

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Егорова Галина Викторовна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 04.10.2023 14:49:59
Уникальный программный ключ:
4963a4167398d8232817460cf5aa76d186dd7c25

**Министерство образования Московской области
государственное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор



26 июня 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03 Корпоративное управление и организационная культура

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль /-и) программы	Управление персоналом
Квалификация выпускника	магистр
Форма обучения	заочная

Орехово-Зуево
2023г.

1. Пояснительная записка

Рабочая программа дисциплины составлена на основе учебного плана **38.04.02 Менеджмент** по профилю **Управление персоналом**.

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

Цели дисциплины

Целью освоения дисциплины «**Корпоративное управление и организационная культура**» является формирование у студентов необходимых компетенций, позволяющих на основе изучения сущности и методов предметной области дисциплины, освоить методы проектирования корпоративной структуры применять действующие нормативные документы и методические материалы в процессе принятия управленческого решения с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия, в т.ч. регламентирующих процессы в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины

- подготовка студентов к разнообразным методам и инструментам при принятии управленческих решений;
- изучение государственных стандартов и других нормативных и методических документов, в которых регулируется сфера корпоративного управления.

Знания и умения обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины «Корпоративное управление и организационная культура» студент должен обладать следующими компетенциями:	Коды формируемых компетенций
Общепрофессиональные компетенции	
Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	ОПК-1
Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК-3

Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	ОПК-1.1 Понимает термины, понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в объеме, необходимом для решения профессиональных задач. ОПК-1.2 Обобщает, проводит критический анализ практик управления и применяет результаты анализа для решения профессиональных задач.
ОПК-3. Способен самостоятельно	ОПК-3.1 Понимает особенности поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в зависимости

принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	от специфики среды, включая особенности кросс-культурных взаимодействий; ОПК-3.2 Описывает проблемы и ситуации профессиональной деятельности, используя язык и аппарат менеджмента и, при необходимости, смежных экономических и социальных наук;
---	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративное управление и организационная культура» относится к обязательной части образовательной программы **38.04.02 Менеджмент**. Для следующих дисциплин и ГИА необходимы знания данного курса:

Б1.В.ДВ.03.01 Технология профессиональной карьеры

Б1.В.ДВ.03.02 Профессиональная компетентность менеджера в условиях цифровой экономики

Б2.О.01(У) Учебная практика: научно-исследовательская практика

Б2.О.03(П) Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности

Б3.01 Подготовка и защита выпускной квалификационной работы

4. Структура и содержание дисциплины

Название разделов (модулей) и тем	семестр	Виды учебных занятий				
		Контактная работа			сам .раб ота	Промеж. аттестация
		Лекци и	Пр.	Контр .		
Тема 1. Корпоративные структуры в мире современного бизнеса	2	0,5	2		25	
Тема 2. Организационно-правовые и организационно-экономические формы корпоративных структур	2	0,5	2		25	
Тема 3. Экономический механизм функционирования корпоративных структур	2	0,5	1		25	
Тема 4. Стратегия развития корпоративных структур. Организационная культура	2	0.5	1		25	
Промеж. аттестация	2	2	6		100	Экзамен 9

Содержание дисциплины, структурированное по темам

Лекции

Тема 1. Корпоративные структуры в мире современного бизнеса

Экономические теории корпоративных структур. Анализ общемировых тенденций становления корпораций. Теоретические основы корпоративного управления. Теория фирмы. Теория транзакционных издержек. Теория контрактов. Теория прав

собственности. Теоретические источники корпоративного управления: агентская теория; теория соучастников; управленческая теория; организационная теория. История развития корпораций. Характеристика организационно-правовых форм с точки зрения уставного капитала и органов управления. Интеграция и объединение корпоративных структур. Этапы реализации интеграционной стратегии: организационное проектирование; реализация проекта; мониторинг интеграционной деятельности. Горизонтальная интеграция. Вертикальная интеграция. Транснациональные корпорации. Создание и перспективы развития транснациональных корпораций. Роль транснациональных корпораций в мировой экономике.

Тема 2. Организационно-правовые и организационно-экономические формы корпоративных структур

Американская, европейская японская модели корпоративных структур. Область распространения моделей. Ключевые участники реализации моделей. Структура владения акциями. Состав Совета директоров. Требования к раскрытию информации.

Корпоративные структуры в России. Открытые и закрытые акционерные общества. Госкорпорации. Особенности функционирования и перспективы развития корпоративных структур РФ.

Система и основные принципы корпоративного управления. Сопоставление циклов управления фирмой и корпорацией. Схема системы корпоративного управления.

Организационно-экономическая структура корпорации. Преимущества эффективного корпоративного управления. Современные тенденции в развитии системы корпоративного управления. Группировка корпоративных структур по степени самостоятельности. Характеристика организационных типов построения корпоративных структур.

Тема 3. Экономический механизм функционирования корпоративных структур

Общий алгоритм функционирования корпоративной структуры. Понятие корпорации. Критерии, присущие корпоративным структурам. Возможности корпоративной организации хозяйственной деятельности.

Финансовые процессы в корпоративных структурах. Виды финансовых отношений, возникающих в корпорации. Признаки классификации капитала корпорации. Процесс оптимизации структуры капитала. Управление финансовыми рисками корпорации.

