

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра «Менеджмент»**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы

И.о. декана факультета Экономики и
управления

_____/М.Х.Булгучев

_____/М.Ш.Мержо

от «22» мая 2024г.

от «23» мая 2024г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.01 Корпоративный менеджмент

Основной профессиональной образовательной программы

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очная

Магас, 2024г.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В процессе освоения образовательной программы компетенции формируются по следующим этапам:

- 1) начальный этап дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- 2) основной этап позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- 3) завершающий этап предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

При освоении дисциплины (модуля) компетенции, закрепленные за ней, реализуются по темам (разделам) дисциплины (модуля), в определенной степени (полностью или в оговоренной части) и на определенном этапе, что приведено в Таблице 1.

Таблица 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

УК-3, ПК-3

№	Код компетенции	Номер темы (раздела) дисциплины (модуля)	Степень реализации компетенции при освоении дисциплины (модуля)	Этап формирования компетенции при освоении дисциплины (модуля)
1.	УК-3	1-6	Способен осуществлять социальное	основной

			взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
2.	ПК-3	7-12	Способен учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации	завершающий

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося во время текущей аттестации

Шкала оценивания	Показатели и критерии оценивания
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося во время промежуточной аттестации

Оценка экзамена (нормативная)	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
зр.1	зр.2

Оценка экзамена (нормативная)	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
5, отлично	<p>Оценка «5 (отлично)» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал и демонстрирует это на занятиях и экзамене, исчерпывающе, последовательно, чётко и логически стройно излагал его, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний. Причем обучающийся не затруднялся с ответом при видоизменении предложенных ему заданий, использовал в ответе материал учебной и монографической литературы, в том числе из дополнительного списка, правильно обосновывал принятое решение.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали высокую степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – высокий.</p>
4, хорошо	<p>Оценка «4, (хорошо)» выставляется обучающемуся, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и экзамене, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приёмами их выполнения.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – хороший (средний).</p>
3, удовлетворительно	<p>Оценка «3 (удовлетворительно)» выставляется обучающемуся, если он имеет и демонстрирует знания на занятиях и экзамене только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – достаточный.</p>

Оценка экзамена (нормативная)	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
2, не удовлетворительно	<p>Оценка «2 (не удовлетворительно)» выставляется обучающемуся, который не знает большей части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы на занятиях и экзамене. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающимся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося на зачете по дисциплине

Результат зачета	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
зачтено	<p>Результат «зачтено» выставляется обучающемуся, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрировал знание материала, грамотно и по существу излагал его, не допускал существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применял использовал в ответах учебно-методический материал исходя из специфики практических вопросов и задач, владел необходимыми навыками и приёмами их выполнения.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую (15...13) / хорошую (12..10) / достаточную (9...7) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся как среднеарифметическое рейтинговых оценок по текущей аттестации (на занятиях и по результатам выполнения контрольных заданий) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне от достаточного до высокого.</p>
не зачтено	<p>Результат «не зачтено» выставляется обучающемуся, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрирует незнание значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.</p> <p>Как правило, «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут</p>

Результат зачета	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
	<p>продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся как среднеарифметическое рейтинговых оценок по текущей аттестации (на занятиях и по результатам выполнения контрольных заданий) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций используются следующие типовые контрольные задания:

3.1. Текущий контроль успеваемости

Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)

- 1) Назовите основные черты англо-американской модели корпоративного управления.
- 2) Назовите основные черты немецкой модели корпоративного управления?
- 3) Что такое одноуровневый и двухуровневый совет директоров?
- 4) Назовите основные проблемы корпоративного управления в компаниях с государственным участием.
- 5) Каковы основные особенности практики корпоративного управления в России?
- 6) Почему вопросы корпоративного управления становятся все более актуальными для российских компаний?
- 7) Назовите основной международный документ в области корпоративного управления.
- 8) В чем отличие понятия «корпоративное управление» от понятия «менеджмент»?
- 9) Какова основная тенденция в развитии практики корпоративного управления российских компаний с государственным участием?
- 10) Какова основная общемировая тенденция в развитии законодательства в области корпоративного управления?

