

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Модели и механизмы стратегического корпоративного управления

Направление подготовки	38.04.02, Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Стратегическое корпоративное управление
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	заочная

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	7
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА	9
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	10
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ	17
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ	18

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-5	владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде

1.2. Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1.:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
Первый уровень (пороговый) (ПК-5) - 1	Модели и механизмы стратегического корпоративного управления	Знать: новейшие школы и теории современного стратегического анализа, принципы взаимодействия экономических агентов рыночной среды, основные методы стратегического анализа организации, задачи стратегического корпоративного управления и в современных условиях 31 (ПК-5) Уметь: использовать методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов, анализа внешних и внутренних условий функционирования экономических агентов У1 (ПК-5) Владеть: методами экономического и стратегического анализа деятельности корпорации, поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде, навыками построения организационной структуры управления, определения перспектив развития организации В1(ПК-5)

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции магистранта:

- знает основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента; основные принципы эффективного функционирования и управления корпорацией;

стандартные методы стратегического анализа условий функционирования корпораций; типы организационных структур управления;

- умеет принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия, разрабатывать проекты и программы улучшений и обеспечивать их реализацию;
- владеет способностью разрабатывать проекты и программы улучшений и обеспечивать их реализацию, методикой построения организационно-управленческих моделей, способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
1	2	3	4	5
Тема 1. Введение в предмет. Основные понятия, цели и задачи разработки систем и моделей корпоративного управления.	Текущий контроль	Система задач, порядок разработки и реализации стратегии корпорации.	СЗ: Групповая работа	Устная
Тема 2. Организационные модели корпораций и их объединений в бизнесе.	Текущий контроль	Организационные модели корпораций, корпоративных объединений, источники и условия эффективности их создания (участия в них).	СЗ: Групповая дискуссия	Устная
Тема 3. Исследование внешних и внутренних условий функционирования корпорации.	Текущий контроль	Анализ условий функционирования корпорации, способы их учета в менеджменте. Способы использования «сил» партнерами корпорации и средства противостояния им.	СЗ: Групповая дискуссия	Устная
Тема 4. Основные	Текущий	Эффективные	ПЗ: Кейс	Устная

модели и инструменты стратегического анализа и управления корпорацией.	контроль	инструменты стратегического анализа и управления корпорацией. Их применение в условиях российской экономики.		
Тема 5. Видение, миссия, цель, стратегия, программа (план) развития.	Текущий контроль	Способы формирования (выбора) целевых систем корпорации: видения, миссии, целей, стратегий и программы развития	ПЗ: Кейс	Устная
Тема 6. Методы формирования и механизмы реализации инновационной стратегии корпорации.	Текущий контроль	Условия эффективного применения моделей корпоративной коммерциализации научно-технических разработок. Методы управления инновационным циклом. Корпоративные инновационные системы.	СЗ: Групповая дискуссия	Устная
Тема 7. Организационные модели и механизмы стратегического управления корпорацией.	Текущий контроль	Методы и механизмы системного совершенствования организационной структуры производственной корпорации	СЗ: Групповая работа по решению практической задачи	Устная
Тема 8. Мотивация и стимулирование в корпоративном менеджменте.	Текущий контроль	Методы и механизмы стимулирования трудовой активности различных социальных групп работников в корпоративном менеджменте. Способы согласования интересов участников и работников корпорации.	СЗ: Круглый стол (доклады)	Устная
Все темы и разделы	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Письменная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: а) Виды корпораций, их интеграции и корпоративных объединений. б) Цикл стратегического	Вопросы к ГИА	