Оценка экономической эффективности корпораций. Способы создания стоимости корпорации. Управление стоимостью корпорации. Факторы стоимости корпорации. Экономическая добавленная стоимость. Интегральная эффективность технологической цепочки. Чистая прибыль технологической цепочки. Интегральная эффективность деятельности технологической цепочки корпорации.

Ценовая политика и трансфертное ценообразование. Направления ценовой политики. Структура ценовой политики. Методы ценообразования корпорации. Факторы ценообразования корпорации.

Тема 4. Стратегия развития корпоративных структур. Организационная культура

Общий алгоритм разработки и реализации стратегии развития корпорации. Основные этапы общего алгоритма разработки и реализации стратегии развития корпорации. Стратегическое видение. Миссия и стратегические цели.

Система планирования в корпорации. Анализ внешней и внутренней среды. Выбор оптимальной стратегии из альтернативных вариантов. Стратегический план. Взаимосвязь основных составляющих стратегического планирования.

Реализация стратегии и оценка результатов стратегического управления корпорацией. Определение системы показателей результативности, по которым проводится оценка стратегии. Измерение достигнутых результатов и сравнение с желаемыми результатами. Принятие необходимых корректирующих действий, связанных с внесением изменений в стратегические цели и задачи, а также стратегический план корпорации.

Генеральная стратегия и функциональные стратегии корпорации. Иерархическая структура стратегий. Стратегия ограниченного развития. Стратегия роста. Стратегия сокращения. Комбинированная стратегия. Группировка базовых стратегий

развития корпорации.

Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Функции организационной культуры. Сила организационной культуры. Элементы организационной культуры, влияющие на её восприятие работниками. Типологии организационных культур.

Практические занятия

Тема 1. Корпоративные структуры в мире современного бизнеса

Вопросы для подготовки:

Экономические теории корпоративных структур.

Теоретические основы корпоративного управления.

Теория фирмы.

Теория трансакционных издержек.

Теория контрактов.

Теория прав собственности.

Теоретические источники корпоративного управления: агентская теория; теория соучастников; управленческая теория; организационная теория.

История развития корпораций.

Транснациональные корпорации.

Роль транснациональных корпораций в мировой экономике.

Тема 2. Организационно-правовые и организационно-экономические формы корпоративных структур

Вопросы для подготовки:

Американская, европейская японская модели корпоративных структур.

Область распространения моделей.

Ключевые участники реализации моделей.

Корпоративные структуры в России.

Открытые и закрытые акционерные общества.

Госкорпорации.

Особенности функционирования и перспективы развития корпоративных структур РФ.

Система и основные принципы корпоративного управления.

Сопоставление циклов управления фирмой и корпорацией.

Группировка корпоративных структур по степени самостоятельности.

Характеристика организационных типов построения корпоративных структур.

Тема 3. Экономический механизм функционирования корпоративных структур

Вопросы для подготовки:

Понятие корпорации. Критерии, присущие корпоративным структурам.

Возможности корпоративной организации хозяйственной деятельности.

Финансовые процессы в корпоративных структурах.

Признаки классификации капитала корпорации. Процесс оптимизации структуры капитала.

Управление финансовыми рисками корпорации.

Оценка экономической эффективности корпораций.

Способы создания стоимости корпорации. Управление стоимостью корпорации.

Экономическая добавленная стоимость.

Интегральная эффективность технологической цепочки.

Чистая прибыль технологической цепочки.

Ценовая политика и трансфертное ценообразование. Факторы ценообразования корпорации.

Тема 4. Стратегия развития корпоративных структур. Организационная культура

Вопросы для подготовки:

Общий алгоритм разработки и реализации стратегии развития корпорации.

Стратегическое видение. Миссия и стратегические цели.

Система планирования в корпорации.

Анализ внешней и внутренней среды.
 Выбор оптимальной стратегии из альтернативных вариантов.
 Стратегический план. Взаимосвязь основных составляющих стратегического планирования.
 Реализация стратегии и оценка результатов стратегического управления корпорацией.
 Определение системы показателей результативности, по которым проводится оценка стратегии.

Стратегия ограниченного развития.
 Стратегия роста.
 Стратегия сокращения.
 Комбинированная стратегия.
 Группировка базовых стратегий развития корпорации.
 Организационная культура
 Элементы организационной культуры

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Михненко, П.А. Теория организации и организационное поведение : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 192 с. : табл., граф., ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571508>

2. Основы корпоративного управления : учебное пособие / А.Н. Байдаков, А.В. Назаренко, Д.В. Запорожец и др. ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 120 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484942>

3. Уколов, А.И. Управление корпоративными рисками: инструменты хеджирования : [16+] / А.И. Уколов, Т.Н. Гупалова. – 3-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 554 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599016>

4. Шуклина, М.А. Основы корпоративного управления : учебник : [16+] / М.А. Шуклина. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 304 с. : табл., схем. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574442>

Для организации самостоятельной работы обучающихся используется основная и дополнительная литература (электронные образовательные ресурсы).

Задания для реализации самостоятельной работы

Название разделов (модулей) и тем	Задания для самостоятельной работы
Тема 1. Корпоративные структуры в мире современного бизнеса	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.
Тема 2. Организационно-правовые и организационно-экономические формы корпоративных структур	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.
Тема 3. Экономический механизм функционирования корпоративных структур	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.

