

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

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной программы
_____/проф. М.У.Тумгоев
«20» мая 2026г.

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики и
управления_____/М.Ш. Мержо
«25» мая 2026г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

**Направленность
«БИЗНЕС-АНАЛИТИКА В ЭКОНОМИКЕ»**

Квалификация выпускника

МАГИСТР

Форма обучения

(очная, заочная)

Магас, 2026г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Корпоративное управление» является формирование у обучающихся системы теоретических знаний и практических навыков в области организации эффективного корпоративного управления, механизмов взаимодействия участников корпоративных отношений (стейкхолдеров) в современной институциональной среде РФ, необходимых для успешной профессиональной деятельности в сфере бизнес-аналитики.

Задачами дисциплины являются:

- • формирование знаний экономико-правового обеспечения системы корпоративного управления, моделей и механизмов корпоративного управления;
- формирование умений применять нормативно-правовые акты, обеспечивающие экономически эффективное функционирование корпоративных структур;
- формирование навыков применения основных закономерностей и принципов функционирования корпоративных структур в современных условиях, анализа корпоративных конфликтов и существенных сделок.

Данная рабочая программа по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность «Бизнес-аналитика в экономике» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика» № 939 от 11.08.2020 г., профессиональных стандартов 08.037 «Бизнес-аналитик», 08.008 «Специалист по финансовому консультированию».

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративное управление» относится к **обязательной части** дисциплин Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В соответствии с учебным планом (форма обучения очная и заочная) период обучения по дисциплине – **1-й семестр** (очная форма) / **1-й курс** (заочная форма).

Дисциплина базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении дисциплин: «Экономика (продвинутый уровень)», «Анализ и оценка бизнеса», «Правовая среда бизнеса».

Дисциплина является предшествующей для следующих дисциплин: «Стратегический анализ устойчивого развития организации», «Анализ экономического роста», «Методы обеспечения экономической безопасности в организации».

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО 3++ по направлению 38.04.01 «Экономика» и учебным планом профиля «Бизнес-аналитика в экономике»:

Таблица 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции (закрепленный за дисциплиной)	В результате освоения дисциплины обучающийся должен:
<i>ПК-1</i>	Способен проводить анализ деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа и принятия инвестиционных решений	ПК-1.1. Знает методологию анализа деятельности организации и методики оценки деятельности организации в соответствии с разработанными показателями.	Знать: методологию и методики анализа деятельности организации в контексте корпоративного управления; принципы оценки эффективности корпоративных структур. Уметь: анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на деятельность организации в системе корпоративного управления. Владеть: навыками проведения анализа и принятия бизнес-решений в деятельности хозяйствующих субъектов с учетом рыночных изменений.
<i>ПК-4</i>	Способен оценивать текущее и планировать параметры будущего состояния организации для реализации стратегических изменений в организации	ПК-4.1. Знает методики оценки текущего и определения параметров будущего состояния организации, ключевые параметры стратегических изменений в организации.	Знать: методики оценки текущего состояния организации и определения параметров ее будущего состояния; ключевые параметры стратегических изменений. Уметь: оценивать текущее состояние организации и определять бизнес-возможности для проведения стратегических изменений. Владеть: навыками выявления и оценки несоответствия между параметрами текущего и будущего состояний организации, планирования стратегии развития компании.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа

	Всего	очное отделение
		Порядковый номер семестра
		2
Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е), в том числе:	2	2
курсовой проект (работа)	-	
Аудиторные занятия всего (в акад. часах), в том числе:	32	32
в т.ч. в интерактивной форме	6	6
лекции	22	22
в т.ч. в интерактивной форме	6	6
практические занятия, семинары	10	10
в т.ч. в интерактивной форме	-	-
лабораторные работы	-	-
Аудиторная самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе: КСР	-	-
Внеаудиторная самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе:	40	40
Вид итоговой аттестации:		
дифференцированный зачет		
Зачет	4	4
Общая трудоемкость дисциплины	72	72

	Всего	заочное отделение
		Порядковый номер семестра
		2
Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е), в том числе:	2	2
курсовой проект (работа)	-	
Аудиторные занятия всего (в акад. часах), в том числе:	12	12
в т.ч. в интерактивной форме		
лекции	6	6
в т.ч. в интерактивной форме		
практические занятия, семинары	6	6
в т.ч. в интерактивной форме	-	-
лабораторные работы	-	-
Аудиторная самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе: КСР	-	-
Внеаудиторная самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе:	56	56
Вид итоговой аттестации:		
дифференцированный зачет		
Зачет	4	4
Общая трудоемкость дисциплины	72	72

4.2. Содержание дисциплины

В данном разделе приводится содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий. Структура дисциплины по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий приведена в Таблице 4.2.1, содержание дисциплины по темам (разделам) – в Таблице 4.2.2

Таблица 4.2.1

Структура дисциплины по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

№	Наименование темы (раздела)	Количество часов					
		Всего	Контактные часы (аудиторная работа)				СР
			Л	С	ПЗ	ГК/ИК	
гр.1	гр.2	гр.3	гр.4	гр.5	гр.6	гр.7	гр.8
Семестр № 1							
1.	Предмет корпоративного управления. Агентская проблема	9	2		2		5
2.	Эффективное корпоративное управление	9	4		2		5
3.	Система и органы корпоративного управления	9	4		2		5
4.	Права и обязанности акционеров. Корпоративные конфликты	9	2		2		5
5.	Управление рисками и внутренний контроль	9	2				5
6.	Управление существенными корпоративными сделками	9	4		2		5
7.	Взаимодействие со стейкхолдерами	9	2				5
8.	Корпоративная культура	9	2				5
Всего		72	22		10		40
Промежуточная аттестация (экзамен)							
ИТОГО		72	32				40

Примечание: Л – лекции, С – семинары, ПЗ – практические занятия, ГК/ИК – групповые / индивидуальные консультации

Содержание дисциплины по темам (разделам)

