

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И.Т. ТРУБИЛИНА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического
факультета
профессор К. Э. Тюпаков
23 марта 2020 г.



Рабочая программа дисциплины

Корпоративный менеджмент

Направление подготовки
38.04.01 Экономика

Направленность
Экономика фирмы и отраслевых рынков

Уровень высшего образования
Магистратура

Форма обучения
Очная и заочная

Краснодар
2020

Рабочая программа дисциплины «Корпоративный менеджмент» разработана на основе ФГОС ВО 38.04.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 30 марта 2015 г. № 321.

Автор:
канд., экон. наук, доцент

И. И. Саенко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 16.03.2020 г., протокол №14.

Заведующий кафедрой,
д-р экон. наук, профессор

А.В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 23.03.2020 г., протокол № 17.

Председатель
методической комиссии,
д-р экон. наук, профессор

А.В. Толмачев

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы,
д-р экон. наук, профессор

В.И. Гайдук

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Корпоративный менеджмент» является формирование комплекса знаний об организационных, научных и методических основах моделей и механизмов корпоративного управления. Особое внимание уделяется раскрытию потенциала корпоративного управления в разрешении социальных проблем современного российского общества и практическим аспектам оценки качества корпоративного управления в российских компаниях.

Задачи дисциплины:

- овладение основами организации управления компанией крупного бизнеса;
- овладение методологией принятия управленческих решений в области корпоративного управления;
- изучение особенностей анализа эффективности корпоративных инвестиционных проектов с точки зрения максимизации стоимости бизнеса;
- овладение методологическими основами управления стоимостью и структурой капитала, а также основами формирования дивидендной политики публичных компаний;
- углубленное изучение финансовых аспектов корпоративных слияний и поглощений.

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-3 - способность принимать организационно-управленческие решения;

ПК-11- способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти;

ПК-12 -способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности;

ДПК-3- готовность к построению корпоративной системы управления рисками;

ДПК-4- способность управлять ресурсосбережением, закупками и процессами стратегического и тактического планирования фирм.

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Корпоративный менеджмент» является дисциплиной вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.04.01 Экономика, направленность «Экономика фирмы и отраслевых рынков».

1 Объем дисциплины (108 часа, 3 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа в том числе:	37	13
— аудиторная по видам учебных занятий	34	10
— лекции	10	4
— практические	20	4
— лабораторные	4	2
— внеаудиторная	3	3
— зачет	-	-
— экзамен	3	3
— защита курсовых работ (проектов)	-	-
Самостоятельная работа в том числе:	71	95
— курсовая работа (проект)	-	-
— прочие виды самостоятельной работы	71	95
Итого по дисциплине	108	108

4 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают экзамен.

Дисциплина изучается в очной форме на 1 курсе, в 1 семестре, в заочной форме на 1 курсе во 2 семестре.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практические, лабораторные занятия	Самостоятельная работа

1	<p>Сущность корпоративного управления. Национальные модели корпоративного управления</p> <p>Особенности корпоративного управления. Корпоративная среда, ее элементы. Типы корпоративных управлений. Эталонные модели корпоративного управления (инсайдерская и аутсайдерская): условия функционирования, характеристика основных конфликтов, механизм распределения инвестиционных ресурсов, требования к раскрытию информации, степень устойчивости к кризису; стилизованные факты.</p>	ОПК-2; ОПК-3; ПК-11; ПК-12; ДПК-3 ДПК-4	1	2	4	11
2	<p>Методы корпоративного управления. Новые концепции корпоративного управления</p> <p>Сущность методов корпоративного управления. Классификация методов корпоративного управления. Управление проектом и управление продуктом. Новые методологии управления.</p>	ОПК-2; ОПК-3; ПК-11; ПК-12; ДПК-3 ДПК-4	1	2	4	11
3	<p>Стратегическое управление корпорацией. Анализ возможностей корпорации</p> <p>Сущность стратегического корпоративного управления. Стратегия развития корпорации. Стратегические зоны хозяйствования. Стратегия слияния и поглощения. Анализ продукции. Анализ внутренней структуры. Анализ внешнего окружения. Управление ресурсосбережением, закупками и процессами стратегического и тактического планирования. Построение корпоративной системы управления рисками.</p>	ДПК-3 ДПК-4	1	2	4	11
4	<p>Принятие управленческих решений в корпорации</p> <p>Создание системы оперативного управления. Выбор оперативной системы управления. Разработка вариантов управленческих решений и обоснование выбора на основе критериев социально-экономической эффективности. Порядок принятия организационно-управленческого решения.</p>	ОПК-3; ПК-12;	1	2	4	11
5	<p>Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента</p> <p>Система управления экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти. Мотивы менеджеров и работников различных социальных групп корпорации. Механизмы формирования системы</p>	ОПК-2; ПК-11;	1	2	4	11

	целей и стратегий акционерного общества. Выбор эффективных форм стимулирования участников и работников акционерного общества. Корпоративная культура: виды и способы формирования. Методы согласования интересов акционеров, менеджеров и партнеров корпорации (корпоративного объединения)					
6	Российские государственные корпорации Особенности правового статуса государственных корпораций. Краткая характеристика деятельности государственных корпораций России. Влияние социально-политических предпочтений, финансовой системы и правовых ограничений на выбор модели корпоративного управления.	ОПК-2; ПК-11;	1	-	4	16
	Итого			10	24	71

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные опросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические, лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	Сущность корпоративного управления. Национальные модели корпоративного управления Особенности корпоративного управления. Корпоративная среда, ее элементы. Типы корпоративных управлений. Эталонные модели корпоративного управления (инсайдерская и аутсайдерская): условия функционирования, характеристика основных конфликтов, механизм распределения инвестиционных ресурсов, требования к раскрытию информации, степень устойчивости к кризису; стилизованные факты.	ОПК-2; ОПК-3; ПК-11; ПК-12; ДПК-3 ДПК-4	2	2	2	14
2	Методы корпоративного управления. Новые концепции корпоративного управления Сущность методов корпоративного управления Классификация методов корпоративного управления. Управление проектом и управление продуктом. Новые методологии управления.	ОПК-2; ОПК-3; ПК-11; ПК-12; ДПК-3 ДПК-4	2	2	2	14
3	Стратегическое управление корпорацией. Анализ возможностей корпорации Сущность стратегического корпоративного управления. Стратегия развития корпорации. Стратегические зоны хозяйствования. Стратегия слияния и по-	ДПК-3	2		2	14

	гложения. Анализ продукции. Анализ внутренней структуры. Анализ внешнего окружения. Управление ресурсосбережением, закупками и процессами стратегического и тактического планирования. Построение корпоративной системы управления рисками.	ДПК-4				
4	Принятие управленческих решений в корпорации Создание системы оперативного управления. Выбор оперативной системы управления. Разработка вариантов управленческих решений и обоснование выбора на основе критериев социально-экономической эффективности. Порядок принятия организационно-управленческого решения.	ОПК-3; ПК-12;	1			14
5	Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента Система управления экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти. Мотивы менеджеров и работников различных социальных групп корпорации. Механизмы формирования системы целей и стратегий акционерного общества. Выбор эффективных форм стимулирования участников и работников акционерного общества. Корпоративная культура: виды и способы формирования. Методы согласования интересов акционеров, менеджеров и партнеров корпорации (корпоративного объединения)	ОПК-2; ПК-11;	2			19
6	Российские государственные корпорации Особенности правового статуса государственных корпораций. Краткая характеристика деятельности государственных корпораций России. Влияние социально-политических предпочтений, финансовой системы и правовых ограничений на выбор модели корпоративного управления.	ОПК-2; ПК-11;	2			20
				4	6	95

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Корпоративный менеджмент : метод. указания / сост. А. В. Толмачёв, И.И. Саенко. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 53 с.
https://edu.kubsau.ru/file.php/123/metodichka_korporativnyi_menedzhment_560794_v1_.PDF

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
1	Микроэкономика (продвинутый уровень)
1	<i>Корпоративный менеджмент</i>
4	Государственная итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ОПК-3 – способность принимать организационно-управленческие решения	
1	Микроэкономика (продвинутый уровень)
1	<i>Корпоративный менеджмент</i>
2	Инновационный менеджмент в агропромышленном комплексе
2	Налоговый менеджмент
2	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)
3	Антикризисное управление
3	Международный маркетинг
3	Стратегический маркетинг
4	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)
4	Государственная итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-11 – способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти;	
1	<i>Корпоративный менеджмент</i>
1	Деловое администрирование и связи с общественностью
1	Управленческая экономика
4	Производственная практика: преддипломная практика
4	Государственная итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-12 - способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности	
1	Коммуникативистика и управление внутрикорпоративными конфликтами
1	<i>Корпоративный менеджмент</i>
2	Эконометрика (продвинутый уровень)

