

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Демин Григорий Алексеевич
Тютык Ольга Владимировна**

Рабочая программа дисциплины
КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Код УМК 83122

Утверждено
Протокол №6
от «11» марта 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Корпоративный менеджмент

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление персоналом организации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Корпоративный менеджмент** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

ПК.11 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	7
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (2) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (1)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (7 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Тема №1. Философия и теория корпоративного управления. Базовые категории науки.

В теме рассматриваются понятия «собственность» и «управление» в качестве базовых категорий корпоративного управления. Анализируются два ключевых подхода к пониманию категории «собственность»: классический и институциональный. Обосновывается необходимость разделения функций владения и управления у собственников, выявляются мотивы к подобному разделению. Показывается связь корпоративного управления с другими экономическими и управленческими дисциплинами. Рассматриваются понятия «собственность» и «управление» в качестве базовых категорий корпоративного управления. Анализируются два ключевых подхода к пониманию категории «собственность»: классический и институциональный. Обосновывается необходимость разделения функций владения и управления у собственников, выявляются мотивы к подобному разделению. Показывается связь корпоративного управления с другими экономическими и управленческими дисциплинами. Природа корпоративного управления. Собственность и управление как базовые категории корпоративного управления. Два подхода к пониманию собственности: классический и институциональный. Разделение функций владения и управления. Классификация мотивов к разделению функций владения и управления. Основные термины и понятия курса. Объект и субъект корпоративного управления, цель и задачи. Связь корпоративного управления с другими экономическими и управленческими дисциплинами. Основные направления развития науки корпоративного управления.

Тема №2. Корпорация как объект управления: понятие и сущность. Историко-правовой анализ генезиса корпораций.

В теме рассматривается понятие корпорации как объекта управления, приводятся классификация и отличительные признаки корпорации. Анализируются формы и виды корпоративных образований, основные правовые и экономические особенности каждого вида корпоративных структур. Корпорация как объект управления: понятие и классификация. Историческая ретроспектива развития корпораций и современный подход. Отличительные признаки корпорации. Формы и виды корпоративных образований. Типология корпораций, основные правовые и экономические особенности каждого вида корпоративных структур. Институциональный базис развития корпораций.

Тема №3. Корпоративное управление: базовые категории, содержание. Эффективное корпоративное управление.

В теме рассматриваются основные категории корпоративного управления, иерархические уровни и функции. Анализируются ключевые аспекты интересов участников корпоративных отношений, а также преимущества и недостатки структур корпоративной собственности: концентрированной и дисперсной. Отдельное внимание уделено рассмотрению основных черт эффективного корпоративного управления, базовым принципам корпоративного управления ОЭСР. Основные категории корпоративного управления. Иерархические уровни, функции. Виды корпоративного управления. Аспекты интересов субъектов корпоративного управления. Участники корпоративных отношений. Виды структур корпоративной собственности: концентрированная (инсайдерская и аутсайдерская) и распыленная. Преимущества и недостатки каждой из структур. Эффективное корпоративное управление: основные черты. Базовые принципы корпоративного управления ОЭСР. Международный характер кодексов корпоративного поведения. Российский кодекс корпоративного поведения.

Тема №4. Эволюция корпоративного управления. Современное состояние науки и практики. Тенденции развития.

В теме рассматриваются предпосылки формирования и современное состояние корпоративного сектора мировой экономики. Показывается влияние глобальных рынков на корпоративные стратегии.

Определяется роль корпораций в реализации государственной промышленной политики. Предпосылки формирования и современное состояние корпоративного сектора мировой экономики. Виды объединений на глобальных рынках. Влияние глобальных рынков на корпоративные стратегии. Взаимосвязь корпоративной, операционной, финансовой и маркетинговой стратегий. Роль корпораций в реализации государственной промышленной политики, концепций экономического развития экономических систем. Корпорации в России. Тенденции их становления и развития на современном этапе. Законодательная и нормативная база управления российскими корпорациями.

Тема №5. Англо-саксонская модель корпоративного управления.

