Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 14.09.2024 08:42:15
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
_____ / И.Л. Воротников/
«06» марта 2022г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**Корпоративный менеджмент в агробизнесе**
Направление подготовки	**38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль)	**Производственный менеджмент в агробизнесе**
Квалификация выпускника	**Бакалавр**
Нормативный срок обучения	**4 года**
Форма обучения	**очно-заочная**
Кафедра-разработчик	**Проектный менеджмент и внешнеэкономическая деятельность в АПК**
Ведущий преподаватель	**Власова Ольга Викторовна, доцент**

Разработчик: доцент, Власова О.В. _____ (подпись)

Саратов 2022

Содержание

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ……..... 3

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания…….. 4

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы....……..……..….. 10

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования …… 27

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Корпоративный менеджмент в агробизнесе» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 25.08.2020 г. № 50449, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Корпоративный менеджмент в агробизнесе»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
ПК-2	Способен формировать эффективную структуру управления производственных структурных подразделений предприятий агробизнеса, организовывать работу по тактическому планированию и контролю их деятельности	ПК - 2.2 Анализирует взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	7	лекции, практические занятия	устный опрос, письменный опрос, деловая игра

Примечание:

Компетенция ПК-2 – также формируется в ходе освоения дисциплин:

Управление технологическими процессами производства и переработки сельскохозяйственной продукции

Организация производства на предприятиях АПК

Производственный менеджмент в агробизнесе

Технологическая (проектно-технологическая) практика

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Управление в государственных и муниципальных организациях

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 2

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного средства в ОМ
1	письменный опрос	средство, направленное на изучение практического хода тех или иных процессов, исследование явления в рамках заданной темы с применением методов, освоенных на лекциях, сопоставление полученных результатов с теоретическими концепциями, осуществление интерпретации полученных результатов, оценивание применимости полученных результатов на практике	практические работы
2	устный опрос	средство, направленное на изучение теоретического материала, тех или иных процессов, исследование явления в рамках заданной темы с применением методов, освоенных на лекциях	перечень вопросов для устного опроса по темам дисциплины
3	деловая игра	совместная деятельность группы обучающихся и педагогического работника с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации, позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи	описание деловой игры

Таблица 3

Программа оценивания контролируемой дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1.	**Сущность и признаки корпоративного менеджмента.** Понятие корпоративного менеджмента. Объекты и субъекты корпоративного менеджмента.	ПК-2	Устный опрос
2.	**Определение признаков корпоративной идентичности.**	ПК-2	Устный опрос
3.	**Сущность и признаки корпоративного менеджмента.** Признаки корпоративной идентичности. Структура корпорации как социально-экономической системы. Условия и факторы возникновения и развития корпоративного менеджмента. Этапы и школы в истории корпоративного менеджмента.	ПК-2	Устный опрос
4.	**Характеристики хозяйственных обществ.**	ПК-2	Устный опрос
5.	**Методология корпоративного менеджмента**. Понятие, история возникновения и развития системы корпоративного менеджмента.	ПК-2	Устный опрос
6.	**Классификация организационных решений в корпорациях.**	ПК-2	Устный опрос

7.	**Методология корпоративного менеджмента**. Научные подходы развития теории корпоративного менеджмента. Выбор и построение организационных структур. Определение компетенций органов управления корпорацией. Организационные структуры корпораций, стратегии корпорации.	ПК-2	Устный опрос
8.	**Выбор организационных структур корпораций. Этапы решения проблем в корпорациях**	ПК-2	Устный опрос
9.	**Организационные структуры корпораций.** Основные понятия, связанные с организационными структурами корпораций. Особенности организационных структур корпораций	ПК-2	Устный опрос
10.	**Классификация ценных бумаг**	ПК-2	Устный опрос
11.	**Организационные структуры корпораций.** Построение оптимальных корпоративных структур	ПК-2	Устный опрос
12.	**Компетенции органов управления корпорацией. Внутренняя и внешняя среда корпорации**	ПК-2	Устный опрос
13.	**Функции и функциональные направления менеджмента корпорации.** Функции корпоративного менеджмента..	ПК-2	Устный опрос
14.	**Учредительство корпораций, их регистрация**	ПК-2	Устный опрос

15.	**Функции и функциональные направления менеджмента корпорации.** Функциональные направления корпоративного менеджмента. Построение функционально-структурной модели компании	ПК-2	Устный опрос
16.	**Виды международного бизнеса. Количественные и качественные характеристики корпораций**	ПК-2	Устный опрос
17.	**Корпоративная среда.** Определение корпоративной среды.	ПК-2	Устный опрос
18.	**Теория «X» и «Y» Мак-Грегора**	ПК-2	Письменный опрос
19.	**Корпоративная среда.** Взаимосвязь элементов внешней и внутренней среды корпораций. Материальная база корпорации и управление производством. Методы организации производственных процессов в корпорациях. Управленческие полномочия, делегирование прав и ответственности в корпорациях	ПК-2	Устный опрос
20.	**Конкурентоспособность корпораций. Внутренняя и внешняя среда корпорации**	ПК-2	Устный опрос