Тема 4. Стратегия развития корпоративных структур. Организационная культура	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.
---	--

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации приведен в приложении

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

7.1 Основная литература

1. Михненко, П.А. Теория организации и организационное поведение : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 192 с. : табл., граф., ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571508>
2. Основы корпоративного управления : учебное пособие / А.Н. Байдаков, А.В. Назаренко, Д.В. Запорожец и др. ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 120 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484942>
3. Уколов, А.И. Управление корпоративными рисками: инструменты хеджирования : [16+] / А.И. Уколов, Т.Н. Гупалова. – 3-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 554 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599016>
4. Шуклина, М.А. Основы корпоративного управления : учебник : [16+] / М.А. Шуклина. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 304 с. : табл., схем. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574442>

7.2 Дополнительная литература

1. Морозова, Е.А. Организационная культура : учебное пособие : [16+] / Е.А. Морозова ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 145 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573816>
2. Тироль, Ж. Теория корпоративных финансов : учебник : в 2 кн. / Ж. Тироль ; пер. с англ. под науч. ред. Н.А. Ранневой. – Москва : Дело, 2017. – Книга 2. – 641 с. : табл., граф., ил. – (Академический учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563349>
3. Управление инновационной деятельностью : учебник / Т.А. Искандерова, Н.А. Каменских, Д.В. Кузнецов и др. ; под ред. Т.А. Искандеровой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 354 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494876>

[&id=494876](#)

4. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Управление организационной культурой» : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро, О.В. Баландина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 59 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571004>

8.Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

Все обучающиеся обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, которые подлежат обновлению при необходимости, что отражается в листах актуализации рабочих программ.

Современные профессиональные базы данных:

1. Административно-управленческий портал. URL: [http:// www.aup.ru](http://www.aup.ru)
2. «HR-Portal»: Сообщество HR-Профессионалов// <http://www.hr-portal.ru>

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая система «Консультант плюс» - <http://base.consultant.ru>

Яндекс <https://yandex.ru/>

Рамблер <https://www.rambler.ru/>

Google <https://www.google.ru/>

Mail.ru <https://mail.ru/>

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине имеется в наличии следующая материально-техническая база:

Аудитории	Программное обеспечение
<ul style="list-style-type: none">- учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине, оснащенная компьютером с выходом в интернет, мультимедиа проектором;- помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГТУ;- специализированная аудитория для проведения лабораторных работ по дисциплине, оснащенная набором реактивов и лабораторного оборудования;	Операционная система Пакет офисных приложений Браузер Firefox, Яндекс

10. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

Автор (составитель): /Гужина Г.Н./
подпись



Программа утверждена на заседании кафедры экономики, управления и бизнеса от 20 мая 2022г., протокол №8.

Зав. кафедрой
подпись



/ Каменских Н.А. /

**Министерство образования Московской области
Государственное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.03 Корпоративное управление и организационная культура

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль /-и) программы	Управление персоналом
Квалификация выпускника	магистр
Форма обучения	заочная

Орехово-Зуево

2022г.

1. Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	ОПК-1.1 Понимает термины, понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в объеме, необходимом для решения профессиональных задач. ОПК-1.2 Обобщает, проводит критический анализ практик управления и применяет результаты анализа для решения профессиональных задач.
ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК-3.1 Понимает особенности поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в зависимости от специфики среды, включая особенности кросс-культурных взаимодействий; ОПК-3.2 Описывает проблемы и ситуации профессиональной деятельности, используя язык и аппарат менеджмента и, при необходимости, смежных экономических и социальных наук;

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Оценка уровня освоения компетенций на разных этапах их формирования проводится на основе дифференцированного контроля каждого показателя компетенции в рамках оценочных средств, приведенных в ФОС.

Оценка «Зачтено» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Зачтено» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Не зачтено» соответствует показателю «компетенция не освоена»

Оценка «Отлично» и «Хорошо» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Удовлетворительно» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Неудовлетворительно» соответствует показателю «компетенция не освоена»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания
<i>Оценочные средства для проведения текущего контроля</i>				
1.	Глоссарий	Набор материалов, направленных на проверку знания	Список терминов	Оценка «Отлично»: даны определения всех предложенных терминов, все задания выполнены правильно.

	(показатель компетенции «Знание»)	основных понятий дисциплины. Способ проверки степени освоения категориального аппарата.		<p>Оценка «Хорошо»: даны грамотные определения всех представленных терминов, однако имеются отдельные недочёты.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: большая часть терминов охарактеризована правильно, но все определения имеют недочёты; все определения представлены, но допущено несколько грубых ошибок.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.</p>
2.	Опрос (показатель компетенции «Умение»)	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	<p>Оценка «Отлично»: продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.</p> <p>Оценка «Хорошо»: продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: ответы не представлены.</p>
3.	Доклад (показатель компетенции «Умение»)	Расширенное письменное или устное <u>сообщение</u> на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ, изложение результатов проведённых исследований, экспериментов и разработок по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих значение для теории науки и практического применения.	Тематика докладов	<p>Оценка «Отлично»: показано умение критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, тема полностью раскрыта, проведено рассмотрение дискуссионных вопросов по проблеме, сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, язык изложения научен, соблюдается логичность и последовательность в изложении материала, использованы новейшие источники по проблеме, выводы четкие, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям.</p> <p>Оценка «Хорошо»: показано умение критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, язык изложения научен, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: не показано умение критического анализа информации. Содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, тема раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным стилем, материал изложен неграмотно, без логической последовательности, при оформлении работы имеются грубые недочеты.</p>