2	Инновационный менеджмент в агропромышленном комплексе
2	Налоговый менеджмент
3	Антикризисное управление
3	Инвестиционный менеджмент
3	Управление проектами
4	Производственная практика: преддипломная практика
4	Государственная итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ДПК-3 - готовность к построению корпоративной системы управления рисками	
1	<i>Корпоративный менеджмент</i>
2	Производственная практика: НИР
2	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)
3	Инвестиционный менеджмент
3	Управление проектами
3	Производственная практика: НИР
3	Управление рисками
4	Производственная практика: преддипломная практика
4	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)
4	Государственная итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ДПК-4 - способность управлять ресурсосбережением, закупками и процессами стратегического и тактического планирования фирм	
1	<i>Корпоративный менеджмент</i>
2	Экономика фирмы (продвинутый уровень)
2	Производственная практика: НИР
2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
2	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)
3	Макроэкономическое планирование и прогнозирование
3	Управление проектами
3	Производственная практика: НИР
3	Инвестиционный менеджмент
4	Производственная практика: преддипломная практика
4	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)
4	Государственная итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ОПК-2 Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия					
Знать: - основные общенаучные и частнонаучные методы руководства коллективом; - нормы и принципы современного управления, основные культурные требования к социальным группам и коллективам;	Фрагментарные представления об основных общенаучных и частнонаучных методах руководства коллективом, нормах и принципах современного управления, основных культурных требований к социальным группам и коллективам	Общие представления об основных общенаучных и частнонаучных методах руководства коллективом, нормах и принципах современного управления, основных культурных требований к социальным группам и коллективам	Сформированные представления об основных общенаучных и частнонаучных методах руководства коллективом, нормах и принципах современного управления, основных культурных требований к социальным группам и коллективам	Сформированные системные представления об основных общенаучных и частнонаучных методах руководства коллективом, нормах и принципах современного управления, основных культурных требований к социальным группам и коллективам	Кейс-задание, задача, доклад, контрольная работа, реферат, тест, вопросы и задания для проведения экзамена
Уметь: - выбирать и воспользоваться соответствующей методикой и методологией организации трудовых процессов в профессиональной сфере деятельности	Фрагментарные умения, содержащие грубые ошибки, выбирать и воспользоваться соответствующей методикой и методологией организации трудовых процессов в профессиональной сфере деятельности	Фрагментарные умения выбирать и воспользоваться соответствующей методикой и методологией организации трудовых процессов в профессиональной сфере деятельности	Сформированные умения, содержащие незначительные погрешности, выбирать и воспользоваться соответствующей методикой и методологией организации трудовых процессов в профессиональной сфере деятельности	Сформированные умения выбирать и воспользоваться соответствующей методикой и методологией организации трудовых процессов в профессиональной сфере деятельности	
Владеть: - формами организации коллективов, направленной на профессиональное самосовершенствование;	Отсутствие навыков практического применения форм организации коллективов, направленной на профессиональное самосовершенствование	Фрагментарные навыки практического применения форм организации коллективов, направленной на профессиональное самосовершенствование	Сформированные навыки, содержащие незначительные погрешности, практического применения форм организации коллективов, направленной на профессиональное самосовершенствование	Сформированные навыки практического применения форм организации коллективов, направленной на профессиональное самосовершенствование	
ОПК-3 Способность принимать организационно-управленческие решения					
Знать: - особенности организационно-управленческих решений в профессиональной сфере; - общий процесс и технологии,	Фрагментарные представления об особенностях организационно-управленческих решений в профессиональной сфере, общих процессах и тех-	Общие представления об особенностях организационно-управленческих решений в профессиональной сфере, общих процессах и тех-	Сформированные представления об особенностях организационно-управленческих решений в профессиональной сфере, общих процессах и тех-	Сформированные системные представления об особенностях организационно-управленческих решений в профессиональной сфере, общих	Кейс-задание, задача, доклад, контрольная работа, реферат, тест,

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
принципы и методы принятия организационно-управленческих решений в профессиональной сфере	нологиях, принципах и методах принятия организационно-управленческих решений в профессиональной сфере	нологиях, принципах и методах принятия организационно-управленческих решений в профессиональной сфере	нологиях, принципах и методах принятия организационно-управленческих решений в профессиональной сфере	процессах и технологиях, принципах и методах принятия организационно-управленческих решений в профессиональной сфере	вопросы и задания для проведения экзамена
Уметь: - использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений; - обосновывать выбор принимаемых организационно-управленческих решений	Фрагментарные умения, содержащие грубые ошибки, использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений, обосновывать выбор принимаемых организационно-управленческих решений	Фрагментарные умения использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений, обосновывать выбор принимаемых организационно-управленческих решений	Сформированные умения, содержащие незначительные погрешности, использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений, обосновывать выбор принимаемых организационно-управленческих решений	Сформированные умения использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений, обосновывать выбор принимаемых организационно-управленческих решений	
Владеть: - методами обеспечения надежности информации для принятия решений	Отсутствие навыков владения методами обеспечения надежности информации для принятия решений	Фрагментарные навыки владения методами обеспечения надежности информации для принятия решений	Сформированные навыки, содержащие незначительные погрешности, владения методами обеспечения надежности информации для принятия решений	Сформированные навыки владения методами обеспечения надежности информации для принятия решений	
ПК-11 Способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти					
Знать: – теоретические основы и практические аспекты работы в сфере профессиональной деятельности – действующую нормативно-правовую и методическую базу, регулирующую деятельность экономических	Фрагментарные представления о теоретических основах и практических аспектах работы в сфере профессиональной деятельности, действующей нормативно-правовой и методической базе, регулирующей деятельность экономических	Общие представления о теоретических основах и практических аспектах работы в сфере профессиональной деятельности, действующей нормативно-правовой и методической базе, регулирующей деятельность экономических	Сформированные представления о теоретических основах и практических аспектах работы в сфере профессиональной деятельности, действующей нормативно-правовой и методической базе, регулирующей деятельность экономических	Сформированные системные представления о теоретических основах и практических аспектах работы в сфере профессиональной деятельности, действующей нормативно-правовой и методической базе, регулирующей деятельность	Кейс-задание, задача, доклад, контрольная работа, реферат, тест, вопросы и задания для проведения экзамена

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>служб и подразделений предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;</p> <p>– структуру и особенности функционирования экономических служб предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;</p> <p>– современные методы управления экономическими службами и подразделениями;</p> <p>– основные категории психологии и управления персоналом</p>	<p>служб и подразделений предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти; о структуре и особенностях функционирования экономических служб предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти; о современных методах управления экономическими службами и подразделениями ; основных категориях психологии и управления персоналом</p>	<p>служб и подразделений предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти; о структуре и особенностях функционирования экономических служб предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти; о современных методах управления экономическими службами и подразделениями; основных категориях психологии и управления персоналом</p>	<p>служб и подразделений предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти; о структуре и особенностях функционирования экономических служб предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти; о современных методах управления экономическими службами и подразделениями; основных категориях психологии и управления персоналом</p>	<p>экономических служб и подразделений предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти; о структуре и особенностях функционирования экономических служб предприятий и организаций различных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти; о современных методах управления экономическими службами и подразделениями; основных категориях психологии и управления персоналом</p>	
<p>Уметь:</p> <p>– анализировать, принимать управленческие решения и нести за них ответственность в сфере профессиональной деятельности;</p> <p>– находить необходимую информацию в нормативно-правовых и методических документах для решения многосторонних или сложных проблем;</p>	<p>Фрагментарные умения, содержащие грубые ошибки, анализировать, принимать управленческие решения и нести за них ответственность в сфере профессиональной деятельности; находить необходимую информацию в нормативно-правовых и методических документах для решения многосторонних</p>	<p>Фрагментарные умения анализировать, принимать управленческие решения и нести за них ответственность в сфере профессиональной деятельности; находить необходимую информацию в нормативно-правовых и методических документах для решения многосторонних или сложных проблем;</p>	<p>Сформированные умения, содержащие незначительные погрешности, анализировать, принимать управленческие решения и нести за них ответственность в сфере профессиональной деятельности; находить необходимую информацию в нормативно-правовых и методических документах для решения</p>	<p>Сформированные умения анализировать, принимать управленческие решения и нести за них ответственность в сфере профессиональной деятельности; находить необходимую информацию в нормативно-правовых и методических документах для решения многосторонних или сложных проблем;</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<ul style="list-style-type: none"> – принимать решения, контролировать их выполнение, вносить необходимые коррективы в управленческие процессы; – разрабатывать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции 	или сложных проблем; принимать решения, контролировать их выполнение, вносить необходимые коррективы в управленческие процессы; разрабатывать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции	принимать решения, контролировать их выполнение, вносить необходимые коррективы в управленческие процессы; разрабатывать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции	многосторонних или сложных проблем; принимать решения, контролировать их выполнение, вносить необходимые коррективы в управленческие процессы; разрабатывать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции	принимать решения, контролировать их выполнение, вносить необходимые коррективы в управленческие процессы; разрабатывать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции	
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способность своевременно выявлять проблемы экономического и социального характера и оперативно принимать решения для их устранения; – навыками руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти 	Отсутствие навыков своевременно выявлять проблемы экономического и социального характера и оперативно принимать решения для их устранения; руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	Фрагментарные навыки своевременно выявлять проблемы экономического и социального характера и оперативно принимать решения для их устранения; руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	Сформированные навыки, содержащие незначительные погрешности, своевременно выявлять проблемы экономического и социального характера и оперативно принимать решения для их устранения; руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	Сформированные навыки своевременно выявлять проблемы экономического и социального характера и оперативно принимать решения для их устранения; руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	
ПК-12 Способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические и практические аспекты разработки вариантов управленческих решений и обоснования их выбора на основе критериев 	Фрагментарные представления о теоретических и практических аспектах разработки вариантов управленческих решений и обоснования их выбора на основе	Общие представления о теоретических и практических аспектах разработки вариантов управленческих решений и обоснования их выбора на основе критериев социально-	Сформированные представления о теоретических и практических аспектах разработки вариантов управленческих решений и обоснования их выбора на основе критериев социаль-	Сформированные системные представления о теоретических и практических аспектах разработки вариантов управленческих решений и обоснования их выбора на основе кри-	Кейс-задание, задача, доклад, контрольная работа, реферат, тест, вопросы и зада-

