

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Информация о владельце:
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.08.2023 20:01:50
Уникальный программный ключ:
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79
Рассмотрено и одобрено на заседании
учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе



Н.О. Минькова

личная подпись инициалы, фамилия

« 13 » марта 2023 г.

Протокол № 5 от 13.03.2023

Председатель совета



Н.О. Минькова

личная подпись

инициалы, фамилия

канд. экон. наук, доцент Родина Елена Евгеньевна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Корпоративное управление и корпоративная культура

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 Менеджмент

(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Общий и стратегический менеджмент

(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 3 (з.е.)

Всего учебных часов: 108 (ак. час.)

| Формы промежуточной аттестации | СЕМЕСТР | | |
|--------------------------------|---------|--------------|---------|
| | очная | очно-заочная | заочная |
| Зачет | 2 | 2 | 2 |

Москва 2023 г.

Год начала подготовки студентов - 2023

1. Цель и задачи освоения дисциплины

| | |
|--------------------------|--|
| Цель освоения дисциплины | Формирование системы знаний о теоретических и практических аспектах корпоративного управления, повышения эффективности деятельности организации с учётом преимуществ корпоративного управления; сформировать представления о корпоративной культуре организации, ее значении в современном менеджменте. |
| Задачи дисциплины | получение устойчивых знаний в области используемых в корпоративном управлении методических подходов, научного инструментария; овладение методами повышения эффективности деятельности организации с учетом преимуществ корпоративного управления; получение знаний о природе корпоративной культуры организации, ее роли в корпоративном управлении. |

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

| | |
|---|--|
| Блок 1 «Дисциплины (модули)» | |
| Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины | Менеджмент Управление персоналом (продвинутый уровень) |
| Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее | Стратегический менеджмент Государственная итоговая аттестация |

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

| Индикатор | Название | Планируемые результаты обучения | ФОС |
|--|---|--|---------------------|
| ПК4 Способен определять ключевые показатели эффективности деятельности работников на основе стратегических и операционных задач в области риск-менеджмента | | | |
| ПК-4.1 | Знать: основные нормы корпоративного управления и корпоративной культуры | должен обладать знанием основных норм, правил и принципов корпоративного управления для создания эффективной системы; знанием основных типов и типологий корпоративной культуры организации | Тест |
| ПК-4.2 | Уметь: определять различные сферы применения риск-менеджмента | должен обладать умением определять вероятность наступления риска, масштаб его последствий с целью принятия наиболее эффективного решения | Выполнение реферата |
| ПК-4.3 | Владеть: навыками определения ключевых показателей эффективности деятельности работников на основе стратегических и операционных задач в области риск-менеджмента | должен обладать навыками применения методов по оценке качественных и количественных показателей эффективности деятельности персонала для наиболее оптимального подбора методов и инструментов управления выявленным риском | Деловая игра |
| ПК5 Способен адаптировать международные и национальные стандарты и внедрять нормы и правила управления рисками в организации | | | |

| | | | |
|--------|--|--|-------------|
| ПК-5.1 | Знать: международные и национальные стандарты по управлению рисками | должен обладать знанием международных и национальных стандартов управления рисками на корпоративном уровне | Тест |
| ПК-5.2 | Уметь: применять стандарты в области риск-менеджмента | должен обладать умением определять наиболее оптимальный стандарт для управления выявленным риском и грамотно применять его на практике | Презентация |
| ПК-5.3 | Владеть: навыками адаптации и внедрения норм и правил управления рисками в организации | должен обладать навыками адаптации и внедрения норм и правил управления рисками в организации на корпоративном уровне | Презентация |