4.	Практические задания (показатель компетенции «Владение»)	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины.	Практические задания	<p>Оценка «Отлично»: продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности.</p> <p>Оценка «Хорошо»: продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины.</p>
<i>Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации</i>				
1.	Зачет	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к зачету	<p>«Зачтено»: знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему); умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; владение аналитическим способом изложения вопроса, навыками аргументации.</p> <p>«Не зачтено»: знание вопроса на уровне основных понятий; умение выделить главное, сформулировать выводы не продемонстрировано; владение навыками аргументации не продемонстрировано.</p>
2.	Экзамен	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к экзамену	<p>Оценка «Отлично»: знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему); умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; глубоко понимать, осознавать материал; владение аналитическим способом изложения вопроса, научных идей; навыками аргументации и анализа фактов, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.</p> <p>Оценка «Хорошо»: знание основных теоретических положений вопроса; умение анализировать явления, факты, действия в рамках вопроса; содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса. Но имеет место недостаточная полнота по излагаемому вопросу. владение аналитическим способом изложения вопроса и навыками аргументации.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: знание теории вопроса фрагментарно (неполнота изложения информации; оперирование понятиями на бытовом уровне); умение выделить главное, сформулировать выводы, показать связь в построении ответа не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения</p>

				вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Оценка «Неудовлетворительно»: знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано.
--	--	--	--	--

3. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Задания для проведения текущего контроля

Составить глоссарий

1. Корпоративная форма организации.
2. Деятельность корпоративной системы.
3. Корпоративное управление и менеджмент.
4. Корпоративные отношения.
5. Конфликт интересов в корпоративной системе.
6. Связь экономических результатов деятельности корпорации.
7. Инвестиционная привлекательность.
8. Основные принципы корпоративного управления.
9. Ресурсы и выгоды участников корпоративных отношений.
10. Особенности организационной культуры.
11. Функции организационной культуры.
12. Сила организационной культуры.
13. Элементы организационной культуры.
14. Типологии организационных культур.

Тематика для электронного конспекта

1. Составьте презентацию на тему «Методы и инструменты корпоративного управления».
2. Составьте презентацию «Этапы реализации интеграционной стратегии: организационное проектирование»
«Законодательные и нормативные документы, регламентирующие корпоративные отношения в Российской Федерации».

Практическое задание 1

№п/п	Проводимое мероприятие	Форма	Время мин./ интерактив %
1.	Обсуждение актуальных вопросов темы	Устные ответы	
2.	Разбор и решение ситуационных задач с обсуждением	Письменная работа с обсуждением*	

Вопросы для контроля знаний и обсуждения:

1. Что включает экономический механизм функционирования корпоративных структур?
2. Принципы формирования экономического механизма функционирования корпоративных структур.
3. Понятие операционной деятельности, особенности ее организации.
4. Организация снабженческой деятельности в корпорации.
5. Организация сбытовой деятельности в корпорации.
6. Основные результаты деятельности корпорации.
7. Оценка эффективности деятельности корпорации.

Темы для обсуждения:

1. Организационные структуры корпорации.
2. Экономические ресурсы корпорации.
3. Экономические и производственные результаты деятельности корпорации.
4. Производственные затраты и корпоративные издержки.
5. Инвестиции и инновации корпорации.
6. Финансовые ресурсы корпорации.
7. Экономическая эффективность деятельности корпорации.

Практическое задание 2**Пример ситуационной задачи к практическому занятию**

Определить экономические и производственные результаты деятельности корпорации, а также ее экономическую эффективность. Исходные данные по вариантам для решения задачи представлены в табл. 1.

Исходные данные

Показатель		Вариант					
		1	2	3	4	5	6
Объем производства продукции, тыс. шт.	А	4,9	3,7	6	3,2	3,9	4,9
	Б	5,1	3,4	3,4	6,5	5,6	3,7
	В	7,5	5,3	7,5	2,8	4,8	6
Цена продукции, тыс. руб.	А	3,4	5,4	2,8	4,9	4,5	3,4
	Б	3,5	4,5	5,4	4,4	3,4	5,4
	В	2,6	3,4	2,3	6,8	3,2	2,8
Изменение остатков полуфабрикатов и незавершенного производства, млн. руб.	А	1,904	1,296	-0,504	2,205	0,315	1,904
	Б	-0,875	1,575	0,378	1,408	0,816	1,296
	В	0,624	1,666	1,104	-0,816	1,280	-0,504
Изменение остатков готовой продукции на складе и продукции отгруженной, но неоплаченной, тыс. шт.	А	-3,4	5,4	0	1,96	3,6	-3,4
	Б	-0,7	3,6	-1,62	2,64	0,34	5,4
	В	1,04	1,7	2,53	0,68	2,56	0
Ставка косвенных налогов, %		18					
	А	2,770	5,085	3,054	4,617	4,340	2,927

Себестоимость продукции, тыс.руб.	Б	2,826	4,100	5,260	4,435	2,895	5,434
	В	2,311	3,073	2,131	6,462	3,049	2,827
Ставка аналога на прибыль, %	20						
Средняя величина внеоборотных активов, млн.руб.	121,529	149,353	84,118	128,853	206,647	167,294	
Средняя величина оборотных активов, млн.руб.	30,196	93,835	30,410	43,774	63,054	50,931	
Средний размер собственного капитала, млн.руб.	86,484	138,617	65,281	98,398	153,730	124,388	

Последовательность решения задачи:

1) осуществить расчеты производственных результатов деятельности корпорации и представить их в табл. 2.