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>
1.	Тема 1. Предмет корпоративного управления. Агентская проблема	Классические и современные модели корпоративного управления. Сущность и механизмы современного корпоративного управления. Основные участники корпоративных отношений. Институциональная среда корпоративного управления: нормативно-правовые основы, Кодекс корпоративного управления, международные принципы корпоративного управления стандарты, регламентирующие деятельность в системе корпоративного управления. Сейкхолдеры корпорации. Баланс интересов. Агентская проблема как противоречие собственников и менеджмента корпорации. Подходы к оценке уровня корпоративного управления.
2.	Тема 2. Эффективное корпоративное управление: преимущества для компании и инвесторов.	Основные принципы эффективного корпоративного управления. Основные элементы системы эффективного корпоративного управления. Преимущества эффективного корпоративного управления для компании. Основные механизмы обеспечения эффективного уровня корпоративного управления. Последствия несовершенного корпоративного управления.
3.	Тема 3. Система и органы корпоративного управления. Корпоративные процедуры	Компетенция и порядок созыва общего собрания акционеров (ОСА), совета директоров (СД). Комитеты СД. Зависимые и независимые директора. Корпоративный секретарь. Исполнительные органы и их полномочия. Сравнительный анализ АО и ООО в части работы органов корпоративного управления. Локальных нормативных актов, определяющих общую стратегию развития организации, порядок их создания и утверждения. Система внутренних документов компании: Устав, Положения об ОСА, СД, ревизионной комиссии (РК), генеральном директоре (ГД), Правлении, Положения о структурных подразделениях Взаимосвязи м подсистемами корпорации
4.	Тема 4. Права и обязанности акционеров. Корпоративные конфликты	Уставный капитал компании и его движение. Права акционеров в зависимости от величины пакета акций. Голосующие и привилегированные акции. Консолидация и дробление акций. Конвертация акций. Особенности перераспределения корпоративного контроля. Пороговые значения корпоративного контроля в соответствии с законодательством РФ. Публичные оферты: обязательные и необязательные. Аффилированные лица. Миноритарные и мажоритарные акционеры. Кумулятивное голосование. Акционерные соглашения. Деловые контакты, связи, отношения с работниками организации и заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками. Политика выплат и вознаграждений. Сущность и

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>
		виды корпоративных конфликтов. Причины корпоративных конфликтов. Субъекты корпоративных конфликтов. Регулирование и предотвращение корпоративных конфликтов. Корпоративные конфликты. Рынок корпоративного контроля. Нормы корпоративного управления.
5.	Тема 5. Управление рисками и внутренний контроль	Внутренний контроль и аудит. Функционирование системы внутреннего контроля. Элементы системы внутреннего контроля. Ревизионная комиссия. Аудитор общества (независимый аудитор). Контрольно-ревизионная служба. Понятие управления рисками. Стандарты в области управления рисками. Компоненты процесса управления рисками организации.
6.	Тема 6. Управление существенными корпоративными сделками	Сущность и классификацию существенных корпоративных сделок. Сделки с уставным капиталом компании, уменьшения и увеличения уставного капитала. Крупные сделки. Сделки с заинтересованностью. Сделки по приобретению крупного пакета. Внесение изменений в устав компании. Реорганизация общества. Компетенция органов управления компании по одобрению существенных корпоративных сделок. Алгоритм определения стоимости и механизмы одобрения существенных корпоративных сделок. Полномочия органов управления компании в период действия добровольного, обязательного и конкурирующего предложения по приобретению крупного пакета.
7.	Тема 7 Организация эффективного взаимодействия со стейкхолдерами	Распределение стейкхолдеров по силе влияния на компанию и степени зависимости компании от стейкхолдера. Инструменты и способы корпоративного взаимодействия. Виды корпоративных отчетов. Корпоративная отчетность как индикатор инвестиционной привлекательности компании и инструмент диалога со стейкхолдерами. Специфика взаимодействия с органами исполнительной власти (ОИВ) на местах
8.	Тема 8. Корпоративная культура	Основные понятия и ценности корпоративной культуры. Нормы корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры и их значение в современном бизнесе. Роль и функции корпоративной культуры в современной компании. Требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны. Корпоративная культура и профиль корпоративной культуры корпорации. Карты стейкхолдеров. Профиль корпоративной культуры. Этический кодекс как элемент корпоративной культуры и инструмент взаимодействия с УКО. Имидж корпорации и ее репутация в контексте корпоративной культуры. Социально ответственное поведение в процессах устойчивого развития, корпоративная социальная

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>
		ответственность (КСО)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- семинары, практические занятия (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ. Учебное задание (работа) считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся осуществляют теоретическое изучение дисциплины с учётом лекционного материала, готовятся к практическим занятиям, выполняют домашнее задания, осуществляют подготовку к промежуточной аттестации.

Содержание дисциплины, виды, темы учебных занятий и форм контрольных мероприятий дисциплины представлены в разделе 5 настоящей программы и фонде оценочных средств по дисциплине.

Текущая аттестация по дисциплине (модулю). Оценивание обучающегося на занятиях осуществляется в соответствии с положением о текущей аттестации обучающихся в университете.

По итогам текущей аттестации, ведущий преподаватель (лектор) осуществляет допуск обучающегося к промежуточной аттестации.

Допуск к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю). Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных настоящей программой дисциплины в полном объеме. Преподаватель имеет право изменять количество и содержание заданий, выдаваемых обучающимся (обучающемуся), исходя из контингента (уровня подготовленности).

Допуск обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине осуществляет преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия.

Обучающийся, имеющий учебные (академические) задолженности (пропуски учебных занятий, не выполнивший успешно задания(е)) обязан отработать их в полном объеме.

Отработка учебных (академических) задолженностей по дисциплине (модулю). В случае наличия учебной (академической) задолженности по дисциплине, обучающийся отрабатывает пропущенные занятия и выполняет запланированные и выданные преподавателем задания. Отработка проводится в период семестрового обучения или в период сессии согласно графику (расписанию) консультаций преподавателя.