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
социально-экономической эффективности; – порядок организации, подготовки и предоставления полной информации в целях оперативного управления предприятием, оперативного контроля и оценки результатов, планирования и координации развития предприятия; – критерии и показатели социально-экономической эффективности	критериев социально-экономической эффективности; о порядке организации, подготовки и предоставления полной информации в целях оперативного управления предприятием, оперативном контроле и оценки результатов, планирования и координации развития предприятия; о критериях и показателях социально-экономической эффективности	экономической эффективности; о порядке организации, подготовки и предоставления полной информации в целях оперативного управления предприятием, оперативном контроле и оценки результатов, планирования и координации развития предприятия; о критериях и показателях социально-экономической эффективности	но-экономической эффективности; о порядке организации, подготовки и предоставления полной информации в целях оперативного управления предприятием, оперативном контроле и оценки результатов, планирования и координации развития предприятия; о критериях и показателях социально-экономической эффективности	критериев социально-экономической эффективности; о порядке организации, подготовки и предоставления полной информации в целях оперативного управления предприятием, оперативном контроле и оценки результатов, планирования и координации развития предприятия; о критериях и показателях социально-экономической эффективности	ния для проведения экзамена
Уметь: – на основе типовых методик рассчитывать варианты управленческих решений, обосновывая их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности; – использовать источники экономической и социальной информации для принятия управленческих решений; – разрабатывать и обосновать варианты управленческих решений и объяснить их финансовые последствия;	Фрагментарные умения, содержащие грубые ошибки, на основе типовых методик рассчитывать варианты управленческих решений, обосновывая их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности; использовать источники экономической и социальной информации для принятия управленческих решений; разрабатывать и обосновать варианты управленческих решений и объяснить их	Фрагментарные умения рассчитывать варианты управленческих решений, обосновывая их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности; использовать источники экономической и социальной информации для принятия управленческих решений; разрабатывать и обосновать варианты управленческих решений и объяснить их финансовые последствия; проводить анализ вариантов	Сформированные умения, содержащие незначительные погрешности, рассчитывать варианты управленческих решений, обосновывая их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности; использовать источники экономической и социальной информации для принятия управленческих решений; разрабатывать и обосновать варианты управленческих решений и объяснить их финансовые	Сформированные умения рассчитывать варианты управленческих решений, обосновывая их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности; использовать источники экономической и социальной информации для принятия управленческих решений; разрабатывать и обосновать варианты управленческих решений и объяснить их финансовые последствия; проводить анализ вариантов	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<ul style="list-style-type: none"> – проводить анализ вариантов управленческих решений и на основе полученных данных принимать наиболее результативные решения; – оценивать эффективность принимаемых управленческих решений; – выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации; – вырабатывать рекомендации по принятию решений в рамках подразделения 	<p>финансовые последствия; проводить анализ вариантов управленческих решений и на основе полученных данных принимать наиболее результативные решения; оценивать эффективность принимаемых управленческих решений; выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации; вырабатывать рекомендации по принятию решений в рамках подразделения</p>	<p>управленческих решений и на основе полученных данных принимать наиболее результативные решения; оценивать эффективность принимаемых управленческих решений; выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации; вырабатывать рекомендации по принятию решений в рамках подразделения</p>	<p>последствия; проводить анализ вариантов управленческих решений и на основе полученных данных принимать наиболее результативные решения; оценивать эффективность принимаемых управленческих решений; выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации; вырабатывать рекомендации по принятию решений в рамках подразделения</p>	<p>управленческих решений и на основе полученных данных принимать наиболее результативные решения; оценивать эффективность принимаемых управленческих решений; выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации; вырабатывать рекомендации по принятию решений в рамках подразделения</p>	
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – практически всеми навыками, необходимыми для реализации эффективных управленческих решений; – современным и методами разработки и принятия управленческих решений, навыками аналитической работы; – методикой принятия управленческих решений в зависимости от социально-экономической эффективности; 	<p>Отсутствие навыков, необходимых для реализации эффективных управленческих решений; современных методами разработки и принятия управленческих решений, навыками аналитической работы; методикой принятия управленческих решений в зависимости от социально-экономической эффективности;</p>	<p>Фрагментарные навыки, необходимые для реализации эффективных управленческих решений; современные методы разработки и принятия управленческих решений, навыки аналитической работы; методики принятия управленческих решений в зависимости от социально-экономической эффективности;</p>	<p>Сформированные навыки, содержащие незначительные погрешности, навыки, необходимые для реализации эффективных управленческих решений; современные методы разработки и принятия управленческих решений, навыки аналитической работы; методики принятия управленческих решений в зависимости от социально-экономической эффективности;</p>	<p>Сформированные навыки, необходимые для реализации эффективных управленческих решений; современные методы разработки и принятия управленческих решений, навыки аналитической работы; методики принятия управленческих решений в зависимости от социально-экономической эффективности;</p>	
ДПК 3 - Готовность к построению корпоративной системы управления рисками					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – национальные и международные акты, стандарты, лучшие практики по построению систем управления рисками; – законодательство Российской Федерации и отраслевые стандарты по управлению рисками; – принципы построения систем управления рисками; – элементы системы управления рисками и их взаимосвязь; – этапы разработки систем управления рисками; – корпоративные нормативные акты организации по управлению рисками; 	<p>Фрагментарное представление о национальных и международных актах, стандартах, лучших практиках по построению систем управления рисками; о законодательстве Российской Федерации и отраслевые стандарты по управлению рисками; принципах построения систем управления рисками; элементах системы управления рисками и их взаимосвязь; этапах разработки систем управления рисками; корпоративных нормативных актах организации по управлению рисками</p>	<p>Неполные представления о национальных и международных актах, стандартах, лучших практиках по построению систем управления рисками; о законодательстве Российской Федерации и отраслевые стандарты по управлению рисками; принципах построения систем управления рисками; элементах системы управления рисками и их взаимосвязь; этапах разработки систем управления рисками; корпоративных нормативных актах организации по управлению рисками</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о национальных и международных актах, стандартах, лучших практиках по построению систем управления рисками; о законодательстве Российской Федерации и отраслевые стандарты по управлению рисками; принципах построения систем управления рисками; элементах системы управления рисками и их взаимосвязь; этапах разработки систем управления рисками; корпоративных нормативных актах организации по управлению рисками</p>	<p>Сформированные систематические представления о национальных и международных актах, стандартах, лучших практиках по построению систем управления рисками; о законодательстве Российской Федерации и отраслевые стандарты по управлению рисками; принципах построения систем управления рисками; элементах системы управления рисками и их взаимосвязь; этапах разработки систем управления рисками; корпоративных нормативных актах организации по управлению рисками</p>	<p>Кейс-задание, задача, доклад, вопросы и задания для проведения экзамена</p>
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – адаптировать элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования организации, а также новым бизнес-процессам и направлениям; – анализировать и применять методики оценки 	<p>Фрагментарное умение самостоятельно адаптировать элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования организации, а также новым бизнес-процессам и направлениям; анализировать и</p>	<p>Несистематическое применение умений самостоятельно адаптировать элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования организации, а также новым бизнес-процессам и направлениям;</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятельно адаптировать элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования организации, а также новым</p>	<p>Сформированное умение самостоятельно подготавливать элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования организации, а также новым бизнес-процессам и направлениям;</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
управления рисками и реагирования на риски; – разрабатывать программы по совершенствованию процедур управления рисками в соответствии с лучшими практиками; владеть программным обеспечением (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) для работы с информацией на уровне продвинутого пользователя;	применять методики оценки управления рисками и реагирования на риски; разрабатывать программы по совершенствованию процедур управления рисками в соответствии с лучшими практиками; владеть программным обеспечением (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) для работы с информацией на уровне продвинутого пользователя	анализировать и применять методики оценки управления рисками и реагирования на риски; разрабатывать программы по совершенствованию процедур управления рисками в соответствии с лучшими практиками; владеть программным обеспечением (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) для работы с информацией на уровне продвинутого пользователя	бизнес-процессам и направлениям; анализировать и применять методики оценки управления рисками и реагирования на риски; разрабатывать программы по совершенствованию процедур управления рисками в соответствии с лучшими практиками; владеть программным обеспечением (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) для работы с информацией на уровне продвинутого пользователя	анализировать и применять методики оценки управления рисками и реагирования на риски; разрабатывать программы по совершенствованию процедур управления рисками в соответствии с лучшими практиками; владеть программным обеспечением (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) для работы с информацией на уровне продвинутого пользователя	
Владеть: – навыками построения модели корпоративной системы управления рисками, включающей общую конфигурацию системы, общую схему управления рисками, принципы организационно-функциональной структуры и информационного обмена; навыками разработки и внедрения рекомендаций по построению	Отсутствие навыков построения модели корпоративной системы управления рисками, включающей общую конфигурацию системы, общую схему управления рисками, принципы организационно-функциональной структуры и информационного обмена; разработки и внедрения	Фрагментарное владение навыками построения модели корпоративной системы управления рисками, включающей общую конфигурацию системы, общую схему управления рисками, принципы организационно-функциональной структуры и информационного обмена; разработки и	В целом успешное, но несистематическое владение навыками построения модели корпоративной системы управления рисками, включающей общую конфигурацию системы, общую схему управления рисками, принципы организационно-функциональной структуры и информационного	Успешное и систематическое владение навыками построения модели корпоративной системы управления рисками, включающей общую конфигурацию системы, общую схему управления рисками, принципы организационно-функциональной структуры и информационного обмена;	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
структуры системы управления рисками с учетом международных стандартов корпоративного управления и специфики ведения бизнеса организации;	рекомендаций по построению структуры системы управления рисками с учетом международных стандартов корпоративного управления и специфики ведения бизнеса организации	внедрения рекомендаций по построению структуры системы управления рисками с учетом международных стандартов корпоративного управления и специфики ведения бизнеса организации	о обмена; разработки и внедрения рекомендаций по построению структуры системы управления рисками с учетом международных стандартов корпоративного управления и специфики ведения бизнеса организации	разработки и внедрения рекомендаций по построению структуры системы управления рисками с учетом международных стандартов корпоративного управления и специфики ведения бизнеса организации	
ДПК 4 - Способность управлять ресурсосбережением, закупками и процессами стратегического и тактического планирования фирм					
Знать: – базовые идеи, подходы, методы и результаты прикладной статистики, экспертных оценок, теории принятия решений и экономико-математического моделирования; – методы моделирования технологий обеспечения качества, методы классификации, методы принятия решений в условиях неопределенности и риска; – требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок; – основы гражданского, бюджетного, земельного и административного законодательства в части применения к закуп-	Фрагментарное представление о базовых идеях, подходах, методах и результатах прикладной статистики, экспертных оценок, теории принятия решений и экономико-математического моделирования; методах моделирования технологий обеспечения качества, методы классификации, методы принятия решений в условиях неопределенности и риска; требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок; основах гражданского, бюджетного,	Неполные представления о базовых идеях, подходах, методах и результатах прикладной статистики, экспертных оценок, теории принятия решений и экономико-математического моделирования; методах моделирования технологий обеспечения качества, методы классификации, методы принятия решений в условиях неопределенности и риска; требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок; основах гражданского, бюджетного,	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о базовых идеях, подходах, методах и результатах прикладной статистики, экспертных оценок, теории принятия решений и экономико-математического моделирования; методах моделирования технологий обеспечения качества, методы классификации, методы принятия решений в условиях неопределенности и риска; требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок;	Сформированные систематические представления о базовых идеях, подходах, методах и результатах прикладной статистики, экспертных оценок, теории принятия решений и экономико-математического моделирования; методах моделирования технологий обеспечения качества, методы классификации, методы принятия решений в условиях неопределенности и риска; требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок; основах гражданского,	Кейс-задание, задача, доклад, контрольная работа, реферат, тест, вопросы и задания для проведения экзамена