Производственные результаты деятельности корпорации

Показатель		Усл.обозн.	Величина
Готовые изделия, млн.руб.		ГИ	
Валовая продукция, млн.руб.		ВП	
Товарная продукция, млн.руб.		ТП	
Объем реализации продукции, тыс.шт.	А	q ⁱ P	
	Б		
	В		
Реализованная продукция, млн.руб.		РП	

2) осуществить расчеты экономических результатов деятельности корпорации и представить их в табл. 3.

Экономические результаты деятельности корпорации

Показатель	Усл.обозн.	Величина
Валовая выручка от реализации продукции, млн.руб.	РП	
Чистая выручка от реализации продукции, млн.руб.	РП _ч	
Себестоимость реализованной продукции, млн.руб.	С	
Прибыль от реализации продукции, млн.руб.	П _р	
Налог на прибыль, млн.руб.	НП	
Чистая прибыль, млн.руб.	П _ч	

3) осуществить расчеты экономической эффективности деятельности корпорации и представить их в табл.4.

Экономическая эффективность деятельности корпорации

Показатель	Усл.обозн.	Величина
Рентабельность активов, %	Rent _A	
Рентабельность собственного капитала, %	Rent _{СК}	
Рентабельность продукции, %	Rent _{РП}	
Рентабельность текущих затрат, %	Rent _С	

4) сделать выводы.

Практическое задание 3

№п/п	Проводимое мероприятие (занятие 10)	Форма	Время мин./интер-актив %
1.	Обсуждение актуальных вопросов темы	Устные ответы	
2.	Разбор ситуационных задач	Обсуждение*	
4.	Решение ситуационных задач с обсуждением результатов и используемых методов	Письменная работа*	

Вопросы для контроля знаний и обсуждения:

- 1) Характеристика бизнес-единиц корпорации.
- 2) Определение относительной доли рынка и доли дохода по каждой бизнес-единице в корпоративном портфеле.
- 3) Представление стратегических позиций корпорации для ряда бизнес-единиц с помощью матрицы БКГ.
- 4) Определение результатов позиционирования бизнес-единиц корпорации и оценка корпоративного портфеля.
- 5) Определение корпоративной стратегии на основе оценки бизнес-стратегий.

Пример ситуационной задачи к практическому занятию:

Определение стратегических позиций корпорации для ряда бизнес-единиц с помощью матрицы БКГ.

Исходные данные по вариантам для решения задачи представлены в табл. 5 и 6.

Исходные данные

Показатели	Варианты						
	1	2	3	4	5	6	7
Бизнес-единица корпорации	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	1,3,5,7,9	2,4,6,8,10	1,2,6,7,9	3,4,5,8,10	1,4,6,8,9

Таблица 6

Исходные данные

Бизнес-единица корпорации	Объем продаж корпорации, тыс.руб.	Объем продаж крупнейшего конкурента, тыс.руб.	Темп роста рынка, %
1	2000	1500	5
2	237	250	2
3	450	2000	3
4	480	150	5
5	3550	4900	12
6	360	450	12
7	555	200	17
8	110	200	17,5
9	232	85	18
10	47	100	18

Последовательность решения задачи:

- 1) определить относительную долю рынка и долю дохода по каждой бизнес-единице в корпоративном портфеле представить в табл. 7.

Таблица 7

Результаты определения относительной доли рынка и доли дохода по каждой бизнес-единице в корпоративном портфеле

Бизнес-единица организации	Расчет относительной доли рынка	Относительная доля рынка	Расчет доли дохода в общем портфеле организации	Доля дохода в общем портфеле организации

2) представить стратегические позиции корпорации для ряда бизнес-единиц с помощью матрицы БКГ;

3) определить результаты позиционирования бизнес-единиц корпорации и оценить корпоративный портфель.

4) определить корпоративную стратегию на основе оценки бизнес-стратегий.

5) сделать выводы.

Практическое задание 4

Кейс «Организационная культура компании LEVI STRAUSS»

Levi Strauss — крупнейший в мире производитель джинсовой одежды, объемы продаж которой исчисляются миллиардами долларов. Однако в начале 90-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она медленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам — *Haggar Apparel* и *Farah Manufacturing*. Появились также критические замечания в адрес организационной культуры *Levi Strauss*. В то время компания проводила в жизнь идею ее президента *R. Haas*, убежденного, что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача — создать высоко моральную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем самым, превратив *Levi Strauss* в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи *Haas* сводились к следующему:

- открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании;
- независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются независимые суждения, конструктивная критика;
- этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании;
- делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами;
- внешние связи: *Levi Strauss* откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании;

- оценка персонала: до 30% премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты. Работник, который добился высоких производственных результатов, но не достаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов компании, может не получить премию.

Этические стандарты *Levi Strauss* многие ставили под сомнение, считая, что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако *Haas* считал, что проблемы компании обусловлены внешними факторами и обстоятельствами, и если бы не приверженность персонала этим этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности.

Вопросы.