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

| № | Название темы | Содержание | Литература | Индикаторы |
|----|--|--|---|------------|
| 1. | Понятие корпоративного управления и его регулирование в России | Основные понятия и сущность корпоративного управления, границы его распространения. Основные механизмы и инструменты корпоративного управления. | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-4.1 |
| 2. | Модели и стандарты корпоративного управления | Современное состояние и тенденции развития корпоративного управления в России. Существующие модели и стандарты корпоративного управления. Корпоративное управление как средство достижения баланса интересов сторон. | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-4.1 |
| 3. | Корпоративные стратегии | Виды и особенности корпоративных стратегий. Сбалансированная система показателей в реализации стратегии корпорации. Стратегические решения. | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-4.3 |
| 4. | Понятие корпоративной культуры | Понятие корпоративной культуры: основные элементы, функции. Типология корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-4.1 |

| | | | | |
|----|---|--|---|--------|
| 5. | Роль эффективной корпоративной культуры в компании | Методы повышения корпоративной культуры в компании. Субъекты корпоративной культуры предприятия. Системы ценностей корпоративных культур предприятий. Факторы взаимовлияния корпоративной культуры на эффективность деятельности предприятия. | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-4.1 |
| 6. | Создание эффективной корпоративной культуры | Этапы формирования корпоративной культуры в организации. Подходы к измерению эффективности корпоративной культуры предприятия. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры организации. | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-4.1 |
| 7. | Риск как неизбежный фактор предпринимательской деятельности | Понятие "риск" в контексте предпринимательской деятельности. Экономическая сущность предпринимательского риска. Источники риска при осуществлении предпринимательской деятельности. | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-4.2 |
| 8. | Классификационные схемы рисков | Основные подходы к делению рисков на классы. Деление рисков по степени допустимости и по динамичности, динамическая группа рисков. Категории отраслевых и инвестиционных рисков. | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-5.1 |
| 9. | Основы управления рисками | Определение понятия "управление рисками", методологическая основа управления рисками. Меры, применяемые для снижения рисков. Система управления рисками. Управление риском функционирования объекта (элемента) ЭЭС. Проведения исследования по организации управления рисками. Выбор эффективных приемов управления рисками. Варианты управления риском. | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-5.3 |

| | | | | |
|-----|--|--|---|------------------|
| 10. | Методы обоснования управленческих решений в условиях риска | Понятия "условия риска", "условия неопределенности". Исходные положения теории принятия решений в условиях риска и неопределенности. "Матрица решений", выстраиваемая в процессе принятия решения в условиях риска или неопределенности. Принятие решений в условиях риска и неопределенности. Выбор оптимального рискованного решения по критерию Вальда (критерию "максимина"), критерию "максимакса", критерию Гурвица (критерий "оптимизма-пессимизма" или "альфа-критерий"), критерию Сэвиджа (критерий потерь от "минимакса"). | 9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4, 9.1.5, 9.2.3 | ПК-5.1 ПК-5.2 |
|-----|--|--|---|------------------|

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 2 семестр

| № | Контактная работа | Аудиторные учебные занятия | | | Самостоятельная работа |
|-------|--------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| | | занятия лекционного типа | лабораторные работы | практические занятия | |
| 1. | 2 | 1 | 0 | 1 | 6 |
| 2. | 2 | 1 | 0 | 1 | 6 |
| 3. | 3 | 2 | 0 | 1 | 6 |
| 4. | 3 | 2 | 0 | 1 | 6 |
| 5. | 2 | 1 | 0 | 1 | 6 |
| 6. | 2 | 1 | 0 | 1 | 6 |
| 7. | 4 | 2 | 0 | 2 | 9 |
| 8. | 4 | 2 | 0 | 2 | 9 |
| 9. | 4 | 2 | 0 | 2 | 9 |
| 10. | 4 | 2 | 0 | 2 | 9 |
| | Промежуточная аттестация | | | | |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Консультации | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого | 32 | 16 | 0 | 14 | 76 |