		<p>управления современной корпорацией.</p> <p>в) Системный подход как основная методология современного корпоративного управления. Общесистемные принципы организации и управления.</p> <p>г) Модели построения организационных структур высших органов власти корпорации.</p> <p>д) Базовые модели корпоративного управления: американская и немецкая</p> <p>Вопрос 2. Уметь:</p> <p>а) Обоснование и выбор методов системного анализа условий функционирования корпораций.</p> <p>б) Обоснование и выбор прогрессивной модели работы корпорации с инновациями</p> <p>в) Обоснование требований к построению эффективных систем управления корпоративными объединениями в России</p> <p>г) Определение (прогноз) тенденций развития систем управления корпорациями</p> <p>Вопрос 3. Владеть:</p> <p>а) Выбор организационной формы стратегической интеграции корпораций (решение кейса).</p> <p>б) Анализ и</p>		
--	--	--	--	--

		совершенствование организационной структуры корпорации в соответствии с целями и стратегией ее развития (решение кейса)		
--	--	---	--	--

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутой уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия магистранта в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное	Высказывание неординарных суждений, активное участие в

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутой уровень освоения компетенции
	задач			решение с отдельными замечаниями	ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутой уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
-------	--------

<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Групповая работа	Тема 1. Определить состав системы задач стратегического управления корпорацией, порядок разработки и реализации стратегии корпорации.
Групповая дискуссия	Тема 2. Дискуссия по определению источников и условий эффективности создания корпоративных объединений (участия в них)
Групповая дискуссия	Тема 3. Дискуссия об эффективных способах системного анализа условий функционирования корпорации и способов их учета в менеджменте.
ПЗ: Кейс	Тема 4. Анализ кейса «Корпоративные стратегии и структуры». Ситуационные задачи: - SWOT-анализ корпораций «Карьер», «Металлист», «Втор-М». - GAP-анализ корпораций «Карьер», «Металлист», «Втор-М».
ПЗ: Кейс	Тема 5. Работа с кейсами «Корпоративные стратегии и структуры», «Стратегия «МАШИНБЕТ». Ситуационные задачи: Выбор стратегических решений о направлениях корпоративных преобразований. Формирование системы стратегий и мероприятий (проектов) развития корпорации
Групповая дискуссия	Тема 6. Дискуссия об условиях эффективного применения моделей корпоративной коммерциализации научно-технических разработок; о методах управления инновационным циклом; о структурах корпоративных инновационных систем.
Групповая работа по решению практической задачи	Тема 7. Определение методов и механизмов совершенствования организационной системы (организационной структуры) производственной корпорации
Круглый стол (доклады)	Тема 8. Подготовить доклады по методам и механизмам стимулирования трудовой активности различных социальных групп работников в корпоративном менеджменте; а также способам согласования интересов участников и работников корпорации.

5.2. Контрольные точки БРС

Первая контрольная точка.

Выполнение мини-группами магистрантами (4-5 человек) самостоятельной внеаудиторной аналитической работы – проведение комплексного анализа и подготовка системных стратегических решений по кейсам: «Корпоративные стратегии и структуры» и «Стратегия «МАШИНБЕТ».

Мини-группы готовят письменные ответы на выбранные или установленные преподавателем задания объемом не менее 5 страниц (см.ниже). В процессе обсуждения решений по кейсу каждый из участников мини-групп выступает перед учебной группой и

преподавателем с обоснованием коллективных или индивидуальных решений (5-7 минут).
Преподаватель проводит анализ выполненных заданий и выступлений.
Варианты заданий по кейсу «Корпоративные стратегии и структуры»:

1. Системный стратегический анализ внешних условий функционирования корпорации «Карьер»
2. Системный стратегический анализ внешних условий функционирования корпорации «Металлист»
3. Системный стратегический анализ внешних условий функционирования корпорации «Втор.М»
4. Системный стратегический анализ внутренних условий функционирования корпорации «Карьер»
5. Системный стратегический анализ внутренних условий функционирования корпорации «Металлист»
6. Системный стратегический анализ внутренних условий функционирования корпорации «Втор.М»
7. Система целей, стратегий и ключевых стратегических мероприятий развития корпорации «Карьер»
8. Система целей, стратегий и ключевых стратегических мероприятий развития корпорации «Металлист»
9. Система целей, стратегий и ключевых стратегических мероприятий развития корпорации «Втор.М»
10. Анализ соответствия организационной структуры корпорации «Карьер» стратегическим задачам развития и направления ее совершенствования
11. Анализ соответствия организационной структуры корпорации «Металлист» стратегическим задачам развития и направления ее совершенствования
12. Анализ соответствия организационной структуры корпорации «Втор.М» стратегическим задачам развития и направления ее совершенствования