Обучающийся, пропустивший *лекционное занятие*, обязан предоставить преподавателю реферативный конспект соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым вопросам в соответствии с настоящей программой.

Обучающийся, пропустивший *практическое занятие*, отрабатывает его в форме реферативного конспекта соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым на *практическом* занятии вопросам в соответствии с настоящей программой или в форме, предложенной преподавателем. Кроме того, выполняет все учебные задания. Учебное задание считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

Преподаватель имеет право снизить балльную (в том числе рейтинговую) оценку обучающемуся за невыполненное в срок задание (по неуважительной причине).

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю). Формой промежуточной аттестации по дисциплине определен дифференцированный зачет.

Зачет принимает преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия по курсу.

Оценка знаний обучающегося оценивается по критериям, представленным в фонде оценочных средств по дисциплине.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

Таблица 6.1

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№ раздела	Наименование раздела	Содержание средств контроля (вопросы самоконтроля)	Учебно-методическое обеспечение*	Трудоемкость
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>	<i>гр.4</i>	<i>гр.5</i>
1.	Тема 1. Предмет корпоративного управления. Агентская проблема	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	5
2.	Тема 2. Эффективное корпоративное управление: преимущества для компании и инвесторов.	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	5
3.	Тема 3. Система и органы корпоративного управления. Корпоративные	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем	О: [1-3] Д: [1-3]	5

	процедуры	Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой		
4.	Тема 4. Права и обязанности акционеров. Корпоративные конфликты	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	5
5.	Тема 5. Управление рисками и внутренний контроль	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	5
6.	Тема 6. Управление существенными корпоративными сделками	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	5
7.	Тема 7. Организация эффективного взаимодействия со стейкхолдерами	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	5
8.	Тема 8. Корпоративная культура	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	5

Примечание: О: – основная литература, Д: – дополнительная литература; в скобках – порядковый номер по списку

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать копилку знаний,

умений и навыков, которую можно использовать как при прохождении практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

Методические указания предназначены для помощи обучающимся в освоении. Для успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, которая является важнейшей формой организации учебного процесса. Лекция:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- выясните тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- постарайтесь определить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов,
- определите, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя,
- выполните домашнее задание.

Учтите, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы (последние являются эффективными формами работы);
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к промежуточной аттестации. К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты.

В самом начале учебного курса познакомьтесь с рабочей программой дисциплины и другой учебно-методической документацией, включающими:

- перечень знаний и умений, которыми обучающийся должен владеть;
- тематические планы лекций и практических занятий;
- контрольные мероприятия;
- учебники, учебные пособия, а также электронные ресурсы;
- перечень экзаменационных вопросов (вопросов к зачету).

После этого у вас должно сформироваться чёткое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

6.3. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю), входящий в состав соответственно рабочей программы дисциплины (модуля), включает в себя:

- перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины (п. 3);
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также описание шкал оценивания, включающих три уровня освоения компетенций (минимальный, базовый, высокий). Примерные критерии оценивания различных форм промежуточной аттестации приведены в таблицах 6 и 7. Такие критерии должны быть разработаны по всем формам оценочных средств, используемых для формирования компетенций данной дисциплины;
- типовые контрольные задания и другие материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Таблица 6.2

Критерии оценки промежуточной аттестации в форме зачета

Оценка	Характеристика требований к результатам аттестации в форме зачета
«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов или в целом, или большей частью, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы или в основном сформированы, все или большинство предусмотренных рабочей программой учебных заданий выполнены, отдельные из выполненных заданий содержат ошибки
«Не зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые навыки работы не сформированы или сформированы отдельные из них, большинство предусмотренных рабочей учебной программой заданий не выполнено либо выполнено с грубыми ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимуму.

Таблица 6.3

Критерии оценки промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета

Оценка	Характеристика требований к результатам аттестации в форме экзамена
«Отлично»	Теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов, системно и глубоко, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены безупречно, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к

	максимуму.
«Хорошо»	Теоретическое содержание курса освоено в целом без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены с отдельными неточностями, качество выполнения большинства заданий оценено числом баллов, близким к максимуму.
«Удовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено большей частью, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий выполнены, отдельные из выполненных заданий содержат ошибки.
«Неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые навыки работы не сформированы или сформированы отдельные из них, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий не выполнено либо выполнено с грубыми ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимуму.

Все формы оценочных средств, приводимые в рабочей программе, должны соответствовать содержанию учебной дисциплины, и определять степень сформированности компетенций по каждому результату обучения.

Таблица 6.4

Степень формирования компетенций формами оценочных средств по темам дисциплины

№ п/п	Тема	Форма оценочного средства	Степень формирования компетенции
1.	Тема 1. Предмет корпоративного управления. Агентская проблема	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ПК-1 (15%) ПК-4 (10%)
2.	Тема 2. Эффективное корпоративное управление: преимущества для компании и инвесторов.	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ПК-1 (25%) ПК-4 (20%)
3.	Тема 3. Система и органы корпоративного управления. Корпоративные процедуры	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ПК-1 (35%) ПК-4 (30%)
4.	Тема 4. Права и обязанности акционеров.	Реферат Тесты	ПК-1 (45%) ПК-4 (40%)

	Корпоративные конфликты	Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	
5.	Тема 5. Управление рисками и внутренний контроль	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ПК-1 (55%) ПК-4 (50%)
6.	Тема 6. Управление существенными корпоративными сделками	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ПК-1 (65%) ПК-4 (65%)
7.	Тема 7 Организация эффективного взаимодействия со стейкхолдерами	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ПК-1 (80%) ПК-4 (80%)
8.	Тема 8. Корпоративная культура	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ПК-1 (90%) ПК-4 (90%)

Типовые контрольные задания и другие материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)

1. Содержание этических стандартов корпоративного поведения.
2. Что относится к параметрам корпоративной репутации? Перечислите причины репутационных рисков.
3. Перечислите основные методы и способы формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры.
4. Назовите сущность и функции деловой этики в корпоративных отношениях.
5. Приведите последовательность и раскройте содержание этапов диагностики корпоративной культуры.