Форма обучения: очно-заочная, 2 семестр

| № | Контактная работа | Аудиторные учебные занятия | | | Самостоятельная работа |
|----|-------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| | | занятия лекционного типа | лабораторные работы | практические занятия | |
| 1. | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| 2. | 3 | 1 | 0 | 2 | 6 |
| 3. | 3 | 1 | 0 | 2 | 8 |
| 4. | 3 | 1 | 0 | 2 | 6 |
| 5. | 3 | 1 | 0 | 2 | 6 |
| 6. | 3 | 1 | 0 | 2 | 8 |
| 7. | 1 | 1 | 0 | 0 | 7 |
| 8. | 3 | 1 | 0 | 2 | 9 |

| | | | | | |
|-------|--------------------------|----|---|----|----|
| 9. | 3 | 1 | 0 | 2 | 9 |
| 10. | 5 | 1 | 0 | 4 | 9 |
| | Промежуточная аттестация | | | | |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Консультации | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого | 30 | 10 | 0 | 18 | 78 |

Форма обучения: заочная, 2 семестр

| № | Контактная работа | Аудиторные учебные занятия | | | Самостоятельная работа |
|-------|--------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| | | занятия лекционного типа | лабораторные работы | практические занятия | |
| 1. | 3 | 2 | 0 | 1 | 8 |
| 2. | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 |
| 3. | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 |
| 4. | 1 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| 5. | 1 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| 6. | 1 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| 7. | 1 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| 8. | 1 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| 9. | 2 | 0 | 0 | 2 | 8 |
| 10. | 2 | 0 | 0 | 2 | 8 |
| | Промежуточная аттестация | | | | |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Консультации | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого | 18 | 6 | 0 | 10 | 90 |

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины обучающемуся необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе обучающегося. На лекциях обучающиеся получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение обучающихся сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.

Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, обучающемуся следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов обучающихся.

Самостоятельная работа

Обучающийся в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа обучающихся играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих обучающихся к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает обучающийся, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине обучающемуся необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии обучающемуся следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «ПК-4.1»

Вопрос №1 .

Укажите неверно указанную характеристику:

Варианты ответов:

1. в корпоративном управлении управление осуществляют сами собственники, при не корпоративном управлении происходит разделение прав собственности и полномочий управления

2. при корпоративном управлении вместе с функциями управления собственники теряют и связь с бизнесом
3. в системе не корпоративного управления собственники связаны между собой отношениями по вопросам управления, в системе корпоративного управления отношения между собственниками отсутствуют и заменены на отношения собственников и корпорации
4. возникновение корпоративного управления привело к формированию нового субъекта хозяйственных отношений - института наемных управляющих

Вопрос №2 .

Корпоративное управление – это

Варианты ответов:

1. защита интересов владельцев - акционеров
2. общее название юридических концепций и процедур, лежащих в основе создания и управления корпорацией, в частности, касающихся прав акционеров
3. управление организационно-правовым оформлением бизнеса
4. все ответы верны

Вопрос №3 .

Процесс формирования корпорации завершился в форме такого предпринимательского объединения как

Варианты ответов:

1. смешанное товарищество
2. товарищество с неограниченной ответственностью
3. акционерное общество
4. чистая корпорация

Вопрос №4 .

В систему корпоративного управления не включают

Варианты ответов:

1. персонал корпорации
2. партнеры корпорации
3. общество в целом
4. нет верного варианта ответа

Вопрос №5 .

Объектом корпоративного управления является

Варианты ответов:

1. труд
2. капитал
3. техника и технология
4. отношения

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Удовлетворительно | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Хорошо | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Отлично | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

Выполнение реферата для формирования «ПК-4.2»

Предпосылки риск-менеджмента.

Преимущества риск-менеджмента.

Процесс риск-менеджмента.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате |
| Удовлетворительно | Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа |
| Хорошо | Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области |
| Отлично | Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме |

Деловая игра для формирования «ПК-4.3»

Описание деловой игры и постановка задачи

В ходе деловой игры имитируется процесс адаптации методики проблемно-ситуационной оценки (описание методики изложено в методических указаниях к данной деловой игре) для ее практического использования в конкретной организации.

Цели:

- изучение методики проблемно-ситуационной оценки и порядка ее применения;
- формирование списка проблемных ситуаций, отражающих специфику организации и оцениваемой должности;
- апробация методики в ходе деловой игры.