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
кам; – основы антимонопольного законодательства; – особенности составления закупочной документации; – порядок установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям);	земельного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам; основах антимонопольного законодательства; особенностях составления закупочной документации; порядке установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям)	земельного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам; основах антимонопольного законодательства; особенностях составления закупочной документации; порядке установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям)	основах гражданского, бюджетного, земельного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам; основах антимонопольного законодательства; особенностях составления закупочной документации; порядке установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям)	бюджетного, земельного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам; основах антимонопольного законодательства; особенностях составления закупочной документации; порядке установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям)	
Уметь: – проводить комплексное изучение отраслевого рынка продукции, потребителей товаров, поставщиков сырья, материалов и комплектующих, конкурирующих организаций-производителей продуктов-заменителей, оценивать уровень конкурентной борьбы, составлять обзоры конъюнктуры рынка; – разрабатывать методы и модели создания системы управления процессами	Фрагментарное умение самостоятельно проводить комплексное изучение отраслевого рынка продукции, потребителей товаров, поставщиков сырья, материалов и комплектующих, конкурирующих организаций-производителей продуктов-заменителей, оценивать уровень конкурентной борьбы, составлять обзоры	Несистематическое применение умений самостоятельно проводить комплексное изучение отраслевого рынка продукции, потребителей товаров, поставщиков сырья, материалов и комплектующих, конкурирующих организаций-производителей продуктов-заменителей, оценивать уровень конкурентной борьбы, составлять	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятельно проводить комплексное изучение отраслевого рынка продукции, потребителей товаров, поставщиков сырья, материалов и комплектующих, конкурирующих организаций-производителей продуктов-заменителей, оценивать уровень конкурентной	Сформированное умение самостоятельно подготавливать комплексное изучение отраслевого рынка продукции, потребителей товаров, поставщиков сырья, материалов и комплектующих, конкурирующих организаций-производителей продуктов-заменителей, оценивать уровень конкурентной борьбы, составлять	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
планирования производственных ресурсов и производственных мощностей организации; - вести переговоры, анализировать данные о ходе исполнения обязательств;	конъюнктуры рынка; разрабатывать методы и модели создания системы управления процессами планирования производственных ресурсов и производственных мощностей организации; вести переговоры, анализировать данные о ходе исполнения обязательств	обзоры конъюнктуры рынка; разрабатывать методы и модели создания системы управления процессами планирования производственных ресурсов и производственных мощностей организации; вести переговоры, анализировать данные о ходе исполнения обязательств	борьбы, составлять обзоры конъюнктуры рынка; разрабатывать методы и модели создания системы управления процессами планирования производственных ресурсов и производственных мощностей организации; вести переговоры, анализировать данные о ходе исполнения обязательств	обзоры конъюнктуры рынка; разрабатывать методы и модели создания системы управления процессами планирования производственных ресурсов и производственных мощностей организации; вести переговоры, анализировать данные о ходе исполнения обязательств	
Владеть: – навыками организации производственно-хозяйственной деятельности на основе широкого использования новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда, научно обоснованных нормативов материальных, финансовых и трудовых затрат, изучения конъюнктуры рынка и передового опыта (отечественного и зарубежного) в целях всемерного повышения технического уровня и качества продукции (услуг), экономической эффективности производства, рационального использования производствен-	Отсутствие навыков организации производственно-хозяйственной деятельности на основе широкого использования новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда, научно обоснованных нормативов материальных, финансовых и трудовых затрат, изучения конъюнктуры рынка и передового опыта (отечественного и зарубежного) в целях всемерного повышения технического уровня и качества продукции (услуг), экономической эффективности производства,	Фрагментарное владение навыками организации производственно-хозяйственной деятельности на основе широкого использования новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда, научно обоснованных нормативов материальных, финансовых и трудовых затрат, изучения конъюнктуры рынка и передового опыта (отечественного и зарубежного) в целях всемерного повышения технического уровня и качества продукции (услуг), экономической эффективности	В целом успешное, но несистематическое владение навыками организации производственно-хозяйственной деятельности на основе широкого использования новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда, научно обоснованных нормативов материальных, финансовых и трудовых затрат, изучения конъюнктуры рынка и передового опыта (отечественного и зарубежного) в целях всемерного повышения технического уровня и качества продукции (услуг),	Успешное и систематическое владение навыками организации производственно-хозяйственной деятельности на основе широкого использования новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда, научно обоснованных нормативов материальных, финансовых и трудовых затрат, изучения конъюнктуры рынка и передового опыта (отечественного и зарубежного) в целях всемерного повышения технического уровня и качества продукции (услуг), экономической	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ных резервов и экономного расходования всех видов ресурсов; - навыками проверки на достоверности полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта;	рационального использования производственных резервов и экономного расходования всех видов ресурсов; проверки на достоверности полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта	производства, рационального использования производственных резервов и экономного расходования всех видов ресурсов; проверки на достоверности полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта	экономической эффективности производства, рационального использования производственных резервов и экономного расходования всех видов ресурсов; проверки на достоверности полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта	эффективности производства, рационального использования производственных резервов и экономного расходования всех видов ресурсов; проверки на достоверности полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта	

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

Кейс-задания (приведены примеры)

Тема 4. Принятие управленческих решений в корпорации

Кейс-задание 1.

Разрабатывается организационный проект системы управления крупной организацией в условиях реструктуризации. Предполагается существенно перестроить и систему управления персоналом организации. Доля численности, приходящаяся на специалистов по управлению персоналом, составляет 0,3-0,5%, Доля трудоемкости от общего объема работ по подразделениям СУП: найма и увольнения – 10%, планирования – 40%, развития персонала – 30%, мотивация персонала – 5%, юридических услуг – 10%, социальных льгот и выплат – 5%.

Задание:

Постройте схему организационной структуры системы управления персоналом организации с учетом того, что крупная организация имеет весь набор

функциональных подразделений, входящих в СУП. Следует также учесть, что функции отдельных подсистем могут выполнять несколько функциональных подразделений. Какие подразделения могут быть созданы в рамках производственных единиц, входящих в состав крупного предприятия.

Кейс-задание 2.

Компания «Имани» выпускает общественно-политическую газету. Сотрудники коммерческого отдела собирают недостаточно рекламы. Это означает, что газета недополучает часть доходов. Печатная площадь, предусмотренная для размещения рекламы, заполняется текстом. Часть зарплаты сотрудников коммерческого отдела складывается из процентов от продаж газеты и от заключенных сделок с рекламодателями. Следовательно, специалисты получают меньше, чем могли бы (и чем рассчитывали). Остальным сотрудникам газеты тоже не выдают премиальных, так как нет прибыли. Из-за этого в газете высокая текучесть кадров.