21.	**Государственное регулирование корпоративной деятельности.** Особенности регулирования деятельности корпораций в РФ. Гражданско-правовая регламентация организации и деятельности корпораций.	ПК-2	Устный опрос
22.	**Порядок обращения акций корпораций**	ПК-2	Устный опрос
23.	**Государственное регулирование корпоративной деятельности.** Модели взаимодействия государства и крупных корпораций.	ПК-2	Устный опрос
24.	**Управленческий цикл корпоративного менеджмента. Уровни управления в корпорациях**	ПК-2	Устный опрос
25.	**Методы и механизм корпоративного управления.** Классификация методов управления корпорацией. Интеграция механизмов корпоративного менеджмента	ПК-2	Устный опрос
26.	**Меры административно - правового регулирования, применяемые в отношении корпораций**	ПК-2	Устный опрос
27.	**Методы и механизм корпоративного управления.** Экономический механизм корпоративного управления. . Задачи внутрикорпоративного механизма управления.	ПК-2	Устный опрос

28.	**Особенности японской модели корпоративного менеджмента**	ПК-2	Устный опрос
29.	**Развитие корпоративного менеджмента в России и за рубежом.** Особенности отечественного корпоративного менеджмента	ПК-2	Устный опрос
30.	**Особенности немецкой модели корпоративного менеджмента**	ПК-2	Устный опрос
31.	**Развитие корпоративного менеджмента в России и за рубежом.** Зарубежные модели корпоративного управления	ПК-2	Устный опрос
32.	**Особенности англо-американской модели корпоративного менеджмента**	ПК-2	Устный опрос
33.	**Виды рисков в управлении корпорацией.** Видовое разнообразие рисков в процессе деятельности корпораций. Страхование рисков	ПК-2	Устный опрос
34.	**Деловая игра «Корпорация плюс»**	ПК-2	Письменный опрос
35.	**Виды рисков в управлении корпорацией.** Классификация рисков	ПК-2	Устный опрос

Таблица 4

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Корпоративный менеджмент в агробизнесе» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции, этапы освоения	Индикаторы достижения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)

компетенции	компетенций				
1	2	3	4	5	6
ПК-2, 9 семестр	ПК - 2.2 Анализирует взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, не может назвать современные функциональные стратегии компаний, их взаимосвязи, способы оценки влияния управленческих решений на достижение стратегических задач.	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, например, называет современные функциональные стратегии компаний, но испытывает значительные затруднения при определении основные стратегий преодоления конфликтов в корпорации, не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, но не вполне уверенно определяет современные функциональные стратегии компаний, их взаимосвязи, способы оценки влияния управленческих решений на достижение стратегических задач, не вполне уверенно выделяет основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации.	обучающийся демонстрирует знание материала, свободно определяет современные функциональные стратегии компаний, их взаимосвязи, способы оценки влияния управленческих решений на достижение стратегических задач .

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

3.1. Входной контроль

Цель проведения входного контроля: оценка остаточных знаний, полученных обучающихся при изучении предыдущих дисциплин. Для успешного прохождения входного контроля обучающийся должен продемонстрировать знания по основным понятиям экономики и менеджмента.

Примерный перечень вопросов

1. Сформулируйте основные законы теории организации и раскройте их содержание.
2. Виды деловых коммуникаций
3. Виды организационного поведения
4. Понятие агробизнеса
5. Общая схема бизнеса и место в ней корпораций
6. Предпринимательская деятельность
7. Производственное предпринимательство
8. Понятие производственного менеджмента
9. Понятие организации
10. Виды и формы организаций и их объединений
11. Что такое предприятие и каковы признаки их классификации?

3.2. Устный опрос

Устный опрос - является наиболее распространенным методом при проверке и оценке знаний. Сущность этого метода заключается в том, что преподаватель ставит обучающимся вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, качество и полноту его усвоения.

Устный опрос обучающихся позволяет контролировать процесс формирования знаний и умений, вместе с тем во время опроса осуществляется повторение и закрепление знаний и умений, совершенствуются диалогическая и монологическая формы речи.

Примерный перечень вопросов для устного опроса по теме практического занятия «Сущность и признаки корпоративного менеджмента»:

1. Понятие корпоративного менеджмента.
2. Субъекты и объекты корпоративного менеджмента.
3. Признаки корпоративной идентичности.
4. Каковы основные характеристики корпоративной формы бизнеса?
5. В чем сущность корпоративного управления?

3.3. Практическая работа

Практическая работа по дисциплине предназначена на закрепления теоретического материала и приобретения умения ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией и навыков разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

Примерный план проведения практических занятий.

Практическое занятие 1 (пример)
Определение признаков корпоративной идентичности.