Методические указания

Методика проблемно-ситуационной оценки персонала предполагает оценку руководителя и специалиста в действии, в конкретной управленческой ситуации. Основу методики составляет понятие управленческой ситуации как единицы анализа труда оцениваемого персонала.

Предлагаемая методика позволяет:

- дать разностороннюю комплексную оценку труда руководителей и специалистов в разных ситуациях и с учетом мнения разных людей (коллег, руководителя и подчиненных оцениваемого лица);
- использовать ее для решения разных проблем кадровой работы, связанных с оценкой персонала (аттестация, разработка рекомендаций по расстановке и перемещению перспективных работников, по формированию резерва, разработка индивидуальных планов подготовки кандидатов в резерв и пр.);
- оценить труд руководителей с учетом работы всего коллектива, его структуры, степени сплоченности, межличностных отношений, социально-психологических норм, сложившихся в данном коллективе.

Для практической реализации методики необходимо:

- 1) определить состав персонала, подлежащего оценке;
- 2) выявить и отобрать основные управленческие ситуации, в которых подлежащий оценке руководитель выполняет свои обязанности;
- 3) отобрать экспертов;
- 4) оценить эффективность деятельности работников (необходима также их самооценка);
- 5) обработать статистическими методами оценочную информацию;
- 6) описать, оценить и проанализировать результаты оценки работников.

В качестве экспертов выступают лица, связанные с оцениваемым специалистом и руководителем непосредственными служебными контактами, обладающие необходимыми личностными качествами. Обязательное условие — включение в число экспертов (для разработки перечня проблемных ситуаций и оценки отдельного работника) вышестоящего руководства, коллег и подчиненных со стажем совместной работы не менее 5 лет.

Формирование перечня проблемных ситуаций проводится с помощью системы последовательных процедур, ведущих к его уточнению. На исходном этапе формируется первоначальный перечень ситуаций. При этом участникам опроса (экспертам) разъясняется, что они должны составить список ситуаций, отражающих сущность деятельности в оцениваемой должности и оказывающих наибольшее воздействие на результаты деятельности подразделения. Затем группа управления оценкой производит укрупнение ситуаций и объединяет их в блоки, соответствующие основным направлениям деятельности руководителя или специалиста:

- материально-техническое и кадровое обеспечение подразделения;
- организация труда руководителя подразделения;
- отношение подчиненных к выполняемой работе;
- особенности взаимоотношений и общения руководителя и подчиненных;
- особенности взаимоотношений с вышестоящим руководством; отношения со смежными подразделениями;
- подготовка и проведение научно-исследовательской работы (для руководителей научных подразделений).

На следующем этапе методом попарного сравнения эксперты проводят оценку значимости ситуаций. Техника попарного сравнения состоит в одновременном предъявлении двух ситуаций эксперту, который должен выбрать ситуацию, наиболее значимую по влиянию на конечные результаты деятельности. Парно сравниваются друг с другом все ситуации каждого блока. По результатам сравнения рассчитываются (всеми экспертами) коэффициенты значимости отдельных ситуаций. В ходе проведения деловой оценки каждый эксперт получает для заполнения оценочный лист, содержащий наиболее характерные ситуации, встречающиеся в деятельности оцениваемого руководителя (специалиста). Эксперты оценивают его деятельность в каждой из предложенных ситуаций, пользуясь следующей шкалой эффективности:

- неэффективен — 1 балл;
- не очень эффективен — 2 балла;
- недостаточно эффективен — 3 балла;
- в некоторой степени эффективен — 4 балла;
- сравнительно эффективен — 5 баллов;
- практически эффективен — 6 баллов.

Помимо оценки экспертами каждый из оцениваемых работников проводит самооценку, т.е. заполняет оценочный лист на себя (в ходе проведения деловой игры ее участники, не имеющие опыта работы в соответствующей должности, оценивают свое возможное поведение в предложенных ситуациях).