На собеседованиях при подборе новых сотрудников умалчивают о том, что в отделе текучка и что еще никто из специалистов не достиг желаемого уровня зарплаты. Новые сотрудники работают пару месяцев и уходят по тем же причинам, что и те, которые работали до них.

После анализа работы коммерческого отдела выяснилось: чтобы заключить сделку с рекламодателем, специалисты отдела должны провести от 10 до 15 встреч в неделю. Между тем от выполнения других обязанностей (повышение продаж газеты) сотрудников никто не освобождал. Учитывая специфику рынка рекламы и загруженность специалистов работой, планы по сбору рекламы просто не могут быть выполнены. Расширять отдел компания не планирует, так как просто не может себе это позволить. Главный редактор предлагает для повышения эффективности поменять концепцию газеты, подачу материала и размещения рекламы или оставить все как есть и постоянно принимать новых специалистов вместо ушедших. Собственник не согласен с главным редактором и утверждает, что отдел персонала может и должен решить этот вопрос без лишних затрат.

Задание:

Проанализируйте сложившуюся ситуацию.

Разработайте рекомендации, как систематизировать работу отдела по принципу «Управления по целям».

Кейс-задание 3.

Компания «Имани» выпускает общественно-политическую газету. Сотрудники коммерческого отдела собирают недостаточно рекламы. Это означает, что газета недополучает часть доходов. Печатная площадь, предусмотренная для размещения рекламы, заполняется текстом. Часть зарплаты сотрудников коммерческого отдела складывается из процентов от продаж газеты и от заключенных сделок с рекламодателями. Следовательно, специалисты получают меньше, чем могли бы (и чем рассчитывали). Остальным сотрудникам газеты тоже не выдают премиальных, так как нет прибыли. Из-за этого в газете высо-

кая текучесть кадров.

На собеседованиях при подборе новых сотрудников умалчивают о том, что в отделе текучка и что еще никто из специалистов не достиг желаемого уровня зарплаты. Новые сотрудники работают пару месяцев и уходят по тем же причинам, что и те, которые работали до них.

После анализа работы коммерческого отдела выяснилось: чтобы заключить сделку с рекламодателем, специалисты отдела должны провести от 10 до 15 встреч в неделю. Между тем от выполнения других обязанностей (повышение продаж газеты) сотрудников никто не освобождал. Учитывая специфику рынка рекламы и загруженность специалистов работой, планы по сбору рекламы просто не могут быть выполнены. Расширять отдел компания не планирует, так как просто не может себе это позволить. Главный редактор предлагает для повышения эффективности поменять концепцию газеты, подачу материала и размещения рекламы или оставить все как есть и постоянно принимать новых специалистов вместо ушедших. Собственник не согласен с главным редактором и утверждает, что отдел персонала может и должен решить этот вопрос без лишних затрат.

Задание:

Разработайте для руководителя стратегические мероприятия как систематизировать работу отдела по принципу «Управления по целям».

Задачи (приведены примеры)

Тема 3. Стратегическое управление корпорацией. Анализ возможностей корпорации

Задача 1.

Определите плановую численность персонала по нормам выработки, если плановый объем продукции – 135 000 штук, плановый фонд рабочего времени – 100 часов, коэффициент выполнения норм выработки – 1,3, норма выработки – 110 штук.

Задача 2.

Рассчитайте коэффициент структурной напряженности и среднее число подчиненных у одного руководителя, если количество структурных подразделений – 10, число сотрудников – 1380, число не руководящих кадров – 1212, число уволившихся работников за год – 96. Объем реализованной продукции – 3000 тыс. руб. Исходя из количества структурных подразделений примем численность руководителей 168.

Тема 5. Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента

Задача 3.

Согласно штатному расписанию в состав отдела сбыта входят следующие

штатные единицы: начальник отдела сбыта – 1 человек; менеджер по продажам – 2 человека; менеджер по рекламе – 1 человек; менеджер – 2 человека;

Таблица 1 – Взаимосвязь результативности с размером вознаграждения

Значение показателя результативности, %	100	110-120	120-130	130-140	140-150	150-160	160-170	170-180	180-190	190-200	Более 200
Повышающий коэффициент к окладу	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1

Размер вознаграждения за полугодие будет рассчитываться по формуле 1.

$$B = Б \times 6 \times (ПК - 1),$$

где B – размер вознаграждения за полугодие;

Б – базовая часть (оклад) за полугодие;

ПК – повышающий коэффициент.

Таблица 2 – Тарифная сетка по оплате труда работников отдела сбыта

Должность	Разряд	Тарифная ставка	Тарифный коэффициент
Менеджер	1	12500	1,0
Менеджер по продажам	2	15000	1,2
Менеджер по рекламе	3	17500	1,4
Начальник отдела	4	20000	1,6

Таблица 3 – Расчёт вознаграждения для начальника отдела сбыта

№ КРІ	Название КРІ	Вес, %	План	Факт	Формула расчета КРІ	КРІ, %
КРІ 1	Объем продаж	45	90 % от полной мощности загрузки		$\frac{\text{факт}}{\text{план}} \times \text{вес}$	
КРІ 2	Просроченность дебиторской задолженности	25	Не более 60 дней		$\frac{\text{факт}}{\text{план}} \times \text{вес}$	
КРІ 3	Развитие новых каналов реализации	15	4		$\frac{\text{факт}}{\text{план}} \times \text{вес}$	
КРІ 4	Своевременная передача информации	10	100%		$\frac{\text{факт}}{\text{план}} \times \text{вес}$	
КРІ 5	Соблюдение трудовой дисциплины	5	100%		$\frac{\text{факт}}{\text{план}} \times \text{вес}$	
Итого КРІ						

Темы докладов (приведены примеры)

Тема 1. Сущность корпоративного управления. Национальные модели корпоративного управления

Тема 2. Методы корпоративного управления. Новые концепции корпоративного управления

Тема 3. Стратегическое управление корпорацией. Анализ возможностей корпорации

Тема 4. Принятие управленческих решений в корпорации

Тема 5. Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента

Тема 6. Российские государственные корпорации Особенности правового статуса государственных корпораций

1. Креативные технологии в стратегическом управлении корпорацией.
2. Стадии проектирования организационной структуры управления корпорацией.
3. Управление коллективом в системе стратегического корпоративного управления и хозяйствования.
4. Разработка и принятие управленческих решений в интегрированных корпоративных структурах
5. Основные принципы разработки и принятия управленческих решений в корпоративных структурах.
6. Методы и модели разработки и принятия управленческих решений в корпорации.
7. Процесс и этапы разработки и принятия управленческого решения в интегрированных корпоративных структурах.
8. Разделение прав собственности и управления.
9. Агентские конфликты – основа возникновения корпоративного управления.
10. Корпорация, корпоративное управление, преимущества и недостатки.
11. Акционерное общество. Холдинг. Финансово-промышленная группа.
12. Транснациональная корпорация. Сетевая корпорация. Другие формы корпораций.
13. Факторы, влияющие на формирование модели корпоративного управления.
14. Модели корпоративного управления. Классическая корпорация. Не корпорация.
15. Модели корпоративного управления – эксплуатация бизнеса менеджментом корпорации, эксплуатация бизнеса крупным собственником.
16. Особенности регулирования деятельности корпораций в РФ.
17. Государственное регулирование деятельности корпоративных структур.
18. Влияние государства на эффективность функционирования корпоративных культур.
19. Развитие конкуренции и антимонопольное регулирование.
20. Государственная поддержка корпоративного бизнеса.
21. Особенности правового статуса государственных корпораций.
22. Основные направления корпоративной реформы в России.
23. Корпоративизация российской экономики и становление современных форм хозяйствования

Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)

1. Раскройте важность наличия коллективных и единоличных органов управления.
2. Проанализируйте степень сформализованности деятельности коллективных органов управления в РФ и сравните её с зарубежными странами.
3. Сравнительная характеристика российской модели управления корпорацией и основных моделей корпоративного управления.
4. Сущность корпоративного управления: в спорах рождается истина.
5. Соотношение предмета менеджмента и предмета корпоративного управления.
6. Вклад Рафаэля Ла Порты в формирование теории корпоративного управления.
7. Роль экономических факторов и конкуренции в исследованиях Рое М.
8. Особенности современных подходов к исследованию корпоративного управления.
9. Особенности изменений в корпоративной системе США.
10. Особенности изменений в корпоративной системе Японии.
11. Особенности изменений в корпоративных системах Европейских стран.
12. Особенности развития корпоративной модели России.

Рефераты (приведены примеры)

Тема 1. Сущность корпоративного управления. Национальные модели корпоративного управления

Тема 2. Методы корпоративного управления. Новые концепции корпоративного управления

Тема 3. Стратегическое управление корпорацией. Анализ возможностей корпорации

Тема 4. Принятие управленческих решений в корпорации

Тема 5. Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента

Тема 6. Российские государственные корпорации Особенности правового статуса государственных корпораций

1. Методология управления командой стратегией.
2. Особенности формирования и управления команды.
3. Этапы разработки командной стратегии для достижения поставленной цели.
4. Инструментарий научного управления холдингом.
5. Правила проектирования графической модели организационной структуры управления.
6. Стратегические приоритеты в системе управления холдинга региональной экономики.