В теме рассматривается история возникновения и развития национальной системы корпоративного управления в США и Великобритании, определяются предпосылки формирования и основные признаки модели, принципы и механизмы корпоративного управления. Анализируются взаимоотношения между ключевыми участниками и структура акционерного капитала в данной модели. Раскрываются особенности законодательства в части требований к раскрытию информации о компании. История возникновения и развития национальной системы корпоративного управления в США и Великобритании. Предпосылки формирования и основные признаки модели. Принципы и механизмы корпоративного управления. Ключевые участники, взаимоотношения между ними. Структура владения акциями. Состав совета директоров. Законодательная база. Требования к раскрытию информации. Основные направления развития. Преимущества и недостатки модели.

Тема №6. Германская модель корпоративного управления.

В лекции рассматривается история возникновения и развития национальной системы корпоративного управления в Германии и континентальной Европе, определяются предпосылки формирования и основные признаки модели, принципы и механизмы корпоративного управления. Анализируются взаимоотношения между ключевыми участниками и структура акционерного капитала в данной модели. Раскрываются особенности законодательства в части требований к раскрытию информации о компании. История возникновения и развития национальной системы корпоративного управления в США и Германии. Предпосылки формирования и основные признаки модели. Принципы и механизмы корпоративного управления. Ключевые участники, взаимоотношения между ними. Структура владения акциями. Состав совета директоров. Законодательная база. Требования к раскрытию информации. Основные направления развития. Преимущества и недостатки модели.

Тема №7. Японская модель корпоративного управления.

В лекции рассматривается история возникновения и развития национальной системы корпоративного управления в Японии и странах АТР, определяются предпосылки формирования и основные признаки модели, принципы и механизмы корпоративного управления. Анализируются взаимоотношения между ключевыми участниками и структура акционерного капитала в данной модели. Раскрываются особенности законодательства в части требований к раскрытию информации о компании. История возникновения и развития национальной системы корпоративного управления в США и Японии. Предпосылки формирования и основные признаки модели. Принципы и механизмы корпоративного управления. Ключевые участники, взаимоотношения между ними. Структура владения акциями. Состав совета директоров. Законодательная база. Требования к раскрытию информации. Основные направления развития. Преимущества и недостатки модели.

Тема №8. Сравнительный анализ базовых моделей корпоративного управления.

В каждой стране структура управления акционерными обществами имеет определенные характеристики

и составляющие элементы, которые отличают ее от структур других стран. Существуют три базовые модели управления корпорациями на развитых рынках капитала. В лекции приводится сравнительный анализ англо-саксонской, японской и германской моделей на основе общих критериев. Основные сравнительные признаки базовых моделей корпоративного управления, их экономический смысл. Анализ базовых моделей корпоративного управления в контексте признаков. Система внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на развитие базовых моделей корпоративного управления.

Тема №9. Предпосылки формирования предпринимательской модели корпоративного управления.

В теме рассматриваются особенности формирования предпринимательской модели корпоративного управления в странах с переходной экономикой. Особое внимание уделяется трансформации отношений собственности и ее этапам. Анализируется формирование современной институциональной среды корпораций и становление нормативной базы корпоративных образований. Особенности исторического этапа для формирования предпринимательской модели корпоративного управления. Трансформация отношений собственности как фактор становления эффективных корпоративных образований. Этапы трансформации отношений собственности. Формирование современной институциональной среды корпораций. Становление законодательной и нормативной базы корпоративных образований.

Тема №10. Особенности российской модели корпоративного управления.

В теме рассматриваются основные этапы становления российской модели, а также принципы и механизмы корпоративного управления. Анализируются взаимоотношения между ключевыми участниками и структура акционерного капитала в данной модели. Раскрываются особенности законодательства в части требований к раскрытию информации о компании. Основные признаки модели. Принципы и механизмы корпоративного управления. Ключевые участники, взаимоотношения между ними. Структура владения акциями. Состав совета директоров. Законодательная база. Требования к раскрытию информации. Основные направления развития. Преимущества и недостатки модели.

Тема №11. Состояние и проблемы развития теории и практики корпоративного управления в России.

В теме проводится сравнительный анализ базовых моделей корпоративного управления и российской модели. Рассматривается институциональная среда российских корпораций, ее эволюция. Анализируются проблемы совершенствования систем корпоративного управления. Соотношение базовых моделей корпоративного управления и российской модели. Внутренняя и внешняя корпоративная среда отечественных корпораций, ее эволюция. Отраслевые и региональные особенности функционирования. Основные типы корпоративного устройства. Проблемы совершенствования систем корпоративного управления.