Обработка результатов оценки предполагает усреднение данных, полученных от разных экспертов, и интеграцию данных с учетом значимости ситуаций. Исходными данными для получения интегрированной оценки являются два множества числовых значений:

- значимость ситуаций, полученных методом попарного сравнения;
- усредненные оценки деятельности руководителей и специалистов.

В результате анализа и интерпретации результатов оценки составляется описание, которое может служить основанием для кадровых решений.

Описание хода деловой игры

- 1 этап — знакомство участников с особенностями методики проблемно-ситуационной оценки персонала, основными этапами ее разработки и использования.
- 2 этап — знакомство с целями и основными этапами деловой игры, задачами, выдвигаемыми на каждом этапе деловой игры; распределение ролей (выбор группы управления оценкой); выбор организации и должности (должностей), которые используются в игре; обсуждение содержания деятельности применительно к выбранной должности (должностям); составление описания должности.
- 3 этап — формирование первоначального списка проблемных ситуаций применительно к выбранной должности (должностям) (задействованы все участники группы).
- 4 этап — отбор ситуаций для включения в окончательный список (проводится группой управления оценкой).
- 5 этап — оценка относительной важности ситуаций, включенных в окончательный список (опросные листы парной оценки заполняются всеми участниками игры, расчет коэффициентов значимости ситуаций проводится группой управления оценкой).
- 6 этап — апробация методики оценки на основании предложенного списка проблемных ситуаций (самооценка) (участвуют все члены группы).

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Участник деловой игры продемонстрировал затруднения в понимании сути поставленной проблемы, отсутствие необходимых знаний и умений для решения проблемы, низкий уровень познавательной активности, затруднения в построении самостоятельных высказываний, в соотнесении теоретических положений с практикой; обучающийся практически не принимал участия в деловой игре |
| Удовлетворительно | Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы, навыки обоснования путей решения проблемы без достаточного привлечения дополнительных источников, затруднения в логическом обосновании своих суждений при решении проблемы и оперировании специальными понятиями и терминами, в соотнесении теоретических положений с практикой, пассивное участие в деловой игре |
| Хорошо | Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы, навыки формирования источниковой базы для обоснования путей решения проблемы, умение анализировать и обобщать материал, привлеченный для решения задания деловой игры, умение логично и самостоятельно обосновывать свои суждения при решении проблемы, но с незначительными неточностями или ошибками в излагаемом содержании; умение соотносить теоретические положения с практикой |
| Отлично | Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы, навыки формирования источниковой базы для обоснования путей решения проблемы, умение анализировать и обобщать материал, привлеченный для решения задания деловой игры, умение логично и самостоятельно, используя специальные термины и понятия, обосновывать свои суждения при решении проблемы, умение соотносить теоретические положения с практикой; активное участие в деловой игре |

Тест для формирования «ПК-5.1»

Вопрос №1 .

Какой в соответствии со стандартом FERMA является вероятность позитивного риска в 50%?

Варианты ответов:

1. средней
2. низкой

3. высокой
4. может быть любой в зависимости от выбранной шкалы

Вопрос №2 .

К какой группе методов управления рисками относится обучение и инструктирование персонала?

Варианты ответов:

1. методы компенсации рисков
2. методы уклонения от рисков
3. методы локализации рисков
4. методы диверсификации рисков

Вопрос №3 .

К какой группе методов управления рисками относится заключение договоров о совместной деятельности для реализации рискованных проектов?

Варианты ответов:

1. методы компенсации рисков
2. методы уклонения от рисков
3. методы локализации рисков
4. методы диверсификации рисков

Вопрос №4 .

К какой группе методов управления рисками относится распределение риска по этапам работы?

Варианты ответов:

1. методы компенсации рисков
2. методы уклонения от рисков
3. методы локализации рисков
4. методы диверсификации рисков

Вопрос №5 .

К какой группе методов управления рисками относится страхование?