7. Принципы корпоративной культуры для заинтересованных лиц.
 1. Корпоративный подход к принятию управленческих решений
 2. Политика реструктуризации корпораций.
 3. Оптимизация деятельности корпораций.
 4. Внешние и внутренние механизмы корпоративного управления.
 5. Проблемы корпоративного менеджмента в РФ. Пути развития системы корпоративного менеджмента: организационный, инвестиционный, финансово-экономический.
 6. Особенности правового статуса государственных корпораций.
 7. Краткая характеристика деятельности государственных корпораций России.
 8. Факторы объективного и субъективного порядка, оказывающие влияние на формирования структур управления корпорацией на предприятиях и организациях различных форм собственности.
 9. Основные тенденции в формировании корпоративных структур в России.
 10. Проблемы концептуального характера в развитии российской модели корпоративного управления.
 11. Условия формирования российской национальной модели.
 12. Перспективы совершенствования национальной модели корпоративного управления в России.
 13. Специфика формирования корпоративных отношений в Российской Федерации.
 14. Этапы формирования (трансформации) корпоративных отношений в России.
 15. Влияние социально-политических предпочтений, финансовой системы и правовых ограничений на выбор модели корпоративного управления.
 16. Государственная и муниципальная собственность в системе корпоративного управления.
 17. Преимущества и недостатки слияний и поглощений как стратегии развития компании.
 18. Основные методы сбора и анализа информации для принятия решения слияния и поглощения фирм.
 19. Модели и механизмы корпоративного управления.
 20. Корпоративное управление и инвестиционная привлекательность компании.

Тесты (приведены примеры)

Тема 4. Принятие управленческих решений в корпорации

1. Определите какие из перечисленных приемов составляют эвристическую группу методов принятия решения:
 - а) аналогии, инверсии, мозговой атаки
 - б) морфологического анализа, группировки, математического моделирования

- в) корреляционного анализа, коллективного блокнота, программирования
- г) аналогии, дисперсионного анализа, теории массового обслуживания

2. Системное свойство управленческого решения – это.....:

- а) комплексность
- б) коллегиальность
- в) плановость
- г) актуальность

3. Юридическое стимулирующее свойство управленческого решения – это.....:

- а) правомерность
- б) стадийность
- в) мотивационность
- г) коллегиальность

4. Правильная (логическая) последовательность реализации элементов управленческого процесса – это.....:

1. управленческая ситуация
2. управленческое решение
3. управленческие функции
4. управленческие действия

5. Группа решений, выделенная по характеру прогнозируемых последствий - это:

- а) корректируемые и некорректируемые
- б) традиционные нетипичные
- в) индивидуальные и коллегиальные
- г) глобальные и локальные

6. Вероятностные решения – это решения, принятые в условиях:

- а) риска
- б) неопределенности
- в) спада производства
- г) конкуренции

7. Детерминированные решения – это решения, принятые в условиях:

- а) определенности
- б) риска
- в) стабилизации производства
- г) конкуренции

8. Укажите соответствие классификационных признаков и классификационных групп решения, признаки:

способ фиксации	документированные и недокументированные
-----------------	---

метод разработки	формализованные и неформализованные
форма принятия	индивидуальные и коллективные
сфера действия	локальные и глобальные

9. Признак разделения решений на одноуровневые и многоуровневые - это:

- а) глубина воздействия
- б) способ фиксации
- в) характер проблемы
- г) количество критериев

Тема 5. Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента

1. К непосредственно заинтересованным в деятельности компании пользователям относятся:

- а) собственники
- б) аудиторские компании
- в) информационные и консалтинговые агентства
- г) поставщики и покупатели

2. К опосредованно заинтересованным в деятельности компании пользователям относятся:

- а) государство в лице налоговых органов
- б) существующие и потенциальные кредиторы
- в) специалисты организаций по оказанию юридических услуг
- г) аудиторские компании

3. Инновационным модели VBM является оценка созданных прибылей, рассчитанных:

- а) традиционным бухгалтерским способом
- б) традиционным бухгалтерским способом через призму рисков, а также сопоставление с требуемой за риск доходностью или затратами на капитал;
- в) традиционным бухгалтерским способом через призму отношений менеджмента и собственников
- г) традиционным бухгалтерским способом через призму отношений менеджмента и поставщиков

4. Прибыль до выплаты процентов, уплаты налогов и амортизации:

- а) EBITDA
- б) EBIT
- в) Чистая прибыль

5. Обыкновенный собственный капитал это:

- а) обыкновенные акции, нераспределенная прибыль и привилегированные акции

- б) обыкновенные акции и нераспределенная прибыль
- в) обыкновенные акции и привилегированные акции
- г) нераспределенная прибыль и привилегированные акции

6. Дивиденды по привилегированным акциям:

- а) зависят от величины чистой прибыли компании
- б) зависят от величины EBITDA
- в) не зависят от указанных величин и являются величиной постоянной
- г) от пакета акций

7. Укажите формулу расчета NOPAT:

- а) $EBIT \cdot (1 - \text{Ставка налога})$
- б) $EBITDA \cdot (1 - \text{Ставка налога})$
- в) $\text{Чистая прибыль} \cdot (1 - \text{Ставка налога})$
- г) $NOPAT + \text{Чистые инвестиции}$

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля

Компетенция: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)

Вопросы к экзамену

1. Понятие и сущности определения «коллектив» в корпоративном менеджменте.
2. Основные составляющие делового общения руководителя.
3. Стили управления коллективом в корпоративной системе.
4. Методы управления персоналом.
5. Система стратегического управления персоналом в корпоративной системе.
6. Внешние и внутренние факторы, определяющие стратегию управления коллективом в корпоративной системе.
7. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
8. Планирование и анализ показателей по труду.
9. Сущность, принципы и особенности делегирования полномочий в корпоративной системе.
10. Механизм делегирования полномочий.

Практические задания для экзамена (приведены примеры)

Задача 1.

Определите штатные единицы руководителей, которые возможно запланировать в планово-экономическом отделе и бухгалтерии при проектировании организационной структуры управления, если численность персонала в этих службах составила 32 и 13 человек. Норма управляемости для заместителя начальника службы – 15 человек, для начальника бюро – 7 человек. Для линей-

ных руководителей при проектировании организационной структуры управления действуют следующие коэффициенты: для заместителей начальников – 1,05; для начальников бюро – 1,15.

Задача 2.

Рассчитайте плановую профессиональную структуру рабочих кадров корпоративной системы.

Данные о фактически сложившейся структуре кадров рабочих и изменении уровня производительности труда по рабочим каждой профессиональной группы представлены в следующей таблице.

Таблица 1– Исходящие данные

Профессиональные группы рабочих	Доля рабочих в отчетном периоде, % от общей численности	Индекс производительности труда
Основные рабочие:		
Токари	20,0	1,3
Фрезеровщики	10,0	1,2
Слесари-сборщики	15,0	1,4
Прочие профессии	15,0	1,1
Итого по группе	60,0	1,26
Вспомогательные рабочие:		
Транспортировщики	10,0	1,3
Ремонтники	10,0	1,1
Наладчики	5,0	1,15
Прочие профессии	15,0	1,3
Итого по группе	40,0	1,23
Всего	100,0	1,25

Таблица 2 – Расчет плановой профессиональной структуры рабочих кадров

Профессиональные группы	Доля рабочих, скорректированная на индекс роста производительности труда	Плановая профессиональная структура кадров рабочих
Основные рабочие:		
Токари		
Фрезеровщики		
Слесари-сборщики		
Прочие профессии		
Итого:		
Вспомогательные рабочие:		
Транспортировщики		
Ремонтники		
Наладчики		
Прочие профессии		
Итого:		
Всего:		

Разработайте стратегическую карту и ключевые показатели эффективности деятельности организации в сфере управления персоналом системы корпорации.

Задача 3.

Определите плановую численность персонала системы корпорации по нормам выработки, если плановый объем продукции – 270 000 штук, плановый фонд рабочего времени – 100 часов, коэффициент выполнения норм выработки – 1,3, норма выработки – 100 штук.

Компетенция: способность принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3)

Вопросы к экзамену

1. Принятие решений в системе корпоративного менеджмента
2. Место решения в процессе управления корпорацией.
3. Сущность и свойства управленческих решений.
4. Типология управленческих решений.
5. Ресурсы, необходимые для управленческих решений.
6. Модели принятия управленческих решений в системе корпоративного менеджмента.
7. Процесс разработки и принятия управленческих решений.
8. Условия, факторы и критерии качества управленческих решений в системе корпоративного менеджмента.
9. Модель принятия решений Врумма-Йетона.
10. Эффективность принятия решений в системе корпоративного менеджмента.

Практические задания для экзамена (приведены примеры)

Задача 1.

Выберите оптимальную стратегию (P) выпуска новой продукции при различных состояниях внешней среды (S), основываясь на вероятности (p) возможных обстоятельств. Необходимая информация для принятия решения приведена в таблице эффективности выпуска (дохода).

Стратегии	Состояние среды		
	P=0,5	P=0,2	P=0,3
P1	30	20	10
P2	40	10	50

Задача 2.

Выберите оптимальную стратегию (P) выпуска пластмассовых изделий при различных состояниях внешней среды (S) для компании, производящей хозяйственные товары из пластмассы, основываясь на критерии максимакса. Необходимая информация для принятия решения приведена в таблице эффективности производства (дохода).

Стратегии	Состояние среды			
	S1	S2	S3	S4

P1	300	250	200	100
P2	400	100	50	200
P3	70	180	200	170

Задача 3.