Варианты заданий по кейсу «Стратегия «МАШИНБЕТ»:

1. провести комплексный стратегический анализ внешних и внутренних условий функционирования компании;
2. разработать систему целей и выбрать стратегии их достижения;
3. сформировать программу мероприятий стратегического развития;
4. определить организационную модель решения стратегических задач.

Вторая контрольная точка – в форме теста. (письменно).

Для подготовки необходимо проработать материалы по изучаемым темам (конспект лекций, презентаций лекций, рекомендуемую литературу).

Вопросы для подготовки к тесту:

- ✓ Применение методов корпоративной коммерциализации научно-технических разработок в России и зарубежом.
- ✓ Причины, сдерживающие инновационное развитие российских корпораций.
- ✓ Жизненный цикл изделия (технологии) и инновационных цикл изделия (технологии).

- ✓ Сходство и различия инновационных циклов «исследование-производство-сбыт» и «исследование-производство-эксплуатация».
- ✓ Внешние способы сокращения длительности инновационного цикла изделия (технологии).
- ✓ Внутрикorporативные способы сокращения длительности инновационного цикла изделия (технологии).
- ✓ Корпоративная стратегия (концепция) непрерывных инноваций.
- ✓ Типичные ошибки менеджеров при формировании организационных структур управления корпорацией.
- ✓ Интеграция ресурсного и целевого управления.
- ✓ «Революция менеджеров» в системе корпоративного управления и ее современные проявления.
- ✓ Механизм износа организационной структуры управления корпорацией.
- ✓ Методы анализа бизнес-процессов и организационных структур управления корпорацией.
- ✓ Эффективная стратегия карьерного роста менеджера.
- ✓ Результативные способы стимулирования трудовой активности рабочих.
- ✓ Результативные способы стимулирования трудовой активности сотрудников аппарата управления (в т.ч. работников творческого труда).
- ✓ Результативные способы стимулирования трудовой активности руководителей среднего и высшего звена.
- ✓ Методы согласования интересов участников корпорации (акционеров и наемных менеджеров).

5.3. Примерная тематика курсовых работ

Тема 1. Введение в предмет. Основные понятия, цели и задачи разработки систем и моделей корпоративного управления.

- Разработка моделей адаптивного управления корпорацией в условиях риска и неопределенности
- Исследование механизмов взаимосвязей целевого и ресурсного управления в современном корпоративном менеджменте
- Оптимизация соотношения централизации и децентрализации в системе управления крупной корпорацией
- Новые тенденции изменений систем корпоративного управления в российской экономике
- Проблемы современного корпоративного менеджмента и пути их решения

Тема 2. Организационные модели корпораций и их объединений в бизнесе.

- Разработка моделей построения и развития производственного кластера»
- Стратегическое развитие производственной корпорации в системе государственно-частного партнерства
- Разработка принципов формирования и развития кластеров в промышленности
- Формирование автомобилестроительного кластера в Северо-Западном регионе Российской Федерации

- Методы формирования виртуальных корпоративных объединений в экономике России
- Совершенствование управления вертикально-интегрированным холдингом в промышленности
- Источники эффективности корпоративных объединений в современной экономике
- Новые формы корпоративных объединений в российской экономике

Тема 3. Исследование внешних и внутренних условий функционирования корпорации.