6. Перечислите критерии, дающие возможность прогнозировать потенциальное банкротство компании.
7. Покажите, как влияет корпоративная культура на имидж компании во внешней среде.

Типовые темы рефератов

1. Ретроспективный обзор становления корпорации: от средних веков до наших дней.
2. Российский кодекс корпоративного управления: сходства и отличия от передовых международных практик.
3. Специфические особенности и недостатки корпоративного управления российских компаний.
4. Корпоративное управление и менеджмент.
5. Американская модель корпоративного управления.
6. Английская модель корпоративного управления.
7. Германская модель корпоративного управления.
8. Японская модель корпоративного управления.
9. Китайская модель корпоративного управления.
10. Индийская модель корпоративного управления.
11. Корейская модель корпоративного управления.
12. Российская модель корпоративного управления.
13. Современные формы интеграции компаний.
14. Агентская проблема в корпоративном управлении

7. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. ЭБС «Znaniум»: Веснин, В. Р. Корпоративное управление: Учебник; ВО - Бакалавриат, Магистратура/Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 272 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=363419>.
2. ЭБС «Znaniум»: Дементьева, А. Г. Корпоративное управление: учебник; ВО - Бакалавриат, Магистратура/Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. - Москва: Издательство "Магистр", 2024. - 496 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=392988>.
3. ЭБС «Znaniум»: Рассказов, С. В. Корпоративное управление: Учебник; ВО - Бакалавриат, Магистратура/Санкт-Петербургский государственный университет; Санкт-Петербургский государственный университет. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 338 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=1022769>.
4. ЭБС «Znaniум»: Рыманов, А. Ю. Корпоративное управление: учебник; ВО - Бакалавриат, Магистратура/Новосибирский государственный университет экономики и управления. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 395 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=376903>.

7.2. Дополнительная литература

1. ЭБС «Znanium»: Коротков, Э. М. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров/Э. М. Коротков [и др.]; под ред. Э. М. Короткова; Гос. ун-т упр.. - Москва: Юрайт, 2025. - 446 с.

2. ЭБС «Znanium»: Распопов, В. М. Корпоративное управление: учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат/Всероссийская академия внешней торговли Министерства экономического развития Российской Федерации. Москва: Издательство "Магистр", 2024. - 352 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=400255>.

3. ЭБС «Znanium»: Тюлин, А. Е. Корпоративное управление. Методологический инструментарий : учебник / А.Е. Тюлин. — Москва : ИНФРА-М, 2023. - 216 с. - (Высшее образование: Магистра-тура). - www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5c63bdeb243f47.30666290. - ISBN 978-5-16-014581-5. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1019338>

4. ЭБС «Znanium»: Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент : учебное пособие; ВО - Бакалавриат. - Москва:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2022. - 440 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=415590>.

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

1. Корпоративные финансы, журнал. – Режим доступа: <https://cfjournal.hse.ru/>
2. Финансовый менеджмент, журнал. – Режим доступа: <http://www.finman.ru/>
3. Национальный совет по корпоративному управлению. – Режим доступа: <https://nccg.ru/>
4. Российский институт корпоративных директоров. – Режим доступа: <http://rid.ru/>
5. Ассоциация Менеджеров России. – Режим доступа: <https://amr.ru/>
6. Законодательство и инвестиции. – Режим доступа: <http://www.lin.ru/>

7.4. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины/модуля

Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине определено нормативными требованиями, регламентируемыми приказом Министерства образования и науки РФ № 986 от 4 октября 2010 г. «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений», Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки.

Для проведения всех видов учебных занятий по дисциплине и обеспечения интерактивных методов обучения, необходимы столы, стулья (на группу по количеству посадочных мест с возможностью расстановки для круглых столов, дискуссий, прочее); доска интерактивная с рабочим местом (мультимедийный проектор с экраном и рабочим местом); желателен доступ в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».

В соответствии с требованиями ФГОС ВО при реализации настоящей дисциплины ОПОП ВО необходимо также учитывать образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечивать условия для их эффективной реализации, а также возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к объектам инфраструктуры образовательного учреждения.

Рабочая программа дисциплины **Корпоративное управление** составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 августа 2020 г. № 939.

Программу составила:

Майсигова Л.А., доцент

1. _____
(Ф.И.О., должность, подпись)

Программа рассмотрена Учебно-методической комиссией факультета экономики и управления

Протокол № 9 от « 20 » мая 2026 г.

Программа одобрена на заседании Ученого совета факультета

Протокол № 11 от « 25 » мая 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.04 Корпоративное управление

Основной профессиональной образовательной программы

Академической магистратуры

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность «БИЗНЕС-АНАЛИТИКА В ЭКОНОМИКЕ»

Квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения

очная, заочная

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 ПК-1; ПК-4

№	Код компетенции	Номер темы (раздела) дисциплины (модуля)	Степень реализации компетенции при освоении дисциплины (модуля)	Этап формирования компетенции при освоении дисциплины (модуля)
1.	ПК-1	1-8	Способен проводить анализ деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа и принятия инвестиционных решений	основной
2.	ПК-4	2-8	Способен оценивать текущее и планировать параметры будущего состояния организации для реализации стратегических изменений в организации	начальный

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
<i>зр.1</i>	<i>зр.2</i>
5, отлично	Оценка «5 (отлично)» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал и демонстрирует это на занятиях и экзамене, исчерпывающе, последовательно, четко 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. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали высокую степень овладения программным материалом.