Группе из трех равноправных компаньонов необходимо принять оптимальное групповое решение, выбрав его из четырех возможных вариантов а1, а2, а3, а4. Каждое лицо группы по-разному оценивает возможные решения. Эта оценка приведена ниже в таблице рангов, чем ниже ранг, тем предпочтение больше. Ранжировка альтернатив

ЛПР	Ранги оцениваемых альтернатив			
	1-й	2-й	3-й	4-й
1-е	а3	а1	а4	а2
2-е	а4	а3	а1	а2
3-е	а1	а2	а3	а4

Задача 4.

В результате усиления натиска конкурентов у вас возникли сложности со сбытом компьютеров. Имеются следующие варианты решения задачи:

1. Снизить производство компьютеров с 5 000 до 4 000. При этом ваши потери составят 50 000 у.е.

2. Усовершенствовать качество компьютеров. Тогда потери дохода от усовершенствования составят 20 000 у.е. и от внесения изменений в технологию – 30 000 у.е.

3. Усилить рекламную кампанию. В этом случае затраты на единицу продукции возрастут на 8 у.е.

Задание:

1. Определите факторы, влияющие на принятие решения.
2. Рассчитайте доходность.
3. Выберите окончательное решение.

Компетенция: способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти (ПК-11)

Вопросы к экзамену

1. Общее собрание акционеров - высший орган управления компанией.
2. Совет директоров и его функции.
3. Исполнительные органы акционерного общества.
4. Корпоративный секретарь его функции и обязанности.
5. Характеристика организационно-правовых форм корпораций.
6. Факторы объективного и субъективного порядка, оказывающие влияние на формирования структур управления корпорацией на предприятиях и организациях различных форм собственности.

7. Виды акционерных компаний по уровню открытости.
8. Модели взаимодействия государства и крупных корпораций.
9. Механизмы косвенного влияния на деятельность корпораций.
10. Интеграция механизмов корпоративного менеджмента.
11. Механизмы контроля над государственными корпорациями.
12. Обеспечение защиты прав акционеров.
13. Обеспечение равного отношения ко всем акционерам.
14. Обеспечение своевременного и полного раскрытия информации о финансово-хозяйственной деятельности общества.
15. Обеспечение эффективного контроля за менеджментом со стороны совета директоров и акционеров компании.

Практические задания для экзамена (приведены примеры)

Задача 1.

Реальная безрисковая процентная ставка составляет 3%, а ожидаемый уровень инфляции равен 3% на ближайшие два года. Облигация казначейства со сроком погашения два года приносит доход 6,2%.

Определите размер премии за срок до погашения этой ценной бумаги.

Задача 2.

Компания «Z» имеет целевую структуру капитала, состоящую на 40% из заемных средств и на 60% из собственного капитала. Доходность до погашения выпущенных в обращение облигаций компании составляет 9%, а налоговая ставка — 40%. Казначей компании вычислил, что средневзвешенная стоимость ее капитала равна 9,96%.

Определите стоимость собственного капитала компании.

Компетенция: способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (ПК-12)

Вопросы к экзамену

1. Охарактеризуйте понятия «эффект от принятия управленческого решения» и «эффективность управленческого решения».
2. Охарактеризуйте понятие «экономическая эффективность управленческого решения».
3. Охарактеризуйте понятие «организационная эффективность управленческого решения».
4. Охарактеризуйте понятие «социальная эффективность управленческого решения».
5. Охарактеризуйте понятие «технологическая эффективность управленческого решения».
6. Охарактеризуйте понятие «психологическая эффективность управленческого решения».

7. Охарактеризуйте понятие «правовая эффективность управленческого решения».

8. Разработка вариантов управленческих решений и обоснование выбора на основе критериев социально-экономической эффективности.

9. Алгоритм принятия управленческих решений.

10. Виды управленческих решений и их характеристика.

Практические задания для экзамена (приведены примеры)

Задача 1.

Примите решение о целесообразности выпуска новой продукции А или В в условиях ограниченности трудовых ресурсов (времени труда основных производственных рабочих), исходя из информации в таблице.

Продукция А	Руб.	Руб.	Продукция В	Руб.	Руб.
Цена реализации единицы		110	Цена реализации единицы		118
Переменные затраты на единицу:	32		Переменные затраты на единицу:	16	
материалы	60		материалы	80	
Труд (6 часов)	4		Труд (8 часов)	6	
Переменные накладные расходы		96	Переменные накладные расходы		102
Маржинальная прибыль		14	Маржинальная прибыль		16

Задача 2.

Цех может выпускать два вида продукции: шкафы и тумбы для телевизора. На каждый шкаф расходуется 3,5 м стандартных ДСП, 1 м листового стекла и 1 человеко-день трудозатрат; на тумбу – 1 м ДСП, 2 м стекла и 1 человеко-день трудозатрат. Прибыль от продажи одного шкафа составляет 200 у.е., а одной тумбы – 100 у.е. Материальные и трудовые ресурсы ограничены: в цехе работают 150 рабочих; суточный расход ДСП и стекла не должен превышать 350 и 240 м соответственно. Какое количество шкафов и тумб должен выпускать цех, чтобы сделать прибыль максимальной?

Задача 3.

Фирма «Альфа» производит некоторую продукцию промышленности строительных материалов и обычно продает ее оптовикам на внутреннем рынке по цене 20 ден. ед. за единицу продукции (здесь и далее цифры и единицы изменения носят условный характер). Мощность фирмы – 2000 единиц продукции в месяц. В настоящее время ее месячный выпуск составляет 1000 единиц. Фирме было предложено заключить контракт на экспорт 500 единиц продукции ежемесячно по цене 15 ден. ед. Обязательства по транспортировке товара по договору лежат на покупателе. Издержки на производство и сбыт в расчете на единицу продукции приведены в таблице. Управляющий фирмой не пожелал заключить контракт в связи с тем, что предлагаемая цена 15 ден. ед. не покрывает издержки 18 ден. ед. за единицу продукции.

Статья расходов	Сумма издержек
Стоимость материалов	2
Заработная плата	7
Переменные накладные	2
Постоянные накладные	5
ИТОГО (себестоимость производства)	16
Переменные издержки	2
ВСЕГО (общие издержки)	18

Задание:

1. Правильное ли решение принял управляющий и как изменилась бы прибыль фирмы, если бы он принял предложение зарубежного партнера?

2. Как изменилась бы прибыль фирмы, если бы предложение было принято, но производственная мощность фирмы составила бы 1000 единиц продукции в месяц?

Компетенция: готовность к построению корпоративной системы управления рисками (ДПК-3)

Вопросы к экзамену

1. Понятие и значение риска в системе корпоративного менеджмента.
2. Виды деятельности по управлению рисками.
3. Охарактеризуйте задачи в управлении рисками.
4. Способы управленческого воздействия на риск в корпоративном менеджменте.
5. Охарактеризуйте процесс управления рисками в системе корпоративного менеджмента.
6. Перечислите условия при анализе рисков в системе корпоративного менеджмента.
7. Перечислите методы управления рисками и охарактеризуйте их.
8. Раскройте виды рисков.
9. Методы финансирования рисков.
10. Механизмы нейтрализации риска в системе корпоративного менеджмента.

Практические задания для экзамена (приведены примеры)

Задача 1.

X – холдинговая компания с четырьмя подразделениями. Доли бизнеса, приходящиеся на каждое из ее отделений, и их соответствующие бета – коэффициенты представлены ниже.

Подразделение	Доля бизнеса	Бета-коэффициент
Производство электрических установок	60%	0,7
Производство кабеля	25%	0,9
Недвижимость	10%	1,3

Международные проекты	5%	1,5
-----------------------	----	-----

Задание:

1. Определите бета- коэффициент холдинговой компании.
2. Определите доходность акций холдинга, если безрисковая ставка доходности равна 6%, а премия за рыночный риск – 5%.

Задача 2.

Фонд «У», в который вы планируете вложить определенную сумму денег, управляет активами, составляющими 500 млн. рублей, и хранит их в 5 видах акций.

Акции	Объем инвестиций, млн. долларов	Бета-коэффициент акций
A	160	0,5
B	120	2
C	80	4
D	80	1
E	60	3

Безрисковая процентная ставка равна 6%, в то время как доходность рыночного портфеля в следующем периоде будет иметь следующее распределение вероятности.

Вероятность	Доходность рыночного портфеля, %
0,1	7
0,2	9
0,4	11
0,2	13
0,1	15

Задание:

1. Определите параметры линии рынка ценных бумаг SML, которые можно будет ожидать в следующем периоде.
2. Рассчитайте требуемую доходность активов фонда на следующий период.

Компетенция: способность управлять ресурсосбережением, закупками и процессами стратегического и тактического планирования фирм (ДПК-4)

Вопросы к экзамену

1. Социально-экономические факторы формирования корпоративных структур
2. Методологические подходы, принципы и методы оценки эффективности деятельности корпорации
3. Подходы и принципы оценки эффективности корпоративной интеграции и управления корпорацией
4. Совершенствование системы эффективного корпоративного управления
5. Финансовые показатели эффективности корпоративного управления.
6. Сбалансированная система показателей.

7. Методы анализа финансового состояния корпорации.
8. Анализ, прогнозирование и планирование денежных потоков.
9. Структура капитала и значение собственного капитала.
10. Формы корпоративного контроля, субъекты контроля.
11. Роль финансового контроля в управлении корпорацией.
12. Проблемы собственных и внешних источников финансирования.
13. Основные задачи управления процессом формирования и использования прибыли.
14. Типы корпоративных стратегий.