Тема №12. Выбор структуры управления акционерным обществом

В теме рассматриваются структура управления корпорацией и определяются критерии ее выбора. Дается характеристика типам структур управления: полная трехуровневая, сокращенная трехуровневая, полная двухуровневая, сокращенная двухуровневая. Определяются возможности применения каждой из структур с учетом их преимуществ и недостатков. В теме проводится сравнительный анализ базовых моделей корпоративного управления и российской модели. Рассматривается институциональная среда российских корпораций, ее эволюция. Анализируются проблемы совершенствования систем корпоративного управления. Структура управления корпорацией. Выбор структуры управления акционерным обществом. Типы структур управления: полная трехуровневая, сокращенная трехуровневая, полная двухуровневая, сокращенная двухуровневая. Возможности применения каждой

из структур. Преимущества и недостатки.

Тема №13. Общее собрание акционеров как высший орган управления корпорацией

В теме рассматриваются понятие и характерные черты общего собрания акционеров. Анализируются компетенции общего собрания акционеров. Особое внимание уделяется рассмотрению процедуры организации и проведения годового собрания акционеров в очной форме. Понятие и характерные черты общего собрания акционеров. Компетенция общего собрания акционеров, виды компетенций. Виды общих собраний акционеров. Организация годового собрания акционеров в очной форме. Внеочередное собрание акционеров. Голосование, способы голосования.

Тема №14. Совет директоров: характеристика и ключевые компетенции. Модели совета директоров

В теме рассматривается понятие и характерные черты совета директоров. Анализируются компетенции совета директоров, а также ключевые цели и модели совета директоров в корпорации. Особое внимание уделяется процедуре избрания совета директоров и организации его работы. Понятие и характерные черты совета директоров. Компетенция совета директоров. Ключевые цели и модели совета директоров в корпорации. Состав совета директоров. Избрание совета директоров. Кумулятивное голосование. Достоинства кумулятивного голосования. Организация работы совета директоров.

Тема №15. Исполнительные органы: характеристика и ключевые компетенции

В теме рассматривается понятие и виды исполнительных органов в корпорации. Анализируются компетенции исполнительных органов. Особое внимание уделяется вопросам формирования и прекращения деятельности исполнительных органов.

Тема №16. Сделки слияния и поглощения как ключевой инструмент развития корпораций.

В теме рассматривается зарубежная и отечественная практика развития рынка слияний и поглощений. Анализируются цели, задачи и мотивы проведения корпоративных интеграций, а также этапы проведения сделок слияния и поглощения, due diligence. Особое внимание уделяется механизму слияния и поглощения в российских корпорациях. Зарубежная практика развития рынка слияний и поглощений. Волны слияния и поглощения. Типология интеграций. Цель, задачи, мотивы проведения корпоративных интеграций. Этапы проведения сделок слияния и поглощения, due diligence. Способы финансирования сделок слияния и поглощения. Основные позитивные и негативные факторы, влияющие на результат сделок.

Место российского рынка слияний и поглощений в глобальном рынке. Особенности механизма слияния и поглощения в российских корпорациях.

Тема 17. Корпоративные конфликты: понятие, классификация.

В теме рассматриваются противоречия экономических интересов участников корпоративных отношений, а также экономические и корпоративные интересы мажоритарного участника. Анализируются корпоративные конфликты и стратегии захвата компаний: гринмейл, рейдерство, силовой захват, а также способы защиты. Особое внимание уделяется рассмотрению корпоративных конфликтов в российских условиях. Противоречия экономических интересов участников корпоративных отношений. Фундаментальные экономические и корпоративные интересы мажоритарного участника. Корпоративные конфликты: понятие, классификация. Стратегии захвата: гринмейл, рейдерство, силовой захват. Добровольные и враждебные поглощения. Признаки враждебного поглощения, способы защиты. Особенности институционального регулирования корпоративных конфликтов.