Оценка экзамена (нормативная)	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
	Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – высокий.
4, хорошо	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. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – хороший (средний).
3, удовлетворительно	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. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – достаточный.
2, не удовлетворительно	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. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

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>

Результат зачета	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
зачтено	Результат «зачтено» выставляется обучающемуся, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон. 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. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую (15....13) / хорошую (12..10) / достаточную (9...7) степень овладения программным материалом. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне от достаточного до высокого.
не зачтено	Результат «не зачтено» выставляется обучающемуся, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон. 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. Как правило, «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы

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. Понятие системы корпоративного управления.
2. Элементы системы корпоративного управления.
3. Внутренние механизмы корпоративного управления.
4. Внешние механизмы корпоративного управления.

5. Современная институциональная среда корпоративного управления.
6. Взаимосвязь институционально-юридических условий и механизмов корпоративного управления.
7. Основные принципы эффективного корпоративного управления
8. Основные элементы системы эффективного корпоративного управления
9. Преимущества эффективного корпоративного управления для компании
10. Основные механизмы обеспечения эффективного уровня корпоративного управления
11. Последствия несовершенного корпоративного управления
12. Угроза слияния/поглощения.
13. Влияние крупных институциональных инвесторов на управление корпорацией.
14. Понятие заинтересованных сторон.
15. Ближний и дальний круг стейкхолдеров.
16. Принципы Российского кодекса корпоративного поведения
17. Эволюция и современное состояние агентской проблемы в корпоративном управлении.
18. Совет директоров как инструмент контроля менеджмента.
19. Комитеты совета директоров: их функции и роль в корпоративном управлении.
20. Корпоративные процедуры.
21. Общее собрание акционеров: компетенции, российская практика участия в корпоративном управлении.
22. Ситуационные модели анализа эффективности корпоративного управления.
23. Понятие модели корпоративного управления.
24. Условия формирования и специфические особенности американской модели корпоративного управления.
25. Условия формирования и специфические особенности английской модели корпоративного управления.
26. Условия формирования и специфические особенности германской модели корпоративного управления.
27. Отличительные черты японской модели корпоративного управления.
28. Отличительные черты китайской модели корпоративного управления.
29. Отличительные черты индийской модели корпоративного управления.
30. Отличительные черты корейской модели корпоративного управления.
31. Характеристика российской модели корпоративного управления.
32. Органы управления в обществах с ограниченной ответственностью и их компетенции в соответствии с законодательством
33. Изменение требований к составу совета директоров в различных моделях.
34. Глобальные тенденции в структуре и концентрации собственности.
35. Тенденции изменения корпоративного законодательства в РФ.

36. Сущность, виды и классификация корпоративных конфликтов
37. Основные причины корпоративных конфликтов
38. Негативное влияние корпоративных конфликтов на деятельность компании
39. Механизмы реагирования и предотвращения корпоративных конфликтов
40. Сущность и классификация существенных корпоративных сделок
41. Алгоритм определения стоимости и механизмы одобрения существенных корпоративных сделок
42. Роль международных организаций в конвергенции моделей корпоративного управления.
43. Внешний и внутренний корпоративный контроль.
44. Механизмы корпоративного контроля.
45. Тенденции и перспективы развития корпоративного управления в России.
46. Современные формы интеграции компаний: преимущества и недостатки.

Типовые темы рефератов

1. Ретроспективный обзор становления корпорации: от средних веков до наших дней.
2. Российский кодекс корпоративного управления: сходства и отличия от передовых международных практик.
3. Специфические особенности и недостатки корпоративного управления российских компаний.
4. Корпоративное управление и менеджмент.
5. Американская модель корпоративного управления.
6. Английская модель корпоративного управления.
7. Германская модель корпоративного управления.
8. Японская модель корпоративного управления.
9. Китайская модель корпоративного управления.
10. Индийская модель корпоративного управления.
11. Корейская модель корпоративного управления.
12. Российская модель корпоративного управления.
13. Современные формы интеграции компаний.
14. Агентская проблема в корпоративном управлении

Типовые тесты / задания по реализуемым компетенциям

ПК-1, ПК-4

а) Корпоративное управление – это набор механизмов, позволяющих минимизировать конфликт интересов между инсайдерами и аутсайдерами в компании

б) Корпоративное управление – это набор механизмов, которые используются менеджерами для управления компанией

в) Корпоративное управление – государственное регулирование относительно управления публичными компаниями

г) Корпоративное управление – политика компании относительно выплат акционерам

2. Выберите верное утверждение

а) В компаниях с дисперсной структурой собственности одна из основных задач совета директоров – защищать интересы акционеров от оппортунизма менеджмента

б) В компаниях с концентрированной структурой собственности основная задача совета директоров – защищать интересы акционеров от оппортунизма менеджмента

в) В компаниях с дисперсной структурой собственности одна из основных задач совета директоров – защитить компанию от поглощения

г) В компаниях с дисперсной структурой собственности основная задача совета директоров – защищать независимость менеджмента от вмешательства акционеров

3. Какую основную цель преследует совет директоров, назначая менеджерам в качестве воз-награждения опционы на акции компании?

а) сближение интересов менеджеров и акционеров

б) экономия средств компании

в) сближение интересов акционеров и кредиторов

г) сближение интересов менеджеров и кредиторов

4. Что из перечисленного не является основной функцией совета директоров?

а) консультировать менеджмент

б) обеспечивать баланс интересов инвесторов

в) защищать акционеров компании

г) обеспечивать максимальный уровень дивидендных выплат

5. Издержки на разрешение конфликтов интересов среди менеджеров и акционеров называют?

а) административные издержки

б) юридические издержки

в) издержки банкротства

г) агентские издержки

6. Что из перечисленного помогает решить проблему зависимости результатов компании от внешних (не зависящих от менеджмента) факторов при разработке механизмов вознаграждения?