Практические задания для экзамена (приведены примеры)

Задача 1.

Компания имеет шестимесячный портфель заказов на запатентованную систему отопления за счет солнечной энергии. Для того чтобы удовлетворить этот спрос, руководство компании планирует расширить производственные мощности на 40%, вложив 10 млн долларов в оборудование. Фирма планирует сохранить отношение заемного капитала к валюте баланса на уровне 40%; она также хочет придерживаться своей прежней дивидендной политики, распределяя 45% чистой прибыли за прошлый год. В 2001 году чистая прибыль составила 5 млн. долларов. Какой дополнительный объем акционерного капитала должна привлечь в начале 2002 года компания, чтобы осуществить задуманные инвестиции?

Задача 2.

Компания рассматривает три независимых проекта, каждый из которых потребует 5 млн долларов капиталовложений. Ожидаемая внутренняя доходность (IRR) и стоимость капитала, который планируется использовать на эти проекты, представлены ниже.

Проект	Стоимость капитала, %	IRR, %
H (высокая степень риска)	16	20
M (средняя степень риска)	12	10
L(низкая степень риска)	8	9

Обратите внимание, что стоимость капитала проектов колеблется в зависимости от их уровня риска. Оптимальная структура капитала компании предполагает использование 50% заемного капитала и 50% акционерного капитала, состоящего из обыкновенных акций, компания ожидает получения чистой прибыли в сумме 7 287 500 долларов. Каков будет коэффициент выплаты дивидендов компании при условии, что она применяет модель выплаты дивидендов по остаточному принципу?

Задача 3.

Компания *Axel* имеет целевую структуру капитала, на 70% состоящую из заемных средств и на 30% — из акционерного капитала. Компания считает, что бюджет ее капитальных вложений на предстоящий год составит 3 млн. долларов. Если чистая прибыль компании составляет 2 млн. долларов и она использует модель выплаты дивидендов по остаточному принципу, то каков будет ее коэф-

фициент выплаты дивидендов?

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся производится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся».

Кейс-задание – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, выработать способы решения.

Результат выполнения кейс-задания оценивается с учетом следующих критериев:

- полнота проработки ситуации;
- полнота выполнения задания;
- новизна и неординарность представленного материала и решений;
- перспективность и универсальность решений;
- умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Критерии оценивания выполнения кейс-заданий

Если результат выполнения кейс-задания соответствует обозначенному критерию студенту присваивается один балл (за каждый критерий по 1 баллу).

Оценка «**отлично**» – при наборе в 5 баллов.

Оценка «**хорошо**» – при наборе в 4 балла.

Оценка «**удовлетворительно**» – при наборе в 3 балла.

Оценка «**неудовлетворительно**» – при наборе в 2 балла.

Задача – средство, позволяющее оценить знания, умения, владения и навыки обучающегося применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся инструментальной и (или) лабораторной базы, проводить анализ полученного результата работы.

Критерии оценки знаний студента при выполнении задачи

Оценка «**отлично**» - выставляется обучающему, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания при выполнении задач и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «**хорошо**» - выставляется обучающему, если он твердо знает материал, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «**удовлетворительно**» - выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными

понятиями используемых при решении задач, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** - выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания задач, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических заданий.

Доклад, реферат

Доклад – публичное выступление с результатами индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.
4. Развитие навыков публичного представления результатов в виде выступления и презентации.

Реферат — это краткое изложение в письменном виде содержания и **результатов** индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления, обобщения и критического анализа информации;
3. Углубление и расширение теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

Критериями оценки доклада, реферата являются: качество текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению и представлению результатов.

Оценка **«отлично»** — выполнены все требования к написанию реферата, представлению доклада обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка **«хорошо»** — основные требования к реферату, докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях;

не выдержан объём реферата, доклада; имеются нарушения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно» — имеются существенные отступления от требований к реферированию и представлению доклада. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата, доклада; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно» — тема реферата, доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат, доклад не представлен вовсе.

Оценочный лист реферата (доклада)

ФИО обучающегося _____

Группа _____ преподаватель _____

Дата _____

Наименование показателя	Выявленные недостатки и замечания	Оценка
Качество		
1. Соответствие содержания заданию		
2. Грамотность изложения и качество оформления		
3. Самостоятельность выполнения,		
4. Глубина проработки материала,		
5. Использование рекомендованной и справочной литературы		
6. Обоснованность и доказательность выводов		
<i>Общая оценка качества выполнения</i>		
Защита реферата (Представление доклада)		
1. Свободное владение профессиональной терминологией		
2. Способность формулирования цели и основных результатов при публичном представлении результатов		
3. Качество изложения материала (презентации)		
<i>Общая оценка за защиту реферата</i>		
Ответы на дополнительные вопросы		
Вопрос 1.		
Вопрос 2.		
Вопрос 3.		
<i>Общая оценка за ответы на вопросы</i>		
Итоговая оценка		

Задание для контрольной работы может состоять из теоретического вопроса, практического задания или нескольких заданий (как теоретических, так и практических), в которых студент должен проанализировать и дать оценку конкретной ситуации или выполнить другую аналитическую работы.

Критерии оценки знаний при выполнении заданий по контрольной работе

Оценка «отлично» – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач,

свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «**хорошо**» – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «**удовлетворительно**» – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «**неудовлетворительно**» – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Оценка «**отлично**» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 85 % тестовых заданий;

Оценка «**хорошо**» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 70 % тестовых заданий;

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 51 %;

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

Экзамен – является формой заключительного контроля (промежуточной аттестации), в ходе которой подводятся итоги изучения дисциплины.

Критерии оценки на экзамене

Оценка «**отлично**» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учеб-

ного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Корпоративный менеджмент : учебник / А. В. Толмачёв, И. И. Саенко. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 198 с. https://edu.kubsau.ru/file.php/123/Korporativnyi_menedzhment._uchebnik_579491_v1_.PDF
2. Корпоративное управление: Учебник / Дементьева А.Г. - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 496 с. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1030241>
3. Корпоративное управление : учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 272 с. [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. – (Высшее образование: Магистратура). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/661781>

Дополнительная учебная литература

1. Когденко, В.Г. Управление стоимостью компании. Ценностно-ориентированный менеджмент : учебник / В.Г. Когденко, М.В. Мельник. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 447 с. — (Корпоративная финансовая политика). - ISBN 978-5-238-02292-5. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1027329>
2. Корпоративное управление. Методологический инструментарий : учебник / А.Е. Тюлин. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 216 с. – (Высшее образование: магистратура). www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5c63bdeb243f47.30666290. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1019338>
3. Никитаева, А. Ю. Корпоративные информационные системы: Учебное пособие / Никитаева А.Ю. - Таганрог: Южный федеральный университет, 2017. - 149 с.: ISBN 978-5-9275-2236-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/996036>
4. Основы корпоративного управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 120 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76121.html>
5. Рыманов, А. Ю. Корпоративное управление в банках : учеб. пособие / А.Ю. Рыманов. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 111 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5b163164ea5348.19062001. - ISBN 978-5-16-013675-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/948906>
6. Тепман, Л. Н. Корпоративное управление [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям экономики и управления / Л. Н. Тепман. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 239 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81645.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1.	Znanium.com	Универсальная	https://znanium.com/
2.	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3.	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/

Перечень Интернет сайтов:

Информационный сервер по материалам федеральных целевых программ: www.programs-gov.ru.

Официальный сайт Росстата – www.gks.ru.

Официальный сайт Росбизнесконсалтинга – www.rbc.ru.

Профессиональное сообщество «Клуб директоров по науке и инновациям» – www.irdclub.ru.

Инновационный центр «Сколково» – www.sk.ru.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Корпоративный менеджмент : метод. указания / сост. А. В. Толмачёв, И.И. Саенко. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 53 с.
https://edu.kubsau.ru/file.php/123/metodichka_korporativnyi_menedzhment_560794_v1_.PDF

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет"; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентационных технологий; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование

11.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/
2	Гарант	Правовая	https://www.garant.ru/
3	КонсультантПлюс	Правовая	https://www.consultant.ru/

11.3 Доступ к сети Интернет

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещения для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1.	Корпоративный менеджмент	<p>Помещение №306 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 40,8кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации .</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель).</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран).</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №223 ГУК, посадочных мест — 25; площадь — 52,2кв. м; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;</p> <p>технические средства обучения (компьютер персональный — 24 шт.);</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

№ п\п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещения для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
		<p>доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); программное обеспечение: Windows, Office, система тестирования INDIGO</p> <p>Помещение №211 НОТ, площадь — 19,3кв.м.; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. сплит-система — 1 шт.; холодильник — 1 шт.; технические средства обучения (мфу — 1 шт.; проектор — 1 шт.; компьютер персональный — 2 шт.); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №305 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 41,7м²; Лаборатория менеджмента и маркетинга. технические средства обучения (компьютер персональный — 4 шт.); специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение № 211а НОТ, посадочных мест – 30; площадь – 47,1кв.м; помещение для самостоятельной работы технические средства обучения (принтер – 2 шт.; экран – 1 шт.; проектор – 1 шт.; сетевое оборудование – 1 шт.; ибп – 1 шт.; компьютер персональный – 6 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	