№	Проводимое мероприятие	Форма	Время, мин.
1.	Входной контроль	Письменные ответы	15
2.	Определение признаков корпорации. Законы организации. Характерные особенности структур	Запись в тетради для практических занятий	30
3.	Работа с глоссарием по дисциплине	Запись в тетради для практических занятий	20
4.	Зарисовка примерных схем организационных структур	Запись в тетради для практических занятий	20
5.	Определение тем сообщений к последующему практическому занятию	Запись в тетради для практических занятий	5

3.4. Деловая игра

Деловые игры позволяют развить навыки управления, получить конкретные знания по широкой тематике, связанной с финансово-хозяйственной деятельности предприятий.

Сценарий деловой игры «Корпорация плюс»

Наиболее эффективными являются активные формы обучения. Важное место среди них занимает метод компьютерных деловых игр. Его суть – управление виртуальным экономическим объектом, деятельность которого имитирует компьютер.

В программах пользователь управляет виртуальным предприятием, действующим в условиях конкуренции. В программы заложена интегральная оценка эффективности управления, называемая игровым рейтингом. Задача пользователя – добиться как можно большего значения этого показателя к концу игрового курса.

Деловая игра показывает комплексную картину деятельности организации и место в ней каждого элемента системы управления.

Деловые игры «Корпорация плюс» показывает комплексную картину деятельности организации и место в ней каждого элемента системы управления. Студенты обычно не получают такой картины в результате изучения отдельных учебных предметов. Здесь же они могут объединить, закрепить и расширить свои знания, выступив в роли руководителя предприятия, видящего картину в целом, обладающего всей полнотой власти в принятии управленческих решений и в то же время условно несущего за них «полную ответственность».

Желание выйти победителем порождает у участников игры повышенный эмоциональный настрой, который способствует эффективному усвоению навыков и знаний, заложенных в компьютерную программу.

Ключевые слова: эффективность; управление.

Конкретные программы отличаются набором возможных управленческих решений и объемом отчетно-аналитической информации, предоставляемой пользователю на каждом шаге игры. Каждая следующая программа (в перечисленном порядке) сохраняет все содержание предыдущей и включает в себя ряд дополнительных моментов, связанных с углублением проблематики управления предприятием.

Основные цели игры:

• развитие управленческого потенциала участников;

• демонстрация этапов подготовки, проведения и принятия управленческих решений;

• интеграция и систематизация ранее освоенных знаний по экономической деятельности корпорации;

• формирование познавательного интереса к содержанию игры и расширение управленческой и экономической компетентности участников.

Программа «Корпорация плюс» охватывает широкий спектр тем, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью организаций. Внимательное изучение представленной здесь информации (самостоятельно или под руководством преподавателя) позволяет учащемуся получить конкретные знания в указанных сферах. В этом и заключается учебный аспект программы.

Участники игры:

1) Организатор;

2) Руководитель организации.

Описание этапов игры (продолжительность 4,5 часа)

«Разогрев» участников игры (10 мин)

Для формирования готовности участников к поведенческим изменениям в основных этапах игры ведущему рекомендуется провести упражнения «разогрева», которые помогут сформировать желание участников работать, настроить их на игру, создать определенную эмоциональную атмосферу, стимулировать поведенческие реакции.

«Разогрев» сопровождается индивидуальной и групповой рефлексией, позволяющей осмыслить процессы, способы и результаты индивидуальной и совместной деятельности участников.

Этап 1. Подготовительный. (20 мин)

Разъяснение целей и задач деловой игры. Формулировка правил игры.

В игре «Корпорация плюс» пользователь выступает в роли Генерального директора (в коллективном варианте – исполнительного органа) открытого акционерного общества, называемого далее Предприятием. Задача пользователя – эффективно управлять Предприятием в течение всего игрового курса. Это означает, что надо достигнуть как можно большего значения игрового рейтинга к концу игрового курса, а до этого не стать банкротом.

Игровой курс продолжается 73 условных месяца, т.е. 6 лет и еще один месяц (необходимый для выплаты дивидендов по итогам последнего календарного года). В базовом сценарии игры первым месяцем игрового курса считается январь 2011 г. и, следовательно, последний месяц – это январь 2017 г.

Первый месяц игрового курса считается первым месяцем функционирования Предприятия. До этого был лишь сформирован уставный капитал в размере 100 млн. руб. путем продажи 100 тыс. акций по номинальной стоимости 1000 руб. Начальные активы Предприятия состоят только из этих денежных средств.

В течение первого года перед пользователем стоит задача развертывания деятельности Предприятия и получения первой прибыли. Затем появятся качественно новые задачи по обеспечению стабильного роста Предприятия и укреплению его финансового положения.

Процесс игры состоит в следующем. В каждом месяце компьютер будет предоставлять богатую информацию о текущем положении дел на Предприятии и внешнем окружении. После тщательного анализа этой информации Пользователь принимает управленческие решения на