а) привязка вознаграждения не просто к динамике цены акций компании, а к динамике цены акций относительно индекса отрасли

б) привязка вознаграждения к динамике отраслевого индекса

- в) привязка вознаграждения к динамике биржевого индекса соответствующей страны
- г) привязка вознаграждения к динамике чистой прибыли, так как это менее волатильный показатель

7. Значение рыночной капитализации компании рассчитывается как:

- а) произведение рыночной котировки обыкновенной акции на количество акций в обращении
- б) произведение номинала обыкновенной акции на количество акций в обращении
- в) произведение рыночной котировки акции на количество акций в биржевом обращении; про-изведение рыночной стоимости обыкновенной и привилегированной акций на количество акций в обращении

8. К косвенным агентским издержкам не относятся:

- а) сверхпотребление менеджеров за счет компании
- б) издержки на составление контракта
- в) трансфертное ценообразование
- г) инвестирование свободных средств в невыгодные проекты вместо осуществления выплат дивидендов

9. Какие из сочетаний ниже перечисленных групп пользователей заинтересованы в получении информации о текущем состоянии, результатах и эффективности финансовой и хозяйственной деятельности компании:

1.Агенты рыночной экономики, имеющие прямой финансовый интерес в компании; настоящие и потенциальные инвесторы и кредиторы.

2. Лица и организации, имеющие косвенный финансовый интерес в компании: налоговые органы, регулирующие агентства, государственные органы экономического планирования, финансовые консультанты.

3. Менеджеры компании: совет директоров как высший орган управления, руководители высшего и среднего уровня, руководители подразделений.

4. Покупатели, клиенты, поставщики.

- а) 1,2
- б) 2,3
- в) 1-3
- г) 1-4

10. Компания увеличивает стоимость для акционеров, если:

- а) чистая операционная прибыль компании после вычета налогов больше совокупной стоимости ее капитала в анализируемом периоде
- б) чистая операционная прибыль компании после вычета налогов меньше совокупной стоимости ее капитала в анализируемом периоде

в) чистая операционная прибыль компании после вычета налогов равна совокупной стоимости ее капитала в анализируемом периоде

г) нет верного ответа

11. В каком случае стимулы контролирующего акционера практиковать хорошее корпоративное управление меньше?

а) акционер планирует продать часть своего пакета

б) планируется дополнительное публичное размещение акций

в) планируется выпустить облигации

г) в стране повысилась вероятность национализации частных компаний

12. азовите принципы корпоративного управления:

1) Акционерное общество должно обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении обществом;

2) Акционерам должна быть предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли общества посредством получения дивидендов;

3) Система и практика корпоративного управления должны обеспечивать равенство условий для всех акционеров - владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны общества;

4) Акционерам должны быть обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций.

а) 1, 2 и 3

б) 4

в) 1 и 2

г) все перечисленное

13. Отметьте верное утверждение:

а) Банк России рекомендует к применению Кодекс корпоративного управления акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам

б) Банк России вправе налагать штрафы на компании, не соблюдающие принципы корпоративного поведения

в) Организаторы торговли на рынке ценных бумаг не допускают к обращению ценные бумаги компаний, не соблюдающих положения Кодекса корпоративного управления в полном объеме

г) Разработка внутреннего кодекса корпоративного поведения является обязательной для публичных акционерных обществ

14. Уставный капитал равен совокупной номинальной стоимости...

- а) объявленных акций
- б) приобретенных акционерами акций
- в) акций
- в) обыкновенных акций

15. К компетенции общего собрания акционеров публичного акционерного общества относятся

1. Определение приоритетных направлений деятельности общества;
2. Рекомендации по размеру выплачиваемых членам ревизионной комиссии (ревизору) общества вознаграждений и компенсаций и определение размера оплаты услуг аудитора;
3. Использование резервного фонда и иных фондов общества;
4. Избрание членов ревизионной комиссии (ревизора) общества и досрочное прекращение их полномочий.

- а) 1, 2 и 3
- б) 4
- в) 1 и 2
- г) 1

16. Контроль советом директоров подразделения внутреннего аудита включает:

1. Утверждение политики в области внутреннего аудита;
2. Утверждение плана деятельности внутреннего аудита и бюджета подразделения внутреннего аудита;
3. Утверждение решения о назначении руководителя подразделения внутреннего аудита и его сотрудников;
4. Определение вознаграждения руководителя подразделения внутреннего аудита и его сотрудников;
5. Существенные ограничения полномочий подразделения внутреннего аудита.

- а) 1,3, 4, 5
- б) все, кроме 1, 5
- в) все, кроме 3, 4
- г) все перечисленное

17. Прекращение деятельности одного или нескольких АО с передачей всех прав и обязанностей другому (существующему) АО в соответствии с передаточным актом признается

- а) присоединением
- б) слиянием

- в) поглощением
- г) преобразованием

18. Какие из перечисленных ниже форм реорганизации предусматривают создание новых юридических лиц?

- 1. Слияние
 - 2. Присоединение;
 - 3. Разделение;
 - 4. Выделение.
- а) 1, 2 и 3
 - б) 1, 2 и 4
 - в) 1, 3 и 4
 - г) все перечисленное

19. В рамках компенсационной схемы Совет Директоров принял решение передать менеджеру пакет акций компании. При этом на менеджера накладывается ограничение: он не может продать акции на рынке сейчас, но может продать долю x через год и $(1-x)$ через 2 года. Менеджер может манипулировать показателями, что позволит ему искусственно увеличить цену акций через год на 2 руб. за акцию, но тогда она упадет через 2 года на 3 руб. (по отношению к случаю, когда нет манипуляции). В ситуации безразличия менеджер не манипулирует показателями. Каков максимальный x , при котором менеджер не станет манипулировать показателями? Предположите, что ставка дисконтирования равна 0.

- а) 60%
- б) 62%
- в) 70%
- г) 55%.

20. Менеджер выбирает между проектами А и Б. Реализация проекта А уменьшит акционерную стоимость компании на 10 млн. руб. (то есть акционеры потеряют 10 млн. руб.), однако позволит ему реализовать коррупционную схему и украсть на ней 10 млн. руб. Проект Б является прозрачным и не позволит менеджеру ничего украсть, однако этот проект является эффективным и увеличит акционерную стоимость компании на 40 млн. руб. Ставка дисконтирования равна 0. Какой минимальный процент акций компании должен принадлежать менеджеру, чтобы ему было выгоднее реализовать проект Б, если в ситуации безразличия предпочитается проект Б?