Корпоративные конфликты в условиях «трансформационной» экономики России.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

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

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Тютык О. В. Корпоративный менеджмент: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки бакалавров "Экономика", "Менеджмент", "Управление персоналом"/О. В. Тютык.-Пермь:ПГНИУ,2018, ISBN 978-5-7944-3175-9.-135.-Библиогр.: с. 133-135
<https://elis.psu.ru/node/514199>

Дополнительная:

1. Глебова, О. В. Методические указания и задания к лабораторным работам по дисциплине «Корпоративное управление НИОКР» / О. В. Глебова. — Саратов : Вузовское образование, 2016. — 23 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].
<http://www.iprbookshop.ru/55522.html>

2. Короткий, С. В. Корпоративное управление : учебное пособие / С. В. Короткий. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 230 с. — ISBN 978-5-4487-0135-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/72357.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

www.oecd.org/daf/corporate/principles Принципы корпоративного управления

<https://nccg.ru> Национальный совет по корпоративному управлению

www.mergers.ru Сайт о слияниях и поглощениях

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Корпоративный менеджмент** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Microsoft Office Professional 31.05.13.
2. СПС Консультант плюс

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (student.psu.ru).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
5. Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Корпоративный менеджмент**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.11 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Знать основные методы диагностики состояния социальной сферы организации; умеет целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы; владеет навыками оценки экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p align="center">Неудовлетворител не знает понятие социальной сферы организации, ее состав и структуру, основные методы диагностики социальной сферы; не умеет подбирать методический инструментарий социальной работы в организации для решения задач профессиональной деятельности; не владеет навыками участия в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, а также навыками оценки экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p align="center">Удовлетворительн имеет сформированные, но содержащие серьезные пробелы знания понятий социальной сферы организации, ее состава и структуры, а также основных методов диагностики; в целом умеет подбирать методический инструментарий социальной работы в организации для решения задач профессиональной деятельности; в целом владеет навыками участия в составлении и реализации планов (программ) социального развития</p> <p align="center">Хорошо имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания понятий социальной сферы организации, ее состава и структуры, а также основных методов диагностики; в целом умеет подбирать методический инструментарий социальной работы в организации для решения задач профессиональной деятельности; владеет</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>навыками участия в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, а также навыками оценки экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>имеет системные знания понятий социальной сферы организации, ее состава и структуры, а также основных методов диагностики;</p> <p>умеет подбирать методический инструментарий диагностики социальной сферы организации для решения задач профессиональной деятельности; владеет сформированными навыками применения основных методов диагностики состояния социальной сферы организации</p>
<p>ПК.11 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Уметь формировать корпоративную стратегию организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не умеет формировать корпоративную стратегию организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Имеет частично сформированное умение формировать корпоративную стратегию организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Имеет сформированное, но содержащее отдельные пробелы умение формировать корпоративную стратегию организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Умеет формировать корпоративную стратегию организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.11 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Уметь участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом базовых категорий корпоративного управления</p>	<p>Неудовлетворител Не умеет участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом базовых категорий корпоративного управления</p> <p>Удовлетворительн Частично сформированное умение участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом базовых категорий корпоративного управления</p> <p>Хорошо В целом сформированное, но содержащее отдельные пробелы умение участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом базовых категорий корпоративного управления</p> <p>Отлично Умеет участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом базовых категорий корпоративного управления</p>
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и</p>	<p>Знать основные принципы корпоративного управления, основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом. Уметь применять на практике основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью предприятия</p>	<p>Неудовлетворител не знает основные принципы корпоративного управления, основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом. Не умеет применять на практике основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью предприятия</p> <p>Удовлетворительн Имеет частично сформированные знания основных принципов корпоративного управления, основ разработки и реализации концепции управления персоналом,</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>умение применять их на практике</p>		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом. Имеет частично сформированные умения применять на практике основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью предприятия</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных принципов корпоративного управления, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом. В целом умеет применять на практике основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью предприятия</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Имеет системные знания основных принципов корпоративного управления, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом. Умеет применять на практике основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью предприятия</p>
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического</p>	<p>Уметь формировать корпоративную стратегию управления, в том числе с учетом трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, а также с учетом российской специфики</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не умеет формировать корпоративную стратегию управления, в том числе с учетом трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, а также с учетом российской специфики</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Имеет частично сформированные умения формировать корпоративную стратегию управления, в том числе с учетом трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, а также с учетом российской специфики</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения формировать корпоративную стратегию управления, в том числе с учетом трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, а также с учетом российской специфики</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Умеет формировать корпоративную стратегию управления, в том числе с учетом трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, а также с учетом российской специфики</p>
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>Владеть приемами выбора концепции корпоративного управления, для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не владеет приемами выбора концепции корпоративного управления, для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Демонстрирует частично сформированное владение приемами выбора концепции корпоративного управления, для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Демонстрирует сформированное, но содержащее пробелы владение приемами выбора концепции корпоративного управления, для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Владеет приемами выбора концепции корпоративного управления, для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 41 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 41 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема №1. Философия и теория корпоративного управления. Базовые категории науки. Входное тестирование	Знание принципов принятия и реализации управленческих решений; Наличие системного представления о структурах и тенденциях развития российской и мировой экономики