1. Какова организационная культура компании *Levi Straus*?
2. Можно ли считать организационную культуру компании *Levi Strauss* сильной?
3. Согласны ли вы с утверждением *Haas*, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.

Практическое задание 5

Кейс «Заветная формула успеха»

Ситуация.

Валентин Серегин возглавляет успешно развивающуюся компанию «Промтех», которая занимает лидирующие позиции в области разработки новых промышленных технологий и технологий управления компанией. Он производит впечатление крепкого хозяина, знающего цену успеху, власти и больших денег. Его отличительные черты: харизматичность, некоторая жесткость и почти фанатичная одержимость идеями. Все это в конечном итоге определяет и достижения возглавляемой им компании.

Вот что рассказывает Валентин Серегин о себе и о компании «Промтех».

Себя он сам считает успешным бизнесменом, прошедшим многолетнюю школу борьбы и труда, стремящимся развиваться и двигаться дальше. С его точки зрения, бизнесмен — это человек, который видит чуть дальше, чем большинство людей, в области экономики в целом и экономики предприятия, в частности. Это призвание, определяющее образ жизни. Бизнесмен должен обладать интеллектуальным и организационным потенциалом, осознавать этот потенциал, уметь сфокусироваться на своих особенностях, преимуществах и реализовать их, верить себе, ценить себя. Кроме того, по мнению Серегина, бизнесмену необходимо немного везения, скорее даже, отсутствие фатального невезения.

Достигнутый успех много значит для Валентина: он принес ему чувство самоуважения, уверенность в том, что он занимает свою нишу. Он едет на работу, потому что хочет работать. Он уверен в том, что человек должен заниматься тем, что доставляет ему удовлетворение. Главный приз победителю на бизнес-ринге — возможность самореализации. Для одного она выражается в значимости, для другого — в самоуважении, для третьего — в материальных ценностях, дипломах, наградах.

Когда у Валентина Серегина спросили, поддается ли ощущение самореализации измерению, он ответил:

«У каждого своя шкала ценностей. Кто-то считает, что карьера измеряется ступеньками служебной лестницы... В моей системе ценностей главное — удовлетворение от работы. Причем умение его получать не врожденное, а приобретенное. Не понимаю тех, кто не пытается корректировать себя, свое отношение к обществу, окружающему миру. Однозначный диагноз — потребители, глубоко несчастные люди, мешающие жить другим. Вот конкретный пример. Сыну моих знакомых сейчас 30 лет. Он успел поучиться в двух вузах. Сейчас он нигде не работает, так как якобы не может найти подходящее место и должность. То, что предлагают, ему не подходит: он весь такой мятущийся, никем не понятый, ищущий свое призвание среди якобы недальновидных руководителей, не ценящих его иллюзорный высокий потенциал. Все это время его содержит жена и родители-пенсионеры. Сам же он считает себя человеком тонкой душевной организации. Я же полагаю, что он просто ничего не хочет и не может делать, что ему положено. Люди с тонкой душевной организацией в том смысле слова, который я в данном случае в него вкладываю, у нас не приживаются».

В «Промтехе» все сотрудники делятся на две категории. Первая — специалисты или руководители разного уровня, которые продают свой труд, а компания его покупает. К ним подход следующий. Есть требования, они должны их выполнять. В свою очередь, компания обязана оплачивать их труд в соответствии со сложившимися на рынке стандартами. Таких сотрудников в многотысячном коллективе «Промтехе» большинство. Но движущая сила развития компании — сравнительно небольшая группа людей, которых набирают совершенно по другому принципу.

Существует определенный список требований к претендентам на вакансии в данной группе. Человек должен быть яркой, сильной личностью, иметь хорошее образование, творческую жилку, но при этом — склонность к точным наукам. Кандидат должен обладать лидерскими качествами и иметь определенный опыт управления людьми: у бессменного старосты класса или курса больше шансов попасть в эту группу. Приветствуются золотые медали, дипломы с отличием.

Набирают в группы, как правило, молодых людей в возрасте от 22 до 24 лет. Руководство компании считает, что молодежь еще не успели научить работать плохо. Ребята хотят сделать карьеру, видят свое счастье в самореализации, мечтают достичь вершин успеха. Не возбраняется желать стать президентом транснациональной корпорации или величайшим в мире менеджером. Однако нужно иметь право на эти достижения.

Большое значение придается моральным принципам претендента. Руководитель компании глубоко убежден в том, что по-настоящему сильный человек не может быть подлым, он не изменяет своим внутренним правилам. Человеку необходимо иметь стержень, свою философию. Причем его собственная философия должна соответствовать философии компании.

Чтобы стать в «Промтехе» «звездой», надо потрудиться. Прежде всего, 90% времени сотрудник обязан посвящать работе. Руководитель говорит своим подопечным: «У вас есть полдня в неделю — занимайтесь своей личной жизнью. Вы пришли в «Промтех», пользы от вас пока никакой нет, мы вам практически платим стипендию, мы вас учим, почему же вы думаете, что мы дадим вам возможность растраниживать наши деньги? Сегодня мы вас двигаем — будьте любезны свой ресурс времени максимально отдать работе». Выполняющий эти требования уже через два года достигает существенных

результатов. Конечно, компанию волнует вопрос о лояльности сотрудников: готовить специалистов, которые через год-два покинут организацию, смысла нет. Нужны те, кто в силу своих личных качеств и амбиций заинтересован оставаться в «Промтехе» и пять, и десять лет. Это усиливает роль моральной составляющей отбора сотрудников: от своих сотрудников, будущих и настоящих, компания требует безоговорочной лояльности. Причем чем выше способности и больше амбиции, тем более высоким должен быть уровень лояльности.