- а) 20%
- б) 25%
- в) 15%
- г) 30%.

21. Господин Иванов владеет 75% акций компании «Минус» и 100% акций компании «Плюс». Будучи контролирующим акционером, Иванов поддержал продажу продукции компании «Минус» компании «Плюс» на 150 млн. руб. при том, что на рынке ее можно было продать за 180 млн. руб., что и сделала потом компания «Плюс». Какую сумму в результате данных операций потеряли миноритарные акционеры компании «Минус»? Предположите, что налоги отсутствуют

- а) 7,5 млн. руб.+
- б) 15 млн. руб.
- в) 30 млн. руб.
- г) 5 млн. руб.

22. Уставный капитал общества состоит из 1 000 акций, принадлежащих трем акционерам. Акционеру А принадлежит 200 акций, акционеру В - 500 акций, акционеру С - 300 акций. *Каким количеством голосов будут обладать перечисленные акционеры на годовом собрании акционеров при вы-боре совета директоров, состоящего по уставу из 5 членов, если на пять вакансий претендует 9 человек (используется кумулятивное голосование)?*

- а) А-200, В-500, С-300
- б) А-1 000, В-2 500, С-1 500
- в) А-1 500, В-2 000, С-1 000

23. *Корпоративное управление направлено на управление:*

- а) собственностью/пакетом акций, управление производственно-хозяйственной деятельностью;
- б) производственно-хозяйственной деятельностью, управление финансовыми потоками;
- в) собственностью/пакетом акций, управление финансовыми потоками;
- г) собственностью/пакетом акций, управление производственно-хозяйственной деятельностью, управление финансовыми потоками.

24. *Какая модель корпоративного управления формировалась в условиях высокой степени распыленности акционерного капитала?*

- а) англо-американская;
- б) японская;
- в) немецкая;
- г) нет правильного ответа.

25. *В какой модели корпоративного управления имеет место более высокая степень корреляции между фундаментальной стоимостью компании и курсовой стоимостью ее акций?*

- а) в англо-американской;

- б) в японской;
- в) в немецкой;
- г) нет правильного ответа.

26. Главная обязанность совета директоров:

- а) обеспечить подотчетность менеджмента на основе четкой системы контроля и оценки его работы;
- б) проконтролировать деятельность работников компании;
- в) разработать миссии, цели компании и найти средства для их воплощения;
- г) постоянная реорганизация устава компании.

27. В РФ в соответствии с законодательством в обществе с числом скольких акционеров-владельцев голосующих акций устав общества может предусматривать, что функции совета директоров общества (наблюдательного совета) осуществляет общее собрание акционеров?

- а) менее тридцати;
- б) менее пятидесяти;
- в) менее ста;
- г) более 30, но менее 50.

28. Что выступает главным внутренним механизмом корпоративного управления?

- а) устав;
- б) принципы управления;
- в) Совет директоров;
- г) кодекс.

29. Кворум для проведения заседания коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) определяется уставом общества или внутренним документом общества и должен составлять не менее числа избранных членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции).

- а) 0,33;
- б) 0,25;
- в) 0,5;
- г) 0,6.

30. Выборы членов совета директоров (наблюдательного совета) общества осуществляются голосованием.

- а) объединенным;
- б) активным
- в) кумулятивным;

г) нет правильного ответа.

31. Какой пакет акций дает владельцу возможность контролировать практически все решения, принимаемые в АО, так как он автоматически получает большинство голосов на собрании?

а) миноритарный;

б) блокирующий;

в) контрольный;

г) нет правильного ответа.

32. Какой пакет акций наделяет правом отменять любые решения собрания (право вето)?

а) миноритарный;

б) блокирующий;

в) контрольный;

г) нет правильного ответа.

33. Обеспечение доступности информации всем заинтересованным в этом лицам независимо от целей ее получения в соответствии с процедурой, гарантирующей ее нахождение и получение – является:

а) сбережение;

б) раскрытие;

в) сохранение;

г) нет правильного ответа.

34. Акционерное общество обязано опубликовать текст годового отчета на странице в сети Интернет в срок не позднее ... дней с даты составления протокола (даты истечения срока, установленного законодательством Российской Федерации для составления протокола) общего собрания акционеров, на котором принято решение об утверждении годового отчета акционерного общества

а) 2-х;

б) 3-х;

в) 5-ти;

г) нет правильного ответа.

35. Должен ли годовой отчет акционерного общества содержать перспективы развития акционерного общества?

а) должен;

б) не должен.

36. Процедура урегулирования конфликта, в которой участвуют равноправные субъекты спора на основе добровольного согласия и сотрудничества, а также

нейтральное и независимое лицо, содействующее сторонам в урегулировании конфликта и достижении ими взаимовыгодного соглашения – это:

- а) арбитраж;
- б) раскрытие информации;
- в) корпоративный шантаж;
- г) медиация.

37. Предупреждение и разрешение конфликтов внутри компании является ...

- а) главной функцией КУ;
- б) целью КУ;
- в) предметом КУ;
- г) объектом КУ.

38. 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.

39. Основа корпоративной культуры, краткое выражение функции организации, которую она стремится выполнить в обществе – это:

- а) устав;
- б) миссия;
- в) цель;
- г) задача.

40. С какой целью необходимо формировать корпоративную культуру?

- а) чтобы сформировать корпоративный дух;
- б) чтобы сформировать имидж организации;
- в) чтобы повысить адаптивность корпорации;
- г) все ответы верны.