Варианты ответов:

1. методы компенсации рисков
2. методы уклонения от рисков
3. методы локализации рисков
4. методы диверсификации рисков

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Удовлетворительно | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Хорошо | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Отлично | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

Презентация для формирования «ПК-5.2»

1. Стандарт ISO /CD 31000 (проект комитета) General guidelines for principles and implementation of risk management
2. Стандарт BS 31100:2008 (британский стандарт) Code of practice for risk management
3. Стандарт AS/NZS 4360:2004 Risk management
4. Стандарт HB 436:2004 (австралийское руководство) Risk management Guidelines — Companion to AS/NZS 4360:2004

5. Стандарт BS 5760-7:1991 (IEC 61025:1990) Reliability of systems, equipment and components — Part 7: Guide to fault tree analysis (FTA)
6. Стандарт CSA Q 850:1997 (канадский стандарт) Risk Management Guidelines for Decision Makers
7. Стандарт JIS Q 2001:2001 (японский стандарт) Guidelines for development and implementation of risk management system
8. Стандарт ONR 49000:2004 Risk management for organizations and systems - Terms and principles
9. Стандарт ONR 49001:2004 Risk management for organizations and systems - Elements of the risk management systems
10. Стандарт ONR 49002-1:2004 Risk management for organizations and systems - Part 1: Guidelines for risk management
11. Стандарт ONR 49002-2:2004 Risk management for organizations and systems - Part 2: Guidelines for the integration of risk management into the general management system
12. Стандарт ONR 49003:2004 Risk management for organizations and systems - Qualification of the risk manager
13. Стандарт ONORM S 2300 Risk, security and crisis management - Concepts
14. Стандарт ONORM S 2310 Risk, security and crisis management - Selection and verification criteria for persons appointed for crisis management

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |
| Удовлетворительно | Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |
| Хорошо | Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |
| Отлично | Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |

Презентация для формирования «ПК-5.3»

Организация и разработка политики риск-менеджмента.

Формирование культуры и концепции риск-менеджмента.

Развитие корпоративной структуры управления рисками.
 Внутренняя документация по риск-менеджменту.
 Идентификации рисков.
 Программы для сбора и диагностики рисков.
 Процесс выявления рисков, присущих конкретной компании.
 Оценка рисков и результатов воздействия на конкретное предприятие.
 Составление карты рисков.
 Способы разрешения и инструменты снижения рисков.
 Программы по управлению рисками и их апробация.
 Системы мониторинга и контроля программы риск-менеджмента.
 Оценка эффективности управления рисками.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |
| Удовлетворительно | Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |
| Хорошо | Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |
| Отлично | Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Понятие корпоративного управления и его регулирование в России

1. Понятие "корпоративное управление": определение, виды, цели и задачи.
2. Область применения стандартов корпоративного управления.
3. Основные средства корпоративного управления.

Тема 2. Модели и стандарты корпоративного управления

4. Актуальные проблемы корпоративного управления в России.
5. Модели корпоративного управления.

6. Мотивы и интересы участников корпоративных отношений.

Тема 3. Корпоративные стратегии

7. Виды корпоративных стратегий, их краткая характеристика.

8. Основные показатели реализации стратегии корпорации.

9. Виды стратегических решений.

Тема 4. Понятие корпоративной культуры

10. Определение понятия "корпоративной культуры".

11. Функции корпоративной культуры, краткая характеристика.

12. Типы корпоративной культуры.

13. Основные этапы формирования корпоративной культуры.

Тема 5. Роль эффективной корпоративной культуры в компании

14. Методы повышения корпоративной культуры в компании.

15. Субъекты корпоративной культуры предприятия.

16. Системы ценностей корпоративных культур предприятий.

17. Факторы взаимовлияния корпоративной культуры на эффективность деятельности предприятия.

Тема 6. Создание эффективной корпоративной культуры

18. Этапы формирования корпоративной культуры в организации, их краткая характеристика.

19. Основные подходы к измерению эффективности корпоративной культуры предприятия.

20. Аспекты корпоративной культуры, находящиеся под контролем руководителя организации.