Типовые темы рефератов

1. Понятия «корпоративный менеджмент», «корпоративное управление»
2. Субъекты корпоративных отношений
3. Корпоративное управление и вклад в национальную экономику
4. Основные характеристики корпоративной формы управления
5. Инвесторы и эффективная система управления компанией. Соперничество корпоративных интересов
6. Цели, задачи и функции корпоративного менеджмента
7. Корпоративное управление как высший уровень организации компании
8. Корпоративное управление как модель управления бизнесом
9. Основные признаки корпоративного управления
10. Управляющая компания
11. Переходная экономика и корпоративное управление
12. Корпоративный центр: цели, задачи, роль в управлении, выбор модели, текущая деятельность
13. Проблемы в работе корпоративного центра. Разработка программы внедрения выбранной модели корпоративного центра
14. Общие элементы, механизмы и принципы корпоративного управления
15. Виды моделей корпоративного управления. Национальная модель.
16. Англо-американская модель корпоративного управления
17. Японская модель корпоративного управления
18. Чешская модель корпоративного управления
19. Немецкая модель корпоративного управления
20. Акционерные общества и акционерная собственность
21. Акционеры и корпоративное управление. Корпоративное управление и права акционеров
22. Основные фигуры управления корпорацией: совет директоров, функции, виды, особенности.
23. Организация деятельности совета директоров
24. Комитеты совета директоров и их задачи.
25. Кодекс корпоративной этики. Виды кодексов. Подходы к созданию кодексов
26. Корпоративные тренинги и стратегии управления
27. Компетенции сотрудников корпорации. Методы составления компетенций. Методы обучения сотрудников.

28. Корпорации и портфельные инвесторы.
29. Эффективность корпоративного управления.
30. Виды корпоративного контроля.
31. Корпоративное управление в российских государственных компаниях.
32. Особенности государственных корпораций.
33. Корпоративное управление и организация человеческих ресурсов
34. Качество корпоративного управления
35. Менеджмент коллегиальных органов управления компанией.
36. Функции корпоративного менеджмента.
37. Менеджмент корпоративной безопасности.
38. Ретроспективный анализ сущности корпорации.
39. Предпосылки развития корпоративного менеджмента.
40. Новые концепции корпоративного менеджмента

Типовые тесты / задания

1. Основными мотивами, движущими корпорацией при реорганизации являются...
 - а) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов и повышение эффективности управленческой системы;
 - б) уменьшение избыточных внутрифирменных работ и повышение эффективности управленческой системы;
 - в) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов;
 - г) повышение эффективности управленческой системы, потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов, уменьшение избыточных внутрифирменных работ.
2. Принципом совершенствования организационных структур не является...
 - а) участие персонала в управлении;
 - б) разделение стратегических и операционных функций;
 - в) кратчайшие пути прохождения информации;
 - г) снижение самостоятельности принятия решений.
3. Основной путь совершенствования корпоративных систем управления – ...
 - а) стратегическое управление;
 - б) тактическое управление;
 - в) функциональное управление;

г) процессное управление.

4. Недостатком вертикальной организационной структуры являются...

- а) необходимость сбора полной информации с подчиненных центру элементов;
- б) неэффективное использование имеющихся элементов оборудования;
- в) экономия на масштабе;
- г) оптимальное использование ресурсов всей структуры.

5. Функция корпоративного управления, связанная с освоением и внедрением новейших достижений в области техники и технологии, методов организации и управления людьми, называется ...

- а) планирование;
- б) маркетинговая;
- в) организация;
- г) инновационная.

6. Как отмечал А. Курочкин «работа одного руководителя – специалиста на двух указанных взаимосвязанных вертикальных уровнях позволяет ...»

- а) сократить численность персонала;
- б) расширить самостоятельность филиала;
- в) понизить производительность труда;
- г) повысить компетентность высшего управленческого персонала.

7. Оперативность, четкое определение характера взаимоотношений, непротиворечивость команд, а также сокращение расходов на содержание управленческого персонала характерны для ... управления.

- а) линейного;
- б) линейно-штабного;
- в) функционального;
- г) матричного.

8. К увеличению численности аппарата управления и расходов на его содержание ведет ... управление.

- а) линейно-штабное;
- б) функциональное;

в) дивизиональное;

г) матричное.

9. Разделение функций управления между отдельными подразделениями аппарата управления предусматривает ... управление.

а) линейное;

б) функциональное;

в) дивизиональное;

г) матричное.

10. Формулирование целей корпорации, разработка перспективных планов, приспособление деятельности корпорации к изменениям во внешней среде и т.п. характерны для руководителей ... уровня.

а) технического;

б) управленческого;

в) институционального;

г) нет верного ответа.

Типовые контрольные вопросы

1. Что такое корпоративное управление?
2. Что такое агентский конфликт?
3. В чем заключаются основные интересы прямых инвесторов?
4. В чем заключаются основные интересы портфельных инвесторов?
5. Каковы преимущества хорошего корпоративного управления?
6. На каком этапе жизненного цикла организации собственник впервые сталкивается с проблемами корпоративного управления?
7. Какого уровня (уровней) должны достичь менеджер в своей работе с различными группами сотрудников?
8. Каковы функции корпоративного менеджмента?
9. В чем отличие понятия «корпоративное управление» от понятия «менеджмент»?
10. Какова основная тенденция в развитии практики корпоративного управления российских компаний с государственным участием?