- Анализ структуры собственности и основных условий функционирования холдинга
- Комплексный анализ финансово-экономического состояния корпорации и использование его результатов в стратегическом менеджменте
- Процессы и методы комплексного прогнозирования изменений среды функционирования корпорации
- Разработка интегрированной системы оценки потенциала развития корпорации
- Системное исследование рисков функционирования и развития корпорации в условиях нестабильной экономики
- Исследование международного и отечественного рынка продукции производственной корпорации
- Корпоративное исследование рынка закупок инновационной продукции
- Стратегический анализ состояния компании и условий ее функционирования

Тема 4. Основные модели и инструменты стратегического анализа и управления корпорацией.

- Модели преемственных (непрерывных) инноваций в корпоративном менеджменте
- Методы управления корпорацией с учетом концепции жизненного цикла
- Управление корпорацией в условиях рафинированного потребления продукции
- Выбор ключевых показателей развития корпорации
- Разработка моделей каскадирования ключевых показателей эффективности корпорации
- Реинжиниринг бизнес-процессов вертикально-интегрированной корпорации
- Методы и модели оптимизации ассортимента продукции корпорации
- Совершенствование системы управления корпорацией на основе принципов бережливого производства
- Эффективное рыночное управление корпорацией
- Разработка моделей и механизмов адаптивного управления интегрированными проектами в группах корпораций
- Системное управление сложными инженерными проектами в условиях динамичной среды
- Разработка эффективных методов интегрированного управления рисками корпорации

Тема 5. Видение, миссия, цель, стратегия, программа (план) развития.

- Стратегическое и оперативное управление машиностроительной корпорацией
- Разработка стратегии и программы производственно-технологического развития компании

- Разработка интегрированной стратегии развития диверсифицированной корпорации
- Формирование программы стратегического развития группы компаний
- Стратегия развития дистрибьюторской компании в условиях нестабильной экономики
- Стратегия диверсификации корпоративного бизнеса в условиях экономического кризиса
- Международная стратегия компании в условиях нестабильной экономики
- Разработка механизма стратегического развития компании в торгово-производственном кластере
- Формирование стратегии дизайн-менеджмента в производственной корпорации
- Формирование продуктово-рыночной стратегии в рамках стратегического бизнес-плана корпорации
- Разработка плана ключевых мероприятий по реализации производственной стратегии корпорации
- Стратегия автоматизации бизнес-процессов производственной компании в условиях динамичного рынка

Тема 6. Методы формирования и механизмы реализации инновационной стратегии корпорации.

- Методы сокращения инновационного цикла производственной корпорации
- Формирование механизмов работы корпорации с рынком открытых инноваций
- Модели корпоративной коммерциализации научно-технических разработок
- Формирование и развитие корпоративного акселератора
- Формирование корпоративной инновационной системы
- Разработка архитектуры корпоративной инновационной системы вертикально-интегрированного холдинга
- Стратегическое управление инновационной компанией
- Стратегии организационного развития инновационных корпораций
- Разработка проекта развития нового бизнес-направления корпорации
- Внедрение инновационных технологий в проектной корпорации
- Система позаказного планирования производства в научно-производственной компании
- Совершенствование механизма стратегического управления инновациями в промышленной корпорации
- Возможности использования средств государственной поддержки инновационного развития корпораций
- Новые формы инвестирования инновационных проектов корпораций

Тема 7. Организационные модели и механизмы стратегического управления корпорацией.

- Теоретические аспекты формирования организационных структур корпорации
- Методы динамической модернизации организационной структуры управления производственной корпорацией в условиях нестабильной экономики
- Реструктуризация научно-производственной корпорации
- Оценка эффективности реструктуризации

- Проект создания центра корпоративного управления диверсифицированной группой компаний
- Разработка стратегии реструктуризации группы компаний (корпоративного объединения)
- Методы оценки морального износа организационной структуры управления корпорацией
- Модели взаимосвязей параметров организационных структур и бизнес-процессов корпорации

Тема 8. Мотивация и стимулирование в корпоративном менеджменте.