Типовые контрольные вопросы

Теоретические вопросы:

1. Понятие системы корпоративного управления.
2. Элементы системы корпоративного управления.
3. Внутренние механизмы корпоративного управления.
4. Внешние механизмы корпоративного управления.
5. Современная институциональная среда корпоративного управления.
6. Взаимосвязь институционально-юридических условий и механизмов корпоративного управления.
7. Основные принципы эффективного корпоративного управления
8. Основные элементы системы эффективного корпоративного управления
9. Преимущества эффективного корпоративного управления для компании
10. Основные механизмы обеспечения эффективного уровня корпоративного управления
11. Последствия несовершенного корпоративного управления
12. Угроза слияния/поглощения.
13. Влияние крупных институциональных инвесторов на управление корпорацией.
14. Понятие заинтересованных сторон.
15. Ближний и дальний круг стейкхолдеров.
16. Принципы Российского кодекса корпоративного поведения
17. Эволюция и современное состояние агентской проблемы в корпоративном управлении.
18. Совет директоров как инструмент контроля менеджмента.
19. Комитеты совета директоров: их функции и роль в корпоративном управлении.
20. Корпоративные процедуры.
21. Общее собрание акционеров: компетенции, российская практика участия в корпоративном управлении.
22. Ситуационные модели анализа эффективности корпоративного управления.
23. Понятие модели корпоративного управления.
24. Условия формирования и специфические особенности американской модели корпоративного управления.
25. Условия формирования и специфические особенности английской модели корпоративного управления.
26. Условия формирования и специфические особенности германской модели корпоративного управления.
27. Отличительные черты японской модели корпоративного управления.
28. Отличительные черты китайской модели корпоративного управления.
29. Отличительные черты индийской модели корпоративного управления.

30. Отличительные черты корейской модели корпоративного управления.
31. Характеристика российской модели корпоративного управления.
32. Органы управления в обществах с ограниченной ответственностью и их компетенции в соответствии с законодательством
33. Изменение требований к составу совета директоров в различных моделях.
34. Глобальные тенденции в структуре и концентрации собственности.
35. Тенденции изменения корпоративного законодательства в РФ.
36. Сущность, виды и классификация корпоративных конфликтов
37. Основные причины корпоративных конфликтов
38. Негативное влияние корпоративных конфликтов на деятельность компании
39. Механизмы реагирования и предотвращения корпоративных конфликтов
40. Сущность и классификация существенных корпоративных сделок
41. Алгоритм определения стоимости и механизмы одобрения существенных корпоративных сделок
42. Роль международных организаций в конвергенции моделей корпоративного управления.
43. Внешний и внутренний корпоративный контроль.
44. Механизмы корпоративного контроля.
45. Тенденции и перспективы развития корпоративного управления в России.
46. Современные формы интеграции компаний: преимущества и недостатки.

3.2. Промежуточная аттестация

Типовые вопросы к промежуточной аттестации (зачет)

1. Обеспечение прав акционеров на участие в управлении.
2. Корпоративное управление и кредитоспособность.
3. Модели и механизмы корпоративного управления.
4. Корпоративное управление и инвестиционная привлекательность компании.
5. Создание в компании системы защиты от враждебных действий конкурентов.
6. Место и роль внутреннего контроля в системе корпоративного управления.
7. Акционерная собственность и корпоративные отношения.
8. Собственность корпоративных конфликтов и эффективность.
9. Менеджмент в международной сфере.
10. Реорганизация как средство разрешения корпоративного конфликта.
11. Кодекс корпоративного поведения как средство снижения вероятности корпоративных конфликтов.
12. Корпоративные конфликты с участием регистратора.

13. Модели управления и их социально-экономическая эффективность.
14. Стратегия и организационная структура компании.
15. Формирование стратегических целей и стратегии корпорации.
16. Управление конфликтами, изменениями и интересами.
17. Методы выработки целей и стратегии развития фирмы.
18. Методы информационного обеспечения менеджмента.
19. Современные методы управления банковской системой.
20. Совершенствование информационного обеспечения управления фирмы (банком, офисом, организацией и пр.).
21. Эффективность инвестиционной деятельности.
22. Совершенствование системы контроля в фирме (банке, офисе, организации и пр.).
23. Баланс интересов менеджмента корпорации, акционеров и потенциальных инвесторов.
24. Управление и корпоративный контроль в АО.
25. Опцион на акции эмитента – метод мотивации менеджмента.
26. Слияние и поглощение компаний.
27. Система стимулирования менеджеров компаний.
28. Влияние механизмов корпоративного управления и их особенности в России.
29. Корпоративное управление и экономическая безопасность.
30. Корпоративное управление как фактор привлечения и защиты инвестиций.
31. Конфликты собственников: возможности урегулирования.
32. Собственность и менеджеры: возможности управленческого решения конфликтов.
33. Особенности российской модели корпоративного управления.
34. Сходства, отличия и перспективы американской и европейской модели корпоративного управления.
35. Государство как субъект корпоративных отношений. Государственные пакеты акций в российских компаниях.
36. Прозрачность деятельности компании – залог эффективного корпоративного управления.
37. Дивидендная политика компании и ее влияние на рыночную стоимость акций компании.
38. Совет директоров в системе эффективного управления компанией.
39. Совершенствование корпоративного управления как фактор активизации инвестиционной деятельности компании.
40. Методы борьбы с поглощением АО
41. Враждебное поглощение: особенности России.

42. Возможности выхода российской компании на внешний рынок и ролевые функции международного менеджера.
43. Стратегическое планирование в международной фирме.
44. Управление человеческими ресурсами и этика в международном бизнесе.
45. Эффективность управления и проблемы реструктуризации компании.
46. Стратегические аспекты антикризисного управления фирмы.
47. Управление рисками.
48. Международные принципы корпоративного управления (принципы ОЭСР)
49. Новые тенденции в развитии корпоративных отношений
50. Современная система страхования ответственности директоров компании.
51. Механизмы реагирования и предотвращения корпоративных конфликтов
52. Капитализация как фактор роста рыночной стоимости корпорации.
53. Инжиниринг и его значение при построении эффективной системы управления компании
54. Содержание основных показателей (для проведения аудита) в соответствии с законодательством и рекомендациям

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.

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.