В «Промтехе» существует четко отлаженная система отбора кадров. Наемных работников первой группы набирают через кадровые агентства и объявления. Основная проблема — отбор элиты. Каждые полгода в 10—15 регионах страны отбираются наиболее толковые ребята, их привозят в Москву, еще раз тестируют. В итоге принимают на работу 10—15 человек. В Москве отбор идет, в том числе, и по вузам. Существующая система отбора кадров подразумевает и некоторые издержки. Часто складывается следующая ситуация: компания теряет силы, время, деньги на обучение сотрудника, но на каком-то этапе понимает, что он не отвечает необходимым требованиям. Несмотря на тщательный отбор, процент потерь довольно велик. Почему это происходит?

После отбора будущие промышленные гении, попавшие в «Промтех», ринувшись на штурм премудростей, должны втянуться в ритм работы. Дальше у каждого из них только один путь — быть лучшим. Посредственности в компании не нужны. К сожалению, именно на этом этапе происходит максимальный отсев. Придя в «Промтех» с большими амбициями, многие понимают, что их самомнение было завышенным. Они видят вокруг людей, значительно превосходящих их по интеллектуальной, организационной подготовке, знаниям, умениям. Только сильный человек способен это выдержать. К тому же новичков специально нагружают по полной программе, из них пытаются выжать все возможное, чтобы понять, может ли человек расти дальше. Если нет — руководство делает все, чтобы он осознал свою несостоятельность. Увольнение по собственному желанию в этом случае становится логичным завершением быстротечной карьеры в «Промтехе». Это мощнейший удар по самооценке. Ощущать свою второсортность и одновременно видеть дальнейший рост компании — безумно сложно. Для поддержания душевного равновесия приходится искать виноватого. Чаще всего им оказываются «Промтех» и его руководство.

Валентин Серегин говорит: «Как человек я способен понять тех, кто, не удержавшись на нашем корабле, подпольно наводит справки о компании, рассказывает незнакомым людям гадости. Как бизнесмен я понимаю одно, у нас не благотворительное общество. Если ты достоин — ты должен работать. Если хочешь, но не можешь — мы будем тебе помогать, в разумных пределах. Но если ты и не можешь, и не хочешь — мы быстро оставим тебя не у дел. Мы никого не тянем к вершинам за уши. Еще на этапе отбора я информирую людей о предстоящем ненормированном рабочем дне на протяжении шести дней в неделю. Уважительными причинами для невыхода на работу считаются занятия спортом, необходимый минимум сна, повышение образовательного уровня, дети (не праздное времяпрепровождение с ними, а решение насущных проблем). Все остальное — нет. Например, жена, которая против перевода сотрудника из одного города в другой, — неуважительная причина. Это причина для увольнения. Опытные сотрудники подняли бы на смех того, кто идет на поводу у жены. Ему посоветовали бы сменить вторую половину. Если с женой не можешь справиться, какой же ты руководитель? Есть и некоторые другие принципиальные требования — для тех, кто работает в элитной группе и уже вырос, вошел в команду. Никаких внутренних нестыковок, интриг, некомандной работы. Признается право на ошибку — не ошибается только тот, кто ничего не делает. Но любая непорядочность — повод для увольнения. Подход жестокий, но он оправдан».

Интересно, что подавляющее большинство директоров «Промтех» — выходцы из регионов. У изнеженных москвичей частенько имеется упомянутая «тонкая душевная организация». С другой стороны, в регионах хуже образование, чем в столичных вузах. В «Промтехе» ищут уникальное совпадение. Чаще всего оно обнаруживается в провинциальных ребятах, которые учатся в хорошем московском вузе.

Каковы ближайшие планы руководства компании?

В ближайшее время «Промтех» планирует превысить планку в миллиард долларов по объему ежегодно реализуемой продукции, стать лидерами еще двух-трех отраслей, в которых работает. Стратегическая цель — создание корпорации транснационального уровня. Есть и другие цели, но они остаются в рамках бизнес-плана и не разглашаются. Что же ожидает «Промтех» впереди, можно описать словами Валентина Серегина: «Поживем — увидим».

Вопросы и задания

1. Как руководство «Промтех» мотивирует сотрудников? На удовлетворение какого уровня потребностей сотрудников, составляющих движущую силу компании, ориентируются руководители «Промтех»?
2. Оцените роль конфликта в развитии «Промтех».
3. Охарактеризуйте организационную культуру компании. Каковы источники ее организационной культуры?