3.2. Промежуточная аттестация

Типовые вопросы к промежуточной аттестации (экзамен)

1. Сущность корпоративного управления
2. Корпорация как форма осуществления бизнеса
3. Корпоративная среда, ее элементы.
4. Типы корпоративных управлений
5. Признаки корпораций
6. Обязательства корпораций
7. Участники корпоративных отношений
8. Организационная структура корпорации
9. Система эффективности деятельности корпорации
10. Модель горизонтальной корпорации
11. Факторы эффективности деятельности корпорации
12. Понятие технологической цепочки
13. Принципиальная схема горизонтальной корпорации
14. Преимущества горизонтальной корпорации
15. Анализ возможностей корпорации
16. Анализ продукции
17. Анализ внутренней структуры
18. Анализ внешнего окружения
19. Проектирование схемы изучения продукции
20. Алгоритм изучения внутренней структуры предприятия
21. Особенности корпоративного управления в России
22. Этапы становления корпоративного управления
23. Развития корпорации в России до 1987 г.
24. Развития корпорации в России с 1987 г. по 1991 г.
25. Развития корпорации в России с 1991 г. по 1994 г.
26. Развития корпорации в России с 1994 г. по август 1998 г.
27. Развития корпорации в России с августа 1998 г. по настоящее время
28. Принятие управленческих решений в корпорации
29. Создание системы оперативного управления
30. Выбор оперативной системы управления
31. Порядок принятия высшим менеджментом корпорации управленческого решения
32. Основные цели оперативного управления в корпорации
33. Принципы системы оперативного управления в корпорации
34. Методология принятия управленческого решения в корпорации
35. Методы разработки управленческих решений в корпорации

36. Организация разработки управленческого решения в корпорации
37. Оценка качества управленческих решений в корпорации
38. Факторы, влияющие на качество управленческого решения
39. Деятельность государственных российских корпораций.
40. Правовой статус государственных корпораций России.

Типовые темы для курсовой работы

1. Понятие корпоративного управления.
2. Система корпоративного управления, принципы и факторы ее построения.
3. Значение корпоративного управления для субъектов экономики различных организационно-экономических форм.
4. Основные условия и причины возникновения корпоративного управления.
5. Теории корпоративного управления в рамках неоклассического и институционального подходов: сравнительный анализ.
6. Современная корпорация в теории фирмы: финансирование, собственность, контроль. Парадигма: акционер - заинтересованные стороны.
7. Современные теории развития корпоративного управления.
8. Характеристики моделей корпоративного управления (англо-американская, германская, японская), их особенности.
9. Страновая специфика моделей корпоративного поведения. Сравнительный анализ моделей: сходства, отличия, перспективы развития.
10. Принципы корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).
11. Международные принципы корпоративного управления.
12. Правовые аспекты корпоративного управления.
13. Понятие корпорации как хозяйствующего субъекта, принципы организации.
14. Стратегии интеграционного развития.
15. Интеграционные процессы как движущий мотив формирования корпорации. Виды интеграции и типы интеграции корпораций.
16. Организационные типы построения корпоративных структур.
17. Органы управления корпорацией.
18. Понятие корпоративного конфликта: причины, участники, типы.
19. Сущность использования процедуры банкротства в корпоративных конфликтах.
20. Урегулирование корпоративных конфликтов.
21. Финансы корпораций: сущность, принципы, общие функции. Финансовое планирование.

22. Управление финансовой устойчивостью корпорации.
23. Финансовая информация и способы управления денежным оборотом корпорации.
Оптимизация структуры капитала корпорации.
24. Управление финансовыми рисками корпорации.
25. Экономическая целесообразность внедрения стандартов корпоративного управления.
26. Рейтинги корпоративного управления.
27. Понятие корпоративной культуры: типы, принципы, этика и корпоративное поведение.
28. Корпоративная среда.
29. Интеграционные процессы и их влияние на развитие корпораций
30. Взаимоотношения корпораций и государственных институтов.
31. Системы мониторинга корпоративного управления.
32. Методы оценки эффективности корпоративного управления.
33. Критерии эффективности корпоративного управления.
34. Источники финансового обеспечения корпорации.
35. Отличие корпоративного менеджмента от корпоративного управления.
36. Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом).
37. Становление корпоративного управления.
38. Системы и модели корпоративного контроля.
39. Специфика понятия «корпорация» в России.
40. Правоприменительная практика в сфере корпоративных отношений.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю)

Текущая аттестация

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала;
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются такие процедуры и технологии как тестирование и опрос на семинарах (практических занятиях).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.

- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации).

Оценивание обучающегося на текущей аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2, и носит балльный характер.

Промежуточная аттестация

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Программу составила:

к.э.н, доцент кафедры Менеджмент Плиева Н.М
(должность, Ф.И.О.)