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>ПК.11 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Тема №4. Эволюция корпоративного управления. Современное состояние науки и практики. Тенденции развития.</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать: теоретические основы анализа в области корпоративного управления (теория фирмы, теория собственности, теория транзакционных издержек, теория контрактов); функции участников корпоративного управления и «конфликт интересов». Уметь адекватно оценивать экономическую ситуацию и применять новые методы эффективного управления компанией</p> <p>Владеть навыками экономического анализа собственности и повышения капитализации компаний с использованием фондовых инструментов</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>ПК.11 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Тема №11. Состояние и проблемы развития теории и практики корпоративного управления в России.</p> <p>Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать: особенности и критические оценки англо-американской, немецкой и японской моделей корпоративного управления; специфику корпоративного управления в России и основных участников модели. Уметь анализировать состояние и тенденции развития корпоративного управления в России и за рубежом Владеть методиками рейтинговых оценок качества корпоративного управления, выставляемых международными и российскими агентствами (институтами).</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>ПК.11 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Тема №15. Исполнительные органы: характеристика и ключевые компетенции</p> <p>Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать: основания и формы корпоративного контроля: акционерного, управленческого и финансового; порядок формирования, полномочия и структуру исполнительных органов, совета директоров, функции комитетов совета директоров открытого акционерного общества. Уметь оценивать различные варианты решений органов управления акционерного общества и прогнозировать последствия их действий. Владеть методами эффективного контроля за деятельностью исполнительных органов управления и членов совета директоров, а также подготовка внутренних документов акционерных обществ на основе корпоративных стандартов</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>ПК.11 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Тема 17. Корпоративные конфликты: понятие, классификация.</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать сущность и источники корпоративных конфликтов в компании</p> <p>Уметь применять основные средства защиты от корпоративных конфликтов на практике и оценивать их эффективность</p> <p>Владеть средствами корпоративной защиты в результате слияний и поглощений компании</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема №1. Философия и теория корпоративного управления. Базовые категории науки.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Лаконичность, четкость и структурированность изложения	2
Наличие практических примеров	2
Аргументированность суждений	2

Тема №4. Эволюция корпоративного управления. Современное состояние науки и практики. Тенденции развития.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **8**

Показатели оценивания	Баллы
Правильный ответ на 10-12 вопросов теста	4
Правильный ответ на 7-9 вопросов теста	3
Правильный ответ на 4-6 вопросов теста	2

Тема №11. Состояние и проблемы развития теории и практики корпоративного управления в России.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **8**

Показатели оценивания	Баллы
Если допущено 0-2 ошибки	5
Если допущено 3-5 ошибок	4
Если допущено 6-8 ошибок	3
Если допущено 9 и более ошибок	2

Тема №15. Исполнительные органы: характеристика и ключевые компетенции

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **8**

Показатели оценивания	Баллы
Если при ответе на вопросы допускает 1-2 ошибки	5
Если допускает 3-4 ошибки	4
Если допускает 5-6 ошибок	3
Если допускает 7-8 ошибок	2

Тема 17. Корпоративные конфликты: понятие, классификация.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
За каждое правильно выполненное задание предусмотрено 5 баллов.	

5