Вопросы к опросу

1. Что такое организационная культура? Каковы ее основные функции?
2. Назовите основные источники корпоративной культуры.
3. Оцените связь между культурой общества и организационной культурой.
4. Существует ли связь между управленческими ориентациями руководителя организации и ее культурой?
5. В каких областях проявляется организационная культура?
6. Опишите мифы и символы, являющиеся проявлением организационной культуры какой-либо компании.
7. Какой тип культуры присущ большинству фирм, о которых вы знаете? Чем определяется необходимость изучения «невротических» организационных культур?
8. Опишите какой-либо тип «невротической» организационной культуры реальной компании. Как эта культура проявляется в практической деятельности организации?
9. Выберите хорошо известную организацию с культурой, которая, по вашему мнению, мешает ей добиться высоких показателей. Как бы вы изменили организационную культуру этой фирмы?
10. Что такое организационные субкультуры? Какую роль они играют в деятельности организации? Приведите примеры организаций с субкультурами.
11. Приведите несколько примеров зарубежных и российских организаций с сильной организационной культурой. Обоснуйте свое мнение.
12. Перечислите основные качества сотрудников, которые высоко ценятся в вашей организации.
13. Как формируется и поддерживается организационная культура?
14. Охарактеризуйте основные подходы к управлению организационной культурой.

15. Перечислите факторы, влияющие на возможность изменения организационной культуры.

Задания для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Процесс взаимодействия с участниками корпоративных отношений как элемент системы корпоративного взаимодействия: роль, задачи, основное содержание, риски.
2. Понятие контроля в корпоративной системе.
3. Поведение человека в корпоративной системе.
4. Институциональная среда корпоративного взаимодействия: понятие, возможность использования для корпоративного управления.
5. Общая характеристика институтов, регулирующих корпоративные отношения: виды, ключевые особенности, механизм действия.
6. Законодательные и нормативные документы, регламентирующие корпоративные отношения в Российской Федерации.
7. Тенденции развития институциональной среды корпоративного взаимодействия.
8. Документы в системе корпоративного управления и взаимодействия.
9. Система корпоративного управления или взаимодействия как функциональная система.
10. Зарубежные модели корпоративного управления: американская, немецкая, японская, культурно-исторические основы их формирования и особенности.
11. Методы и инструменты корпоративного управления.
12. Корпоративные конфликты: понятие и особенности.
13. Экономические теории корпоративных структур.
14. Анализ общемировых тенденций становления корпораций.
15. Теоретические основы корпоративного управления.
16. История развития корпораций.
17. Характеристика организационно-правовых форм с точки зрения уставного капитала и органов управления.
18. Интеграция и объединение корпоративных структур.
19. Этапы реализации интеграционной стратегии: организационное проектирование.
20. Мониторинг интеграционной деятельности.
21. Горизонтальная и вертикальная интеграция.
22. Создание и перспективы развития транснациональных корпораций.
27. Требования к раскрытию информации.
28. Корпоративные структуры в России.

Вопросы к экзамену

1. Командная стратегия для достижения поставленной цели.
2. Организационная культура: учет разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
3. Инновационные подходы и критический анализ практик управления в системе организации.
4. Особенности функционирования и перспективы развития корпоративных структур РФ.
5. Система и основные принципы корпоративного управления.
6. Сопоставление циклов управления фирмой и корпорацией.

7. Схема системы корпоративного управления.
8. Организационно-экономическая структура корпорации.
9. Преимущества эффективного корпоративного управления.
10. Современные тенденции в развитии системы корпоративного управления.
11. Группировка корпоративных структур по степени самостоятельности.
12. Характеристика организационных типов построения корпоративных структур.
13. Общий алгоритм функционирования корпоративной структуры.
14. Критерии, присущие корпоративным структурам.
15. Возможности корпоративной организации хозяйственной деятельности.
16. Признаки классификации капитала корпорации.
17. Процесс оптимизации структуры капитала.
18. Управление финансовыми рисками корпорации.
19. Оценка экономической эффективности корпораций.
20. Способы создания стоимости корпорации.
21. Управление стоимостью корпорации.
22. Факторы стоимости корпорации.
23. Интегральная эффективность технологической цепочки.
24. Интегральная эффективность деятельности технологической цепочки корпорации.
25. Ценовая политика и трансфертное ценообразование.
26. Методы и факторы ценообразования корпорации.
27. Общий алгоритм разработки и реализации стратегии развития корпорации.
28. Основные этапы общего алгоритма разработки и реализации стратегии раз-
29. вития корпорации.
30. Система планирования в корпорации.
31. Анализ внешней и внутренней среды.
32. Выбор оптимальной стратегии из альтернативных вариантов.
33. Стратегический план.
34. Взаимосвязь основных составляющих стратегического планирования.
35. Реализация стратегии и оценка результатов стратегического управления корпорацией.
36. Определение системы показателей результативности, по которым проводится оценка стратегии.
37. Измерение достигнутых результатов в сравнении с желаемыми результатами.
38. Принятие необходимых корректирующих действий, связанных с внесением изменений в стратегические цели и задачи, а также стратегический план корпорации.
39. Генеральная стратегия и функциональные стратегии корпорации.
40. Группировка базовых стратегий развития корпорации.
41. Особенности организационной культуры.
42. Функции организационной культуры.
43. Сила организационной культуры.
44. Элементы организационной культуры.
45. Типологии организационных культур.

Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Типовое контрольное задание
ОПК-1. Способен решать	ОПК-1.1	Вопросы к зачету; экзамену Тематика докладов

<p>профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления</p>	<p>ОПК-1.2</p>	<p>Вопросы к зачету; экзамену Вопросы к опросу</p>
<p>ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</p>	<p>ОПК-3.1</p>	<p>Вопросы к зачету; экзамену Тематика докладов</p>
	<p>ОПК-3.2</p>	<p>Вопросы к зачету; экзамену Вопросы к опросу</p>