

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

Кафедра управления

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КУЛЬТУРА

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к выполнению практических занятий для обучающихся
по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
(профиль «Менеджмент»)
всех форм обучения

Воронеж 2021

УДК 338 (0,758)
ББК 65.290-2я73

Составитель канд. техн. наук О. С. Перевалова

Корпоративное управление и культура: методические указания к выполнению практических занятий для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Менеджмент», всех форм обучения / ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет»; сост.: О. С. Перевалова. — Воронеж: Изд-во ВГТУ, 2021. — 36 с.

В методических указаниях содержатся сведения, необходимые для проведения практических занятий по дисциплине «Корпоративное управление и культура».

Издание предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки к выполнению практических занятий для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Менеджмент», всех форм обучения.

Методические указания подготовлены в электронном виде и содержатся в файле МУ_Практики_КУиК_Менеджмент.pdf.

Библиогр.: 12 назв.

УДК 338 (0,758)
ББК 65.290-2я73

Рецензент — Т. А. Аверина, к-т техн. наук, доц.
кафедры управления ВГТУ

*Издаётся по решению редакционно-издательского совета
Воронежского государственного технического университета*

ВВЕДЕНИЕ

Цель дисциплины «Корпоративное управление и культура» - это формирование у студентов фундаментальных научных знаний в теории корпоративного управления и практических навыков в данной области овладение новыми системными принципами и методами корпоративного управления, а также формирование у студента навыков и умений в области управления корпоративной культурой и обоснование необходимости применения информационных систем и информационных технологий в корпоративном управлении.

К задачам дисциплины относится овладение знаниями, умениями и навыками соответствующими закрепленным за дисциплиной компетенциям. А именно:

Знать:

- структуру общества как сложной системы;
- особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;
- основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику;
- структуру общества как сложной системы;
- особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;
- основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику;
- правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации;
- принципы, формы управленческих решений;
- основы организации эффективного делового общения, публичных выступлений, проведения переговоров и совещаний, ведения деловой переписки, осуществления электронных коммуникаций и т.д.;
- основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию;
- возможности и границы применения программного обеспечения анализа и качественного моделирования систем управления;
- закономерности и тенденции возникновения и развития финансовых рынков и институтов;
- нормативно-правовую базу, регламентирующую процесс регистрации и начало деятельности предприятия в различных организационно- правовых формах и сферах деятельности.

Уметь:

- корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики;
- выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;

- самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов.
- корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики;
- выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;
- самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов;
- определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности;
- формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности;
- применять рациональные методы и средства осуществления деловых коммуникаций;
- аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления;
- анализировать состояние и динамику развития финансовых рынков и институтов, проводить оценку финансовых рынков;
- осуществить выбор наиболее эффективной организационно-правовой формы для проектируемого предприятия.

Владеть:

- способностями к конструктивной критике и самокритике;
- умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях;
- навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства;
- способностями к конструктивной критике и самокритике;
- умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях;
- навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства;
- способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия;
- современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений;

- навыками выстраивания эффективных деловых коммуникаций, методами стимулирования и мотивация;
- методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры;
- методами применения средств программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления, навыками их оценки их эффективности;
- различными финансовыми инструментами;
- навыками разработки учредительных документов предприятия.

Результатом освоения дисциплины является освоение следующих компетенций по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Менеджмент»:

ОК-5 — способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОК-6 — способностью к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-2 — способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ОПК-4 — способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;

ПК-1 — владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

ПК-11 — владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов;

ПК-19 — владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками;

ПК-20 — владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур.

В системе подготовки студентов университета практические занятия, являясь дополнением к лекционному курсу, закладывают и формируют основы квалификации бакалавра, специалиста, магистра. Содержание этих занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческой активности студентов. Практическое занятие – это занятие, проводимое под руководством

преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление научнотеоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы, которое формирует практические умения (вычислений, расчетов, использования таблиц, справочников и др.). В процессе занятия студенты по заданию и под руководством преподавателя выполняют одну или несколько практических работ. Практические занятия представляют собой, как правило, занятия по решению различных прикладных задач, образцы которых были даны на лекциях. В итоге у каждого обучающегося должен быть выработан определенный профессиональный подход к решению каждой задачи и интуиция. В связи с этим вопросы о том, сколько нужно задач и какого типа, как их расположить во времени в изучаемом курсе, какими домашними заданиями их подкрепить, в организации обучения в вузе далеко не праздные. Отбирая систему упражнений и задач для практического занятия, преподаватель стремится к тому, чтобы это давало целостное представление о предмете и методах изучаемой науки, причем методическая функция выступает здесь в качестве ведущей.

Практические занятия по учебной дисциплине – это коллективные занятия. В овладении теорией вопроса большую и важную роль играет как индивидуальная работа, так и коллективные занятия, опирающиеся на групповое мышление. Педагогический опыт показывает, что нельзя на практических занятиях ограничиваться выработкой только практических навыков и умений решения задач, построения графиков и т.п. Обучающиеся должны всегда видеть ведущую идею курса и ее связь с практикой.

Цели практических занятий:

- помочь студентам систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера;
- научить студентов приемам решения практических задач, способствовать овладению навыками и умениями выполнения расчетов, графических и других видов заданий;
- научить их работать с информацией, книгой, служебной документацией и схемами, пользоваться справочной и научной литературой;
- формировать умение учиться самостоятельно, т.е. овладевать методами, способами и приемами самообучения, саморазвития и самоконтроля.

Содержание практических работ составляют:

- изучение нормативных документов и справочных материалов, анализ производственной документации, выполнение заданий с их использованием;
- анализ служебно-производственных ситуаций, решение конкретных служебных, производственных, экономических, педагогических и других заданий, принятие управленческих решений;
- решение задач разного рода, расчет и анализ различных показателей, составление и анализ формул, уравнений, реакций, обработка результатов многократных измерений;
- ознакомление с технологическим процессом, разработка технологической документации и др.

1. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ПОНЯТИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ УСТРОЙСТВО КОРПОРАЦИИ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получение умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

1. Вопросы и темы для обсуждения:
2. Определение «корпорация»
3. Возникновение корпораций
4. Формы корпораций Определение «корпоративное управление»
5. Виды корпоративного управления
6. Концепции корпоративного управления
7. Составляющие корпоративного управления.
8. Взаимоотношения между участниками корпоративных отношений
9. Основные группы участников корпоративных отношений
10. Корпоративные отношения
11. Учреждение корпорации
12. Система корпоративного управления

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

Далее проводится контроль остаточных знаний по рассматриваемой теме с помощью тестовых заданий, примеры которых приведены далее:

1. Что из перечисленного не описывает термин «корпорация»?
 - А. Этому объединению свойственны обособленность и ограничение доступа посторонних лиц;
 - Б. Этому объединению свойственно противопоставление себя другим социальным общностям на основе узко понимаемых групповых интересов;
 - В. Участники корпорации с точки зрения внешнего мира воспринимаются как единое обезличенное целое;
 - Г. Этому объединению свойственны минимальная централизация и автономность руководства.
2. В настоящее время ни в одном российском законе нельзя найти определение такой организационно-правовой формы как «корпорация», но, с точки зрения российской экономики, наиболее приближенным к понятию «корпорация» можно считать _____.
 - А. Общественное объединение;

- Б. Акционерное общество;
- В. Общество с ограниченной ответственностью;
- Г. Некоммерческое партнерство.

3. Термин «корпорация» с юридической точки зрения, то есть как субъект права и обязанностей – это _____.

- А. Интегрированная структура, особым образом упорядочивающая имущественные отношения участников при совместном ведении бизнеса;
- Б. Хозяйствующий субъект, капитал которого образован долевым участием нескольких лиц;
- В. Общее название для многих видов союзов, обладающих внутренней организацией, сплачивающей членов союза в одно целое, являющееся юридическим лицом;
- Г. Надфирменное образование, концентрирующее право собственности и контроль над деятельностью многих предприятий, имеющих поэтому ограниченную самостоятельность.

4. В каких странах корпоративное управление развивается при поддержке государства?

- А. Азиатских;
- Б. Европейских;
- В. Государствах, расположенных на пост советском пространстве;
- Г. Южно-американских.

5. К главным условиям появления корпораций не относят:

- А. Высокий уровень развития экономики;
- Б. Наличие различных форм собственности и предпринимательства, защищенных государством;
- В. Большие объемы природных ресурсов;
- Г. Достаточное количество профессиональных управляющих.

6. Какое из перечисленных утверждений верно?

- А. Хозяйствующие субъекты, входящие в состав корпорации обязательно должны быть связаны отношениями собственности;
- Б. Хозяйствующие субъекты, входящие в состав корпорации обязательно должны быть связаны долгосрочными добровольными соглашениями;
- В. Единственной целью создания бизнес-групп, то есть корпораций, является увеличение своей прибыли;
- Г. Корпорация может включать в себя множество юридически самостоятельных хозяйствующих субъектов различного профиля (производственных, финансовых, торговых и пр.).

7. Какое из перечисленных утверждений верно?

- А. Ключевая роль в корпоративных отношениях принадлежит владельцам (акционерам) и управляющим акционерной собственностью;
- Б. Ключевая роль в корпоративных отношениях принадлежит потребителям;
- В. Ключевая роль в корпоративных отношениях принадлежит кредиторам;
- Г. Ключевая роль в корпоративных отношениях принадлежит служащим.

8. В узком смысле корпоративное управление – это _____.

- А. Комплекс правил, культура, обеспечивающих такое управление корпорацией и контроль над ней, при которых она действует строго в интересах акционеров и других заинтересованных сторон: сотрудников, населения ближайших населенных пунктов, клиентов и поставщиков;
- Б. Выбранный той или иной компанией способ взаимодействия между ее акционерами, советом директоров и менеджментом, обеспечивающий максимально эффективную деятельность, направленную на максимизацию текущей прибыльности и увеличения стоимости акционерного капитала;
- В. Система отчетности перед акционерами, советом директоров и менеджерами высшего звена, предоставляющая им возможность эффективного контроля и мониторинга деятельности компании, способствующую тем самым максимизации прибыли и увеличения ее рыночной стоимости;
- Г. Профессионально осуществляемое руководство деятельностью корпорации в рыночных условиях, направленное на достижение целей деятельности и получение прибыли путем рационального использования ресурсов.

9. Какое из перечисленных утверждений не верно?

- А. Существуют следующие концепции корпоративного управления: концепция «соучастников», концепция «полезности», концепция «стоимости капитала акционеров»;
- Б. Существуют следующие концепции корпоративного управления: концепция «соучастников», концепция «стоимости капитала акционеров»;
- В. Существуют следующие концепции корпоративного управления: концепция «полезности», концепция «стоимости капитала акционеров»;
- Г. Существуют следующие концепции корпоративного управления: концепция «соучастников», концепция «полезности».

10. К элементам системы добровольного корпоративного управления не относят:

- А. Достижение долгосрочных стратегических задач;
- Б. Соблюдение всех юридических и нормативных требований;
- В. Этические основы деятельности компании;
- Г. Максимизация прибыли.

11. Внутрикorporативные отношения – это

- А. отношения между акционерами и менеджерами в основном по поводу обеспечения эффективного управления акционерным капиталом;
- Б. отношения, возникающие вследствие интегрированных процессов на базе кооперационного сотрудничества и отношений собственности, при формировании различных видов корпоративных объединений;
- В. отношения между служащими корпорации в процессе ежедневного взаимодействия;
- Г. Отношения между акционерами и АО.

12. Выделяют следующие виды акционеров по характеру их отношения с АО:

- А. аутсайдеры, лидеры;
- Б. инсайдеры, институциональные инвесторы;
- В. аутсайдеры, инсайдеры;
- Г. инсайдеры, институциональный инвестор.

13. На каком этапе создания корпорации происходит предоставление в регистрационный орган справки об оплате 50% уставного капитала?

- А. подготовительные мероприятия;
- Б. учредительное собрание;
- В. мероприятия по осуществлению государственной регистрации;
- Г. размещение акций.

14. На каком этапе создания корпорации происходит избрание органов управления?

- А. подготовительные мероприятия;
- Б. учредительное собрание;
- В. мероприятия по осуществлению государственной регистрации;
- Г. размещение акций.

15. Что из перечисленного верно?

- А. учредителями корпорации могут быть только физические лица;
- Б. учредителями корпорации могут быть только юридические лица;
- В. учредителями корпорации могут быть юридические и физические лица;
- Г. учредителями корпорации могут быть юридические лица и правительство.

16. При регистрации корпорации указываются:

- А. вредные виды деятельности и основные виды деятельности, которые будет осуществлять корпорация;
- Б. лишь виды деятельности признаваемые вредными;
- В. перечень видов деятельности, которые будет осуществлять корпорация;
- Г. основные виды деятельности, которые корпорация может осуществлять.

17. Что из перечисленного неверно?

- А. Сочетание между числом голосов аутсайдеров и инсайдеров накладывает отпечаток на стратегию и тактику руководства предприятием;
- Б. Инсайдеры связаны отношениями найма с АО;
- В. Аутсайдеры не связаны отношениями найма с АО;
- Г. Доля инсайдеров в АО обязательно должна превышать долю аутсайдеров.

2. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ КОРПОРАЦИИ. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Отличительные признаки корпоративного управления
2. Направления введения принципов корпоративного управления
3. Принципы по «Кодексу»
4. Дополнительные принципы
5. Информационная политика общества
6. Формы раскрытия информации
7. Предоставление информации акционерам
8. Информация, составляющая коммерческую или служебную тайну. Инсайдерская информация

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

Далее проводится контроль остаточных знаний по рассматриваемой теме с помощью тестовых заданий, примеры которых приведены далее:

1. Что из перечисленного верно?

- А. На предприятиях должны быть созданы организационные предпосылки по налаженному взаимодействию с мажоритарными акционерами;
- Б. На предприятиях должны быть созданы организационные предпосылки по налаженному взаимодействию с миноритарными акционерами;
- В. На предприятиях должны быть созданы организационные предпосылки по налаженному взаимодействию со всеми акционерами;
- Г. На предприятиях должны быть созданы организационные предпосылки по налаженному взаимодействию между мажоритарными акционерами и менеджерами среднего звена.

2. Что из перечисленного по российскому законодательству не относится к отличительным признакам акционерного общества?

- А. Акционеры несут ответственность в пределах стоимости принадлежащего им имущества;
- Б. АО создается без ограничения срока, если иное не установлено уставом;
- В. Акционеры открытого общества отчуждают при надлежащие им акции без согласия других акционеров этого общества;
- Г. АО несет ответственность и может быть истцом и ответчиком в суде.

3. Что из перечисленного не относится к задачам, которые нужно решить для того, чтобы ввести на предприятии корпоративное управление (или принципы корпоративного управления)?

- А. Выбрать главу компании, удовлетворяющую всем требования акционеров;
- Б. Наладить взаимодействие с участниками рынка ценных бумаг;
- В. Сформировать корпоративную культуру;
- Г. Усовершенствовать систему оплаты труда менеджеров и сделать ее прозрачной.

4. Что не входит в обязательный перечень документов и материалов, предоставляемых акционерам для решения вопросов, выносимых на общее собрание?

- А. сведения о кандидатах в аудиторы корпорации и проект договора, заключаемого с аудитором;
- Б. рекомендации совета директоров по распределению прибыли, в том числе по выплате дивидендов, и обоснование каждой такой рекомендации;
- В. годовые отчеты и годовые бухгалтерские балансы всех организаций, участвующих в реорганизации, за три последних финансовых года;
- Г. заключение аудиторской организации по результатам годовой проверки финансово-хозяйственной деятельности корпорации.

5. Создание какого комитета не поспособствует повышению уровня корпоративного контроля за менеджментом и обеспечением организационной и финансовой прозрачности?

- А. Комитет по предвыборной кампании;
- Б. Комитет по отношениям с органами государственной власти и местного самоуправления;
- В. Комитет по контролю назначений;
- Г. Комитет по работе с акционерами.

6. Что из перечисленного неверно?

- А. Создание благоприятного климата на предприятии является важным моментом в работе корпораций;
- Б. Корпоративное управление неразрывно связано с понятием корпоративной культуры;
- В. Нормам корпоративной этики, принятым в компании должны подчиняться

только рядовые работники;

Г. Корпоративная культура включает в себя такие понятия как организационная, деловая и правовая культуры.

7. К основным принципам корпоративного управления не относится следующий:

А. Практика корпоративного поведения должна обеспечивать акционерам реальную возможность осуществлять свои права, связанные с участием в обществе;

Б. Практика корпоративного поведения должна обеспечивать равное отношение к акционерам, владеющим равным числом акций одного типа (категории). Все акционеры должны иметь возможность получать эффективную защиту в случае нарушения их прав;

В. Практика корпоративного поведения должна обеспечивать эффективный контроль за финансово-хозяйственной деятельностью общества с целью защиты прав и законных интересов в первую очередь рядовых работников;

Г. Практика корпоративного поведения должна обеспечивать своевременное раскрытие полной и достоверной информации об обществе, в том числе о его финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управления в целях обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами общества и инвесторами.

8. К основным принципам корпоративного управления не относится следующий:

А. Практика корпоративного поведения должна обеспечивать осуществление советом директоров тактического управления деятельностью общества и эффективный контроль с его стороны за деятельностью исполнительных органов общества, а также подотчетность членов совета директоров его акционерам;

Б. Практика корпоративного поведения должна обеспечивать исполнительным органам общества возможность разумно, добросовестно, исключительно в интересах общества осуществлять эффективное руководство текущей деятельностью общества, а также подотчетность исполнительных органов совету директоров общества и его акционерам.

В. Практика корпоративного поведения должна обеспечивать своевременное раскрытие полной и достоверной информации об обществе, в том числе о его финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управления в целях обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами общества и инвесторами.

Г. Практика корпоративного поведения должна учитывать предусмотренные законодательством права заинтересованных лиц, в том числе работников общества, и поощрять активное сотрудничество общества и заинтересованных лиц в целях увеличения активов общества, стоимости акций и иных ценных бумаг общества, создания новых рабочих мест.

9. Информация, имеющая действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам называется _____.

- А. служебной тайной;
- Б. коммерческой тайной;
- В. конфиденциальной информацией;
- Г. все из перечисленного в пунктах А-В.

10. Как называется принцип раскрытия информации о корпорации, заключающийся в исключении преимущественного удовлетворения интересов одних групп получателей информации перед другими?

- А. нейтральность;
- Б. сбалансированность;
- В. полнота;
- Г. доступность.

11. Как называется внутренний документ корпорации, содержащий правила и подходы к раскрытию информации?

- А. годовой отчет;
- Б. корпоративный кодекс;
- В. положение о взаимоотношениях организаций;
- Г. положение об информационной политике.

12. Какое из перечисленных утверждений не верно?

- А. не стоит раскрывать информацию об изменении депозитария, регистратора и аудитора корпорации;
- Б. не стоит раскрывать информацию о прекращении производства товаров, работ и услуг, реализация которых по итогам финансового года, предшествующего отчетному, составляла не менее 10 процентов в общем объеме производства товаров, работ, услуг;
- В. не стоит раскрывать информацию об изменении приоритетных направлений деятельности корпорации;
- Г. не стоит раскрывать информацию о внесении в устав изменений, касающихся размещения привилегированных акций иного типа по сравнению с размещенными ранее, и информацию обо всем перечисленном в пунктах с а по в.

13. Какое из перечисленных утверждений не верно?

- А. Любое ограничение в раскрытии информации должно быть строго регламентировано;
- Б. Вся информация о деятельности корпорации должна быть доступно всем заинтересованным лицам;
- В. Целью раскрытия информации о корпорации является ее донесение до сведения заинтересованных лиц в объеме, необходимом для принятия взвешенного решения об участии в корпорации;

Г. недостаточная и неясная информация об обществе, может помешать его успешному функционированию.

14. Какие общие вопросы деятельности корпорации, не освещаются в годовом отчете?

- А. решение стратегических задач корпорации;
- Б. перечень информации, составляющей служебную и коммерческую тайну;
- В. перечень основных факторов риска;
- Г. отношения с конкурентами.

15. Это существенная информация о деятельности общества, акциях и других его ценных бумагах и сделках с ними, которая не является общедоступной, и раскрытие которой может оказать существенное влияние на рыночную стоимость акций и других ценных бумаг общества.

- А. аутсайдерская информация;
- Б. инсайдерская информация;
- В. конфиденциальная информация;
- Г. секретная информация.

**3. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ:
«КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.
МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА.
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В РОССИИ.
СРЕДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАЦИЙ»**

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Англо-американская модель (Англо-саксонская модель)
2. Германская (немецкая) модель
3. Экономическая среда
4. Правовая среда
5. Корпоративная среда
6. Корпоративная и социальная ответственности

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

Далее проводится контроль остаточных знаний по рассматриваемой теме с помощью тестовых заданий, примеры которых приведены далее:

1. К внешней форме КСО не относится следующее направление:
 - А. охрана окружающей среды;
 - Б. развитие местного общества;
 - В. совершенствование добросовестной деловой практики;
 - Г. охрана здоровья и безопасные условия труда.

2. Какая из перечисленных задач не связана с социальной ответственностью корпорации?
 - А. улучшение имиджа компании;
 - Б. развитие территорий, прилегающих к офису предприятия;
 - В. уменьшение уровня травматизма на предприятии;
 - Г. все из перечисленного в пунктах А-В.

3. Какая теория лежит в основе экономического подхода к корпоративной социальной ответственности?
 - А. теория корпоративного альтруизма;
 - Б. теория просвещенного эгоизма;
 - В. теория корпоративного эгоизма;
 - Г. концепция заинтересованных сторон.

4. В основе какой теории лежит фраза: «Социальная ответственность бизнеса – делать деньги»?
 - А. теория корпоративного альтруизма;
 - Б. теория просвещенного эгоизма;
 - В. теория корпоративного эгоизма;
 - Г. концепция заинтересованных сторон.

5. В основе какого подхода к КСО лежит соблюдение баланса интересов, как предприятия, так и любых индивидуумов, групп или организаций, оказывающих существенное влияние на принимаемые предприятием решения или оказывающиеся под влиянием этих решений?
 - А. экономический подход;
 - Б. гуманистический подход;
 - В. стейкхолдерский подход;
 - Г. подходы, перечисленные в А-В.

6. Какая из стратегий взаимодействия корпорации со стейкхолдерами основана на асимметричной коммуникационной модели?
 - А. стратегия информирования;
 - Б. стратегия реагирования;
 - В. стратегия вовлечения;
 - Г. стратегия сокращения.

7. Эта модель КСО, ориентированная на изучение, анализ и осмысление общественного мнения и социальной среды в целом, установление взаимно ответственных партнерских отношений с рыночной и социальной средой корпорации.

- А. манипулятивная модель;
- Б. модель информирования;
- В. модель социального партнерства;
- Г. модель взаимопонимания.

8. К внутренней форме КСО не относится следующее направление:

- А. ответственность перед акционерами;
- Б. поддержка и развитие персонала;
- В. совершенствование добросовестной деловой практики;
- Г. охрана здоровья и безопасные условия труда.

9. Сферой КСО не является:

- А. Экологическая;
- Б. Политическая;
- В. Социальная;
- Г. Экономическая.

10. Для этой модели КСО характерен переход от PR-воздействия к информированию общества о целях и возможностях фирмы:

- А. манипулятивная модель;
- Б. модель информирования;
- В. модель социального партнерства;
- Г. модель взаимопонимания.

11. Этот уровень КСО предполагает следование не только законам государства и кодексам, стандартам и прочим документам, носящим необязательный, а рекомендательный характер, но и проявление инициативы в области развития и совершенствование системы КСО:

- А. Добровольный активный уровень;
- Б. Добровольный адаптивный уровень;
- В. Обязательный уровень;
- Г. Онтогенетический уровень.

12. Что из перечисленного не относится к поддержке и развитию персонала компании?

- А. Повышение профессиональной квалификации и уровня работников;
- Б. Программа адаптации сотрудников;
- В. Персональная ответственность совета директоров и их подотчетность акционерам компании;
- Г. Обеспечение профессионального роста и карьеры.

4. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ. СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Права и обязанности акционеров
2. Понятие общего собрания акционеров
3. Компетенция общего собрания акционеров
4. Созыв, подготовка и проведение собрания
5. Классификация общих акционерных собраний
6. Общая характеристика совета директоров
7. Состав совета директоров
8. Компетенции совета директоров
9. Организация деятельности совета директоров
10. Стили руководства совета директоров
11. Комитеты совета директоров
12. Ответственность членов совета директоров

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

5. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ОБЩЕСТВА. КОРПОРАТИВНЫЙ СЕКРЕТАРЬ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Понятие исполнительных органов
2. Виды исполнительных органов
3. Состав и формирование исполнительных органов
4. Компетенции исполнительных органов
5. Организация работы исполнительных органов
6. Общая характеристика должности «корпоративный секретарь»
7. Функции секретаря общества
8. Назначение секретаря общества

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

6. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ОЦЕНКА СТОИМОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ. ПРОЕКТИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Общее понятие стоимости корпорации
2. Схема оценки компании
3. Оценка и финансовая бухгалтерия
4. Метод дисконтированных денежных потоков
5. Факторы, определяющие рост бизнеса
6. Определение общей стоимости бизнеса
7. Методика проектирования организационных структур
8. Методология создания системы управления корпорацией
9. Модель «назначения»
10. Модель распределенного контроля

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

7. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ. КОРПОРАТИВНЫЙ КОНТРОЛЬ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Понятие корпоративной стратегии
2. Виды стратегий
3. Три уровня стратегии Оценка стратегии корпорации Стратегическая ориентация корпоративного управления
4. Общая характеристика корпоративного контроля
5. Виды корпоративного контроля

6. Ревизионная комиссия
7. Комитет по аудиту и аудитор
8. Инструменты внутрикорпоративного контроля
9. Рынок корпоративного контроля
10. Банкротство как инструмент корпоративного контроля

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

8. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ИНТЕГРИРОВАННЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ СТРУКТУРЫ. ПОТЕНЦИАЛ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Общая характеристика и классификация интегрированных корпоративных структур (ИКС)
2. Преимущества и недостатки ИКС
3. Этапы формирования ИКС
4. Потенциал модели управления акционерным капиталом
5. Организационный потенциал
6. Организационный потенциал
7. Потенциал инвестиционной привлекательности
8. Потенциал репутации предприятия
9. Комплексная оценка потенциала системы корпоративного управления

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

Далее проводится контроль остаточных знаний по рассматриваемой теме с помощью тестовых заданий, примеры которых приведены далее:

1. На уровне управляющих компаний организационной структуры ИКС находятся:

А. организация осуществляющая управление акционерным капиталом и портфелем рыночных сегментов, а также межотраслевое перераспределение ресурсов;

Б. организации, действующие в отдельных сегментах рынка и осуществляющие управление производственной сетью, бизнес-процессами и внутрисетевое перераспределение ресурсов;

В. организации осуществляющие управление производственными объектами и процессами, а также использованием ресурсов;

Г. специально созданная головная компания.

2. Что из перечисленного не может являться корпоративным центром:

А. ООО;

Б. ОАО;

В. ЗАО;

Г. ТНК.

3. Это вертикальное и (или) горизонтальное объединение имущественно, технологически, ресурсно, финансово и (или) информационно связанных компаний, имеющих центр управления и логистики, действующее по единому производственно-финансовому плану:

А. интегрированная корпоративная структура;

Б. интегрированная бизнес-структура;

В. интегрированная бизнес-ассоциация;

Г. лоббистская организация.

4. Корпоративный центр функционально может быть:

А. держательской компанией, не занятой самостоятельным производством;

Б. логистическим центром, выполняющим функции планирования, координации, контроля товарно-материальных ценностей;

В. фирмой ведущей на ряду с управленческой, производственную деятельность;

Г. Всем перечисленным в пунктах А-В.

5. Какое из перечисленных утверждений верно?

А. ИКС стоит считать юридически самостоятельные единицы, связанные отношениями экономической зависимости, а также проводящие единую хозяйственную политику;

Б. ИКС является только та организация, в которой каждый участник обладает контролем над каким-либо другим участником;

В. ИКС является организация оказывающая воздействие исключительно на государственные органы и органы местного самоуправления с целью добиться принятия (или непринятия) ими решений в соответствии с потребностями групп интересов;

Г. основной функцией ИКС является разделение сверх крупных образований на независимые или состоящие в альянсе компании.

6. Какой принцип объединения предприятий в ИКС гласит, что новое предприятие должно руководствоваться критериями эффективности и интере-

сами развития собственного бизнеса, а не частными интересами какого-либо крупного акционера?

- А. принцип общих стратегических целей;
- Б. принцип приобретения преимуществ;
- В. принцип отсутствия контрольного пакета акция;
- Г. принцип управления по результатам.

7. ИКС такого вида имеют возможность диктовать условия, с одной стороны, поставщикам сырья, материалов, комплектующих изделий, а, с другой стороны, — следующим по технологической цепочке сбытовым и дилерским структурам:

- А. вертикально интегрированные;
- Б. сильно интегрированные;
- В. горизонтально интегрированные;
- Г. перпендикулярно интегрированные.

8. К достоинствам интегрированных корпоративных структур не причисляют:

- А. снижение суммарных потребностей в оборотных средствах;
- Б. повышение предсказуемости экономических процессов за счет концентрации капитала;
- В. возможность искусственного поддержания нерентабельных хозяйственных единиц за счет рентабельных;
- Г. сокращение числа объектов управления и, как следствие, упрощение бюджетного и финансового регулирования рыночной экономики.

9. Какое утверждение не относится к вертикальному интегрированию?

- А. это объединение дает возможность более полно охватить рынок и поставить широкую продуктовую линейку;
- Б. это объединение предприятий, осуществляющих в совокупности единый производственно технологический цикл;
- В. классический пример вертикально интегрированных компаний – ЛУКОЙЛ, ЮКОС;
- Г. вертикальная интеграция позволяет отсеять конкурентов от дефицитных источников сырья.

10. Какое из перечисленных утверждений верно?

- А. Лоббистской организацией стоит считать юридически самостоятельные единицы, связанные отношениями экономической зависимости, а также проводящие единую хозяйственную политику;
- Б. Лоббистской организацией является только такая организация, в которой один из участников обладает контролем над другими;
- В. Лоббистской организацией является организация оказывающая воздействие на государственные органы и органы местного самоуправления с це-

люю добиться принятия (или непринятия) ими решений в соответствии с потребностями групп интересов;

Г. Лоббистская организация занимается разделением сверх крупных образований на независимые или состоящие в альянсе компании.

9. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ «ЗАДАЧА РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ. МЕХАНИЗМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Постановка задачи корпоративной стратегии
2. Алгоритм решения задачи корпоративной стратегии
3. Механизмы корпоративного управления

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

10. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ «ПОНЯТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. КЛАССИФИКАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Структура, основные функции и свойства организационной культуры;
2. Типологии в области организационной и корпоративной культуры;
3. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур.

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

Далее проводится контроль остаточных знаний по рассматриваемой теме с помощью тестовых заданий, примеры которых приведены далее:

1. Какие показатели позволяют определить силу воздействия корпоративной культуры (КК)? (несколько правильных ответов)

- А. Степень приверженности персонала;
- Б. Уровень текучести кадров;
- Г. Уровень сплоченности трудового коллектива;
- Д. Количество больничных листов.

2. Основными мотивами деятельности работника при преобладании предпринимательской КК является:

- А. вызов, влекущий самореализацию;
- Б. общие командные цели;
- Г. экономический интерес;
- Д. социальные отношения, которые складываются в процессе труда.

3. Какой вид КК можно охарактеризовать фразой: «Для этой КК характерно большое число конфликтов, разрешение которых отнимает у персонала много времени»?

- А. Дисфункциональная;
- Б. Дифференцирующая;
- Г. Функциональная;
- Д. Диверсифицированная.

4. Предположительно, какими свойствами должен обладать работник, в организации которого преобладает органическая КК?

- А. Интерес только к своим личным целям;
- Б. Озабоченность в основном социальными нуждами;
- Г. Высокая работоспособность;
- Д. Лень, пассивность, нуждаются в контроле со стороны организации.

5. Какие аспекты легли в основы типологии Г. Хофштеда? (несколько правильных ответов)

- А. Индивидуализм – коллективизм;
- Б. Мужественности – женственность;
- Г. Дистанция власти;
- Д. Высокий риск.

6. Для этого типа КК (типология по Дейлу и Кеннеди) характерно следующее: служащие мало чем рискуют, их поощряют вести интенсивную деятельность с относительно небольшим риском. Все действия получают быструю обратную связь. Клиент правит балом и определяет все. Обслуживание клиента, стремление ему угодить является сутью этой культуры. Важна команда, а не отдельный человек (организации по сбыту, магазины розничной торговли)

- А. Культура высокого риска и быстрой обратной связи;

- Б. Культура высокого риска и низкой обратной связи;
- Г. Культура низкого риска и быстрой обратной связи;
- Д. Культура низкого риска и медленной обратной связи.

7. «Партизанский» тип КК (типология Р. Акоффа) предполагает:

А. Высокая степень привлечения работников к установлению целей, низкая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей. Отношения «доктор–пациент»;

Б. Низкая степень привлечения работников к установлению целей, низкая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей. Отношения автократии;

Г. Высокая степень привлечения работников к установлению целей, высокая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей. Отношения демократии (группы и организации, управляемые «по целям» или по «результатам», компании со структурой «перевернутой пирамиды»);

Д. Низкая степень привлечения работников к установлению целей, высокая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей. Отношения автономии (кооперативы, творческие союзы, клубы).

8. Организация с данным типом культуры (типология Ханди) объединяет людей не для решения каких-либо задач, а для того, чтобы они могли добиваться своих целей?

- А. «Культура власти»;
- Б. «Ролевая культура»;
- Г. «Культура задачи»;
- Д. «Культура личности».

9. Какой вариант взаимодействия с внешней средой характерен для культуры «огорода»?

- А. Стремление сохранить доминирующие позиции на традиционном рынке;
- Б. Ориентация каждого работника на требование рынка;
- Г. Исчерпав возможности одного рынка, переходят на другой;
- Д. Высокая ориентация на изменения рынка.

10. Этот тип КК доминирует в организациях, ориентированных на результаты. Ее главная забота – выполнение поставленной задачи. Люди целеустремлены и соперничают между собой. Лидеры – твердые руководители и суровые конкуренты. Они непоколебимы и требовательны. Организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать. Репутация и успех составляют предмет общего радения. Стиль организации – жестко проводимая линия на конкурентоспособность.

- А. Рыночная организационная культура;
- Б. Иерархическая организационная культура;
- Г. Адхократическая организационная культура;
- Д. Клановая организационная культура.

11. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ХАРАКТЕРИСТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. ЭЛЕМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Характеристики корпоративной культуры.
2. Элементы формирования корпоративной культуры.

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

Далее проводится контроль остаточных знаний по рассматриваемой теме с помощью тестовых заданий, примеры которых приведены далее:

1. Выберите неверное утверждение.

А. Формальная структура предполагает наличие субъекта-организатора (руководителя, руководящего органа), сознательно подчиняющего жизнедеятельность организации заданной цели.

Б. Формальная структура предполагает разработку основной организационной культуры, путем внедрения кодекса корпоративной этики.

В. Неформальная структура предполагает наличие объекта-организатора, сознательно подчиняющего жизнедеятельность организации заданной цели.

Г. Субкультура возникает, как правило, в неформальной структуре.

2. «Передовую субкультуру» можно описать следующим образом:

А. это субкультура центрального аппарата управления, где приверженность ключевым ценностям доминирующей культуры проявляется сильнее, чем в других частях организации;

Б. для этой субкультуры характерно то, что ключевые ценности доминирующей в организации культуры принимаются членами группы наряду с набором других ценностей, не конфликтующих с общепринятыми;

В. носителями этого типа субкультур являются члены организации, отвергающие ценности доминирующей в организации культуры;

Г. чаще всего эта субкультура существует в отдаленных от центра подразделениях организации (территориальных или функциональных).

3. Что из перечисленного не относится к видам субкультур выделенным по критерию «степени вовлеченности носителей субкультуры в управленческие процессы в организации»?

- А. субкультура топ-менеджмента компании;
- Б. субкультура рядовых сотрудников организации.
- В. субкультура руководителей среднего звена;
- Г. субкультура молодежи.

4. Выберите неверное окончание утверждения: «В процессе своего развития различные субкультуры определенным образом позиционируются относительно друг друга: ...»

- А. они изолируются друг друга;
- Б. одна субкультура вытесняется другой, более сильной;
- В. они взаимодействуют, налаживая связи и видоизменяясь;
- Г. передовая субкультура должна поглотить все остальные субкультуры организации.

5. Возможен ли вариант, когда субкультура одного отдела перевешивает культуру организации в целом?

- А. Да. К чему это может привести?
- Б. Нет. Дайте обоснование вашего ответа.

Место для ответа

6. Если субкультура несет прямой вред организации, то ее нужно:

- А. изолировать;
- Б. устранить;
- В. примирить с главенствующей культурой;
- Г. перенаправить: изменить ее нормы, ценности и др.

7. Усиление контактов между носителями разных субкультур – это метод

- А. примирения организационной культурой;
- Б. изолирования субкультур;
- В. устранения субкультур;
- Г. слияния субкультур.

8. Требуется ли феномен субкультур постоянного внимания со стороны руководства организации?

- А. Да. Почему?
- Б. Нет. Почему?

Место для ответа

9. Для какого вида дифференциации культуры организации характерна следующая ситуация?

Культурные последствия зачастую оказываются совершенно неожиданными, поскольку территориальные подразделения неизбежно заимствуют часть представлений у принимающей культуры. Если компания нанимает для работы в филиалах ещё и местных жителей, это влияние, разумеется, усиливается.

- А. дифференциация по иерархическим уровням;
- Б. профессиональная дифференциация;
- В. функциональная дифференциация;
- Г. географическая децентрализация.

10. Какой вид дифференциации организационной культуры наиболее характерен для ВГТУ? Дайте обоснование вашему ответу.

- А. географическая децентрализация;
- Б. выделение структурных оппозиционных групп;
- В. дифференциация по продуктам, рынкам или технологиям;
- Г. профессиональная дифференциация.

12. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «СВОЙСТВА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. ФУНКЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Свойства корпоративной культуры.
2. Функции корпоративной культуры.

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

Далее проводится контроль остаточных знаний по рассматриваемой теме с помощью тестовых заданий, примеры которых приведены далее:

1. Организационная (корпоративная) культура определяется как
 - А. совокупность всех материальных ценностей, созданных определённой культурой, её овеществлённая составляющая;
 - Б. совокупность ценностей, обычаев, традиций, норм, верований и пред-

положений, воплощенных в различных сторонах деятельности организации, и которые делают ту или иную организацию уникальной;

В. культура поведения, которая выражается главным образом в речи, во взаимном обмене репликами и беседе;

Г. совокупность форм повседневного поведения человека (в труде, в быту, в общении с другими людьми), в которых находят внешнее выражение моральные и эстетические нормы этого поведения.

2. К основным функциям организационной культуры относят:

А. внутреннюю адаптацию и внешнюю интеграция;

Б. адаптивную, коммуникативную и игровую;

В. внутреннюю интеграция и внешнюю адаптацию;

Г. интегративную, коммуникативную и компенсаторную.

3. Чем обуславливается переход какой-либо субкультуры организации в ранг доминирующей – организационной (корпоративной) культуры предприятия?

А. Ее утверждение приказом высшего руководства организации;

Б. Ее описание в кодексе корпоративной этики организации;

В. Ее поддержка и использование руководством организации как сплачивающий элемент;

Г. Ее поддержка большинством членов организации.

4. Элемент организационной культуры «групповые нормы» определяется как:

А. свойственные группам стандарты и образцы, регламентирующие поведение их членов;

Б. чувство, определяемое физическим составом группы и характерной манерой взаимодействия членов организации друг с другом, клиентами или иными сторонними лицами;

В. наиболее общие идеологические принципы, которыми определяются действия организации по отношению к служащим, клиентам или посредникам;

Г. правила поведения при работе в организации; традиции и ограничения, которые следует усвоить новичку для того, чтобы стать полноценным членом организации / «заведенный порядок».

5. Культурные формы эмоционального информационно-исторического фона подразделяются на несколько категорий:

А. символы, язык, повествование и обычаи; Б. слэнг, обычаи, традиции и ритуалы;

В. философия, логотип, обычаи и ритуалы; Г. символы, язык, традиции и ритуалы.

6. Символ – это:

А. культурная форма, содержащая в наиболее концентрированном виде

основные идеи существования организации, выраженные каким-либо ярким образом

Б. система звуков, письменных знаков или жестов, используемая членами организации как средство межличностного общения, в ходе которого индивиды обмениваются между собой различными представлениями, идеями, интересами, чувствами и установками

В. знак или символ, используемый организациями для повышения узнаваемости и распознаваемости в социуме

Г. привычные, нормальные, наиболее удобные – и широко распространенные способы групповой деятельности.

7. Эта система передачи, получения, анализа информации, управления потоками движения информации по организации, направленная на обеспечение деятельности организации.

А. систему управления; Б. информационная система; В. система адаптации; Г. система групповых норм.

8. Что из перечисленного не относится к определению социально-психологического климата?

А. Это устойчивая система внутренних связей группы, проявляющаяся в эмоциональном настрое, общественном мнении и результатах деятельности;

Б. Это социально-психологическое состояние коллектива, характер ценностных ориентаций, межличностных отношений, взаимных ожиданий;

В. Он зависит от среды и уровня развития коллектива, непосредственно влияет на деятельность его членов, на осуществление его основных функций;

Г. Это наиболее общие политические и идеологические принципы, которыми определяются действия организации по отношению к служащим, клиентам или посредникам.

9. Концепция создания сильной организационной культуры заключается во внедрении Системы качества. Ее эффективное внедрение меняет поведение сотрудников: люди начинают выявлять и устранять потери, тем самым облегчая себе работу. На следующем этапе меняются взгляды сотрудников: осознается необходимость непрерывного совершенствования всех процессов. Что в итоге приводит к формированию общих норм поведения личности в организации. Исходя из описанного выше, выберите правильную цепочку формирования категорий в организации в процессе создания сильной организационной культуры.

А. Поведение -> Убеждения -> Организационная культура; Б. Убеждения -> Поведение -> Организационная культура;

В. Организационная культура -> Поведение -> Убеждения; Г. Поведение -> Организационная культура -> Убеждения.

10. Обычай – это:

А. культурная форма, содержащая в наиболее концентрированном виде основные идеи существования организации, выраженные каким-либо ярким образом

Б. система звуков, письменных знаков или жестов, используемая членами организации как средство межличностного общения, в ходе которого индивиды обмениваются между собой различными представлениями, идеями, интересами, чувствами и установками

В. знак или символ, используемый организациями для повышения узнаваемости и распознаваемости в социуме

Г. привычные, нормальные, наиболее удобные – и широко распространенные способы групповой деятельности.

13. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «КУЛЬТУРНОЕ ПРОСТРАНСТВО»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рассматриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Корпоративные культуры в различных национальных контекстах
2. Корпоративная культура многонациональных корпораций
3. Взаимодействие корпоративной культуры многонациональной корпорации (МНК) с национальными культурами на внешнем и внутреннем уровнях
4. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры
5. Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

14. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ВИДЫ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Главной целью практического занятия является повторение, закрепление знаний и получений умений и навыков решения конкретных задач. В этих целях студентам перед занятием необходимо повторить, изучить лекции по рас-

смаатриваемой теме.

Часть занятия будет проводиться в форме тематической дискуссии.

Вопросы и темы для обсуждения:

1. Системы управления взаимоотношениями с клиентами (CRM).
2. Системы управления взаимоотношениями с поставщиками (SRM).
3. Системы управления цепочками поставок (SCM).

Контроль результатов выполнения самостоятельной работы по предыдущим темам дисциплины.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, для достижения поставленных целей и результатов дисциплины «Корпоративное управление и культура» необходимо четкое выполнение функций практических занятий. А именно: обучающей, которая позволяет организовать творческое активное изучение теоретических и практических вопросов, установить непосредственное общение обучаемых и педагогов, формирует у студентов самоконтроль за правильным пониманием изучаемого материала, закрепляет и расширяет их знания; воспитывающей – осуществляет связь теоретических знаний с практикой, усиливает обратную связь обучаемых с педагогами, формирует принципиальность в суждениях, самокритичность, навыки, привычки профессиональной деятельности и поведения; контролирующей – позволяет систематически проверять уровень подготовленности обучаемых к занятиям, к будущей практической деятельности, а также оценить качество их самостоятельной работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аникеева, О.П. Корпоративная социальная ответственность и международная конкурентоспособность : практическое пособие / О.П. Аникеева; Тюменский государственный университет. - Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. - 170 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-400-01453-6. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571757>
2. Рыбина, З.В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / З.В. Рыбина. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2020. - 224 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4499-0692-2. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420>
3. Бабич, А.М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий [Электронный ресурс] : Учебное пособие / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков. - Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий ; 2024-01-11. - Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. - 296 с. - Гарантированный срок размещения в ЭБС до 11.01.2024 (автопродлонгация). - ISBN 978-5-6041536-1-1. URL: <http://www.iprbookshop.ru/80644.html>
4. Корпоративное управление [Текст] : учебное пособие / Воронеж. гос. архитектур.-строит. ун-т ; сост. : Т. А. Аверина, С. А. Баркалов, Е. В. Баутина, А. С. Скогорева. - Воронеж : Ритм, 2016. - 395 с.
5. Володина Н.Л. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : Учеб. пособие. - Электрон. текстовые, граф. дан. (18,9 Мб). - Воронеж : ФГБОУ ВПО "Воронежский государственный технический университет", 2014. - 1 файл. - 30-00.
6. Григорян, Е.С. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 248 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03159-5. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496198>
7. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : Учебно-методическое пособие / сост. О. П. Маслова. - Корпоративная социальная ответственность ; 2025-02-06. - Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015. - 236 с. - Гарантированный срок размещения в ЭБС до 06.02.2025 (автопродлонгация). - ISBN 2227-8397. URL: <http://www.iprbookshop.ru/91763.html>
8. Жагловская, А.В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / А. В. Жагловская, В. И. Чалов. - Корпоративная социальная ответственность ; Весь срок охраны авторского права. - Москва : Издательский Дом МИСиС, 2015. - 92 с. - Текст. - Весь срок охраны авторского права. - ISBN 978-5-87623-874-0. URL: <http://www.iprbookshop.ru/97846.html>
9. Буянский, С.Г. Корпоративное управление, комплаенс и риск-

менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.В. Трунцевский; С.Г. Буянский. - Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент ; 2019-03-06. - Москва : Русайнс, 2016. - 342 с

10. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т.Н. Персикова. - Москва : Логос, 2015. - 288 с. - ISBN 978-5-98704-467-4.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/70694.html>

11. Короткий, С.В. Корпоративное управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Короткий. - Саратов : Вузовское образование, 2018. – 230 с. - ISBN 978-5-4487-0135-1.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/72357.html>

12. Тепман, Л. Н. Корпоративное управление : учебное пособие / Л.Н. Тепман. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01550-7.

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436848>

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ПОНЯТИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ. УСТРОЙСТВО КОРПОРАЦИИ».....	7
2. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ КОРПОРАЦИИ. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ».....	10
3. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В РОССИИ. СРЕДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАЦИИ».....	15
4. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ. СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ».....	18
5. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ОБЩЕСТВА. КОРПОРАТИВНЫЙ СЕКРЕТАРЬ».....	18
6. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ОЦЕНКА СТОИМОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ. ПРОЕКТИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР».....	19
7. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ. КОРПОРАТИВНЫЙ КОНТРОЛЬ».....	19
8. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ИНТЕГРИРОВАННЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ СТРУКТУРЫ. ПОТЕНЦИАЛ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ».....	20
9. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ЗАДАЧА РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ. МЕХАНИЗМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ».....	23
10. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ПОНЯТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. КЛАССИФИКАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ».....	23
11. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ХАРАКТЕРИСТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. ЭЛЕМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ».....	26
12. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «СВОЙСТВА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. ФУНКЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ».....	28
13. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «КУЛЬТУРНОЕ ПРОСТРАНСТВО».....	31
14. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ВИДЫ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ».....	31
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	33
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	34

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КУЛЬТУРА

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к выполнению практических занятий для обучающихся
по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
(профиль «Менеджмент»)
всех форм обучения

Составитель

Первалова Ольга Сергеевна

Компьютерный набор: О. С. Первалова

В авторской редакции

Подписано к изданию 18. 01. 2021.

Объем данных 208 Кб.

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет»
394026 Воронеж, Московский просп., 14