- Методы согласования экономических интересов акционеров, менеджеров и рабочих в корпоративном менеджменте
- Разработка системы эффективного материального стимулирования работников корпорации (по их категориям)
- Особенности применения методов безокладной системы оплаты и стимулирования труда в современном менеджменте
- Использование ключевых показателей эффективности в корпоративных системах стимулирования трудовой активности персонала
- Разработка методов оценки индивидуальных и коллективных результатов труда персонала корпорации

Оценка эффективности корпоративной системы оплаты и стимулирования труда

5.4. Промежуточная аттестация

Номер темы	Вопросы для подготовки к экзамену
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Системный подход как основная методология современного управления корпорацией • Задачи и алгоритм системного управления корпорацией • Методы адаптивного управления корпорацией в условиях риска и неопределенности • Система принципов эффективной организации и управления корпорацией • Способы конкуренции корпораций за клиентов и инвестиционные ресурсы
2.	<ul style="list-style-type: none"> • Экономической и правовой базис корпорации • Виды корпоративных объединений как бизнес-систем • Способы интеграции корпораций в современном бизнесе • Холдинг как корпоративная бизнес-система • Контрактные корпоративные объединения • Источники и условия получения эффекта от объединения (синергетического эффекта)
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Системный анализ дальнего и непосредственного (макро- и микро-) окружения корпорации • Методы анализа силы клиентов и способы их давления на корпорацию • Методы анализа силы поставщиков и способы их давления на корпорацию • Системный анализ конкурентоспособности корпорации

	<ul style="list-style-type: none"> • Комплексный анализ состояния и потенциала развития корпорации • Системное использование методов качественного и количественного анализа
4.	<ul style="list-style-type: none"> • Эффективные методы планирования и управления современной корпорацией • Организационно-функциональный профиль корпорации как системная оценка ее состояния • Системные технологии выполнения стратегического анализа (SWOT-анализ, GAP-анализ и т.п.) • Использование матрицы «продукт – рынок» и балансовых методов в системном управлении корпорацией • Использование системы BSC в управлении корпорацией • Современные технологии и инструменты корпоративного управления: взаимосвязь и условия применения
5.	<ul style="list-style-type: none"> • Способы формирования видения и миссии корпорации • Факторы, определяющие содержание миссии корпорации • Требования к системе целей корпорации • Система стратегий корпорации (генеральные, продуктовые, функциональные, операционные) • Методы выбора целевых установок развития корпорации • Формирование стратегических программ развития корпорации
6.	<ul style="list-style-type: none"> • Эффективные методы управления инновационными процессами в производственной корпорации • Корпоративная инновационная система: цели, задачи, структура • Система моделей корпоративной коммерциализации научно-технических разработок (инноваций) • Концепция «открытых» и закрытых инноваций в корпоративном управлении
7.	<ul style="list-style-type: none"> • Американская и рейнская (немецкая) модели высшего управления корпорацией • Тенденции совершенствования систем управления ведущими производственными корпорациями • Обязанности высших органов власти и единоличного исполнительного органа корпорации • Задачи и функции независимых директоров в системе корпоративного менеджмента • Организационные методы повышения управляемости объединениями холдингового типа • Организация стратегического планирования в корпоративном управлении • Достоинства и недостатки структур управления корпорацией • Порядок формирования (актуализации) организационной структуры управления корпорацией
8.	<ul style="list-style-type: none"> • Мотивы и стимулы в корпоративном управлении • Прогрессивные методы оплаты и стимулирования труда различных

	социальных групп корпорации • Эффект «привыкания к заработной плате» в корпоративном менеджменте: способы предупреждения и преодоления негативных последствий
--	--

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции(ий), представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, *института*).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине

(модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты выполнения контрольных работ;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и

методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
С нарушениям и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
С нарушениям и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» — образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ» — альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся	Образовательные ресурсы	
	Электронные	Печатные

по нозологиям		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гиперссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	<ul style="list-style-type: none"> – <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.
---	--

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.