Тема 7. Риск как неизбежный фактор предпринимательской деятельности

21. Определение понятия "риск".

22. Сущность риска в деятельности корпорации.

23. Основные источники риска.

Тема 8. Классификационные схемы рисков

24. Основные подходы к делению рисков на классы.

25. Виды рисков по степени допустимости.

26. Виды рисков по динамичности.

27. Классификация отраслевых рисков.

28. Классификация инвестиционных рисков.

Тема 9. Основы управления рисками

29. Определение понятий "управление рисками", "методологическая основа управления рисками".

30. Основные меры, применяемые для снижения рисков.

31. Этапы проведения исследования по организации управления рисками, их краткая характеристика.

32. Факторы, влияющие на выбор наиболее оптимальных приемов управления рисками.

33. Основные варианты управления риском, их краткая характеристика.

Тема 10. Методы обоснования управленческих решений в условиях риска

34. Определение понятий "условия риска", "условия неопределенности".

35. Основные положения теории принятия решений в условиях риска и неопределенности.

36. Структура "Матрицы решений", краткая характеристика ее основных компонентов.

37. Особенности принятия решений в условиях риска.

38. Особенности принятия решений в условиях неопределенности.

39. Критерий Вальда (критерию "максимина") как способ выбора оптимального рискованного решения.

40. Критерий "максимакса" как способ выбора оптимального рискованного решения.

41. Критерий Гурвица (критерий "оптимизма-пессимизма" или "альфа-критерий") как способ выбора оптимального рискованного решения.

42. Критерий Сэвиджа (критерий потерь от "минимакса") как способ выбора оптимального рискованного решения..

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

| | Критерии оценивания | Итоговая оценка |
|-----------------------------|---|-------------------------------|
| Уровень 1. Недостаточный | Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий | Неудовлетворительно/Незачтено |
| Уровень 2. Базовый | Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Удовлетворительно/зачтено |
| Уровень 3. Повышенный | Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Хорошо/зачтено |
| Уровень 4. Продвинутый | Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения | Отлично/зачтено |

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

| | |
|---|---|
| Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства | <ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение) 4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение) |
| Современные профессиональные базы данных | <ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа) |
| Информационные справочные системы | <ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа) |
| Интернет-ресурсы | <ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа) |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Материально-техническое обеспечение | Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. |
|-------------------------------------|--|

8. Учебно-методические материалы

| № | Автор | Название | Издательство | Год издания | Вид издания | Кол-во в библиотеке | Адрес электронного ресурса | Вид доступа |
|-------------------------------|---|--|---|-------------|----------------------|---------------------|---|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 9.1 Основная литература | | | | | | | | |
| 9.1.1 | Короткий С.В. | Корпоративное управление | Вузовское образование | 2018 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/72357.html | по логину и паролю |
| 9.1.2 | Горайнова Н.М. | Корпоративная культура | Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа | 2019 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/81480.html | по логину и паролю |
| 9.1.3 | Персикова Т.Н. | Корпоративная культура | Логос | 2015 | учебник | - | http://www.iprbookshop.ru/70694.html | по логину и паролю |
| 9.1.4 | Ларионова И.А. | Риск-менеджмент | Издательский Дом МИСиС | 2017 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/98124.html | по логину и паролю |
| 9.1.5 | Иванов А.А. Олейников С.Я. Бочаров С.А. | Риск-менеджмент | Евразийский открытый институт | 2011 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/10817.html | по логину и паролю |
| 9.2 Дополнительная литература | | | | | | | | |
| 9.2.1 | Шейнин Э.Я. | Корпоративное управление. Теория и практика | Московский городской педагогический университет | 2010 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/26507.html | по логину и паролю |
| 9.2.2 | Василенко С.В. | Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. | Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа | 2012 | практическое пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/5971.html | по логину и паролю |
| 9.2.3 | Селюков В.К. | Риск-менеджмент организации | Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана | 2008 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/31560.html | по логину и паролю |

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы

специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо

предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2023