увидел на стоянках автомобили с подставками для ружей. Всюду в подсобках находились охотничьи и рыболовные принадлежности. По всем имеющимся признакам было видно, что тут работают люди, увлекающиеся охотой и рыбалкой. И ни один человек из всей команды продавцов не интересовался гольфом.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Какое условие какой теории мотивации было нарушено руководителем фирмы?2. Что следует предпринять руководителю, что стимулировать объем продаж? <p>СИТУАЦИЯ 4</p> <p>На крупной текстильной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить недопоставленный товар, а затем произвести увольнение.</p> <p>Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала. Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся всю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Какая потребность в настоящее время имеет для работников наиболее важное значение?2. Как руководителю мотивировать работников, чтобы изменить ситуацию?
--	--	--	---

P2	Практическое задание 2	ОПК-3-У1;ОПК-3-В1	<p>СИТУАЦИЯ 1 Ваша подчиненная сотрудница – бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, т. к. работа – единственный источник ее доходов и она воспитывает дочь без мужа. Вопрос: Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к Раисе, чтобы побудить ее выполнять свою работу качественно?</p> <p>СИТУАЦИЯ 2 В магазине с посменным графиком работы продавцов при организации выездной торговли возник вопрос о том, кто будет занят в этой торговой точке. Так как в этот день в магазине был большой наплыв покупателей, то нагрузка на работающую смену продавцов повысилась почти в 2 раза. Продавцы смены, находящейся на отдыхе, по разным причинам отказываются от предложенной работы. Вопросы: 1. Имеют ли право продавцы отказаться от работы? 2. Какие методы управления следует применить к продавцам, чтобы мотивировать их?</p> <p>СИТУАЦИЯ 3 Работники магазина в личных целях занимались закупкой товаров и их реализацией через свои секции. Размещая свой товар на витрины, они нарушили Правила торговли. За подобное нарушение администрации пришлось уплатить штраф при проверке налоговой инспекцией. Вопрос: Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам?</p> <p>СИТУАЦИЯ 4 В процессе работы магазина, реализующего строительные материалы, возникла потребность в нестандартном оборудовании. Сотрудник магазина Иванов проявил инициативу – организовал поставку требуемого оборудования в кратчайшие сроки. Вопрос: Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к сотруднику Иванову?</p> <p>СИТУАЦИЯ 5 В магазине вышло из строя холодильное оборудование. В этот день у электрика был выходной день, и он отказался устранить неисправность. Вопросы: 1. Имеет ли право электрик отказаться от работы? 2. Какие методы управления следует применить к электрику, чтобы мотивировать его?</p> <p>СИТУАЦИЯ 6 Решение срочной задачи, поставленной руководством перед Вашим подразделением, потребует резкого повышения интенсивности работы всех сотрудников и грозит срывом графика отпусков. Вопрос: Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам, чтобы побудить их для достижения целей организации?</p> <p>СИТУАЦИЯ 7 В Ваше отсутствие продавцы оформляли ценники на товар без указания дат их оформления. В результате проверки сотрудниками налоговой инспекции с магазина был взыскан штраф. Вопрос: Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам?</p>
----	------------------------	-------------------	---

P3	Практическое задание 3	ОПК-1-У1;ОПК-1-В1;ОПК-3-У1;ОПК-3-В1;ПК-3-У1;ПК-3-В1	<p>СИТУАЦИЯ 1 Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Вопросы: 1. В чем заключается проблема? 2. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете и почему?</p> <p>СИТУАЦИЯ 2 Вы работаете начальником цеха. Во вторую рабочую смену один из вспомогательных рабочих Петр в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой рабочий Сергей, пытаясь по указанию мастера его отремонтировать, получил производственную травму. Утром молодой мастер Николай (работает второй год после окончания вуза) видел, как Петр и Сергей распивали спиртное, и сделал им замечание, но они его не послушались, ссылаясь на то, что у Петра день рождения. Убыток от простоя оборудования и затрат на его ремонт составил 20 млн. рублей за смену. У Петра это был уже третий случай нарушения дисциплины за год. Сергей не имел правонарушений и числился хорошим рабочим. Вопросы: 1. Кого Вы обвините в случившемся? 2. Какие возможные варианты решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете в отношении Ваших подчиненных и почему?</p> <p>СИТУАЦИЯ 3 Работники отдела сбыта и отдела рекламы не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники беседы понимают, что конечной целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. Вопросы: 1. Как может развиваться дискуссия дальше? 2. Какие варианты может предложить руководитель, чтобы найти решение проблемы? 3. Какое единственно верное решение следует принять и почему?</p> <p>СИТУАЦИЯ 4 Вы поручаете важное задание компетентному, по Вашему мнению, сотруднику. Но вдруг узнаете о человеке, который более компетентен в этом вопросе и может выполнить данное задание намного лучше. Вопросы: 1. В чем заключается проблема? 2. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете и почему?</p> <p>СИТУАЦИЯ 5 Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из Ваших рабочих испортил дорогостоящее оборудование. Виножник звонит Вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же ему теперь делать? Вопросы: 1. Как Вы ответите на звонок? 2. Что Вы можете предложить сделать Вашему подчиненному? 3. Какие действия Вы сами можете предпринять? 4. Какое единственно верное решение Вы примете и почему?</p> <p>СИТУАЦИЯ 6 Приняв на работу менеджера, Вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств менеджера – самодисциплине. Он не обязательен, не собран, не умеет отказывать, но, тем не менее, он отличный профессионал в своем деле.</p>
----	------------------------	---	---

			<p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие варианты поведения возможны в отношении данного работника? 2. Какое единственно верное решение Вы примете и почему? 3. Как Вы построите беседу с подчиненным? <p>СИТУАЦИЯ 7</p> <p>Вы неожиданно узнаете, что сотрудник, которому Вы поручили разработку важного проекта, по этому же вопросу параллельно работает в другой фирме, что может существенно подорвать конкурентную позицию Вашей фирмы.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем заключается проблема? 2. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете и почему? 										
5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)													
<p>Билеты хранятся на кафедре.</p> <p>Экзаменационный билет по курсу «Корпоративное управление» Вариант 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпорация как форма осуществления бизнеса 2. Принципиальная схема горизонтальной корпорации 3. Проектирование схемы изучения продукции <p>Экзаменационный билет по курсу «Корпоративное управление» Вариант 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность корпоративного управления 2. Анализ возможностей корпорации 3. Развития корпорации в России до 1987 г. <p>Экзаменационный билет по курсу «Корпоративное управление» Вариант 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоративная среда, ее элементы. 2. Алгоритм изучения внутренней структуры предприятия 3. Деятельность государственных российских корпораций. 													
5.4. Методика оценки освоения дисциплины (модуля, практики. НИР)													
<p>Шкала оценивания знаний обучающихся на экзамене:</p> <p>Оценка «отлично» - обучающийся показывает глубокие, исчерпывающие знания в объеме пройденной программы, уверенно действует по применению полученных знаний на практике, грамотно и логически стройно излагает материал при ответе, умеет формулировать выводы из изложенного теоретического материала, знает дополнительно рекомендованную литературу.</p> <p>Оценка «хорошо» - обучающийся показывает твердые и достаточно полные знания в объеме пройденной программы, допускает незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильно действует по применению знаний на практике, четко излагает материал.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» - обучающийся показывает знания в объеме пройденной программы, ответы излагает хотя и с ошибками, но уверенно исправляемыми после дополнительных и наводящих вопросов, правильно действует по применению знаний на практике;</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» - обучающийся допускает грубые ошибки в ответе, не понимает сущности излагаемого вопроса, не умеет применять знания на практике, дает неполные ответы на дополнительные и наводящие вопросы.</p> <p>Оценка «не явка» – обучающийся не явился.</p> <p>Шкала оценивания теста</p> <p>Оценивание с использованием тестирования проводится по балльной системе. Общее количество вопросов принимается за 100 %, оценка выставляется по значению соотношения правильных ответов к общему количеству вопросов в процентах.</p> <table data-bbox="76 1944 638 2101"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Процент правильных ответов</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Отлично (5)</td> <td>от 86% до 100 %</td> </tr> <tr> <td>Хорошо (4)</td> <td>от 66 % до 85 %</td> </tr> <tr> <td>Удовлетворительно (3)</td> <td>от 51 % до 65 %</td> </tr> <tr> <td>Неудовлетворительно (2)</td> <td>менее 50 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Шкала оценивания семинарской работы:</p>				Оценка	Процент правильных ответов	Отлично (5)	от 86% до 100 %	Хорошо (4)	от 66 % до 85 %	Удовлетворительно (3)	от 51 % до 65 %	Неудовлетворительно (2)	менее 50 %
Оценка	Процент правильных ответов												
Отлично (5)	от 86% до 100 %												
Хорошо (4)	от 66 % до 85 %												
Удовлетворительно (3)	от 51 % до 65 %												
Неудовлетворительно (2)	менее 50 %												

Оценка «отлично» - даны правильные ответы на все вопросы варианта контрольной работы. Приведены примеры.
 Оценка «хорошо» - даны правильные ответы на два вопроса варианта контрольной работы; имеются неточности в изложении материала.
 Оценка «удовлетворительно» - даны правильные ответы на один вопрос варианта контрольной работы. Имеются существенные отступления от требований к написанию контрольной работы.
 Оценка «неудовлетворительно» - не даны правильные ответы ни на один из вопросов варианта контрольной работы.

Шкала оценивания выступления с докладом:

Оценка «отлично» - выполнены все требования к подготовке доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция,

УП: 15.04.02-МТМО-20-3-2.PLX

стр. 10

сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» - основные требования к подготовке доклада выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» - имеются существенные отступления от требований к подготовке доклада. В частности, тема освещена лишь частично; при ответе на дополнительные вопросы; во время выступления отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» - тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, доклад не подготовлен.

Критерии оценки эссе

Оцениваемые параметры

Оценка "отлично"

- 1) во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя;
- 2) текста прослеживается четкое деление на введение, основную часть и заключение;
- 3) в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис;
- 4) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;
- 5) правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные средства связи;
- 6) демонстрирует полное понимание проблемы.

Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.

Оценка "хорошо"

- 1) во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя;
- 2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис;
- 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;
- 4) уместно используются разнообразные средства связи;
- 5) для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощённо примитивным языком.

Оценка "удовлетворительно"

- 1) во введении тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе;
- 2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно;
- 3) заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;
- 4) недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи;
- 5) язык работы в целом не соответствует уровню студенческой работы.

Оценка "не удовлетворительно"

- 1) во введении тезис отсутствует или не соответствует теме эссе;
- 2) в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы;
- 3) выводы не вытекают из основной части;
- 4) средства связи не обеспечивают связность изложения;
- 5) отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение;

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л2.1		Корпоративная культура: учебно-методическое пособие	Электронная библиотека	Омск: Издательство ОмГУ, 2005
Л2.2	Вергилес Э. В., Давтян А. В., Ларионов А. С., Матвеев М. Ю.	Стратегическое управление: практикум	Электронная библиотека	Москва: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2007

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л2.3	Асаул А. Н., Павлов В. И., Бескиерь Ф. И., Мышко О. А.	Менеджмент корпорации и корпоративное управление: монография	Электронная библиотека	Санкт-Петербург: Гуманистика, 2006
Л2.4	Тепман Л. Н.	Корпоративное управление: учебное пособие	Электронная библиотека	Москва: Юнити, 2015
Л2.5	Родионова Е. В., Рида А. Н., Ширшова Л. С.	Стратегическое управление организациями: учебное пособие	Электронная библиотека	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2015
Л2.6	Бабин В. А., Емельянова Л. С.	Корпоративное управление производственными системами: учебное пособие	Электронная библиотека	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2013
Л2.7	Спасенных М. Ю.	Инновационный бизнес: корпоративное управление НИОКР: практическое пособие	Электронная библиотека	Москва: Дело, 2011
Л2.8	Какаева Е. А., Дуненкова Е. Н.	Инновационный бизнес: стратегическое управление развитием: практическое пособие	Электронная библиотека	Москва: Дело, 2015
Л2.9	Анцупов А. Я.	Стратегическое управление: монография	Электронная библиотека	Москва: Техносфера, 2015

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л3.1	Пирог Я. Ю.	Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития: монография	Электронная библиотека	Москва: Лаборатория книги, 2012
Л3.2	Персикова Т. Н.	Корпоративная культура: учебник	Электронная библиотека	Москва: Логос, 2011
Л3.3	Черезов А. В., Рубинштейн Т. Б.	Корпорации. Корпоративное управление	Библиотека МИСиС	М.: Экономика, 2006

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э1	LMS Canvas	https://lms.misis.ru/
Э2	Сайт Национального совета по корпоративному управлению	http://www.nccg.ru
Э3	Сайт Организации Экономического Сотрудничества и Развития	http://www.oecd.org/
Э4	Сайт Центрального Банка Российской Федерации.	http://www.cbr.ru
Э5	Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/
Э6	Garant.ru	http://www.garant.ru/hotlaw/federal/

6.3 Перечень программного обеспечения

П.1	Лицензии ПО Windows Server CAL ALNG LicSAPk MVL DvcCAL, ПО WinEDUA3 ALNG SubsVL MVL PerUsr и PerUsr
П.2	ESET NOD32 Antivirus
П.3	Win Pro 10 32-bit/64-bit
П.4	Microsoft Office
П.5	LMS Canvas
П.6	MS Teams
П.7	Консультант Плюс
П.8	Garant.ru

6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Ауд.	Назначение	Оснащение
------	------------	-----------

Любой корпус Мультимедийная	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и/или для проведения практических занятий:	комплект учебной мебели до 36 мест для обучающихся, мультимедийное оборудование, магнитно-маркерная доска, рабочее место преподавателя, ПКс доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus
Любой корпус Мультимедийная	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и/или для проведения практических занятий:	комплект учебной мебели до 36 мест для обучающихся, мультимедийное оборудование, магнитно-маркерная доска, рабочее место преподавателя, ПКс доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus
Б-1114	Аудитория для преподавателей:	комплект учебной мебели, 2 рабочих места, оборудованных персональными компьютерами с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, сетевой принтер

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Для методического изучения дисциплины рекомендуется изучать темы занятий до их проведения используя литературу, указанную в разделе содержание.

Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с учебной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к модульным контрольным работам, опросу, зачету. Она включает проработку лекционного материала – изучение рекомендованных источников и литературы по тематике лекций. Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, предложенных преподавателем схем (при их демонстрации), основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект должен быть выполнен в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны быть выполнены также аккуратно, содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим обучающимся.

В процессе работы с учебной и научной литературой обучающийся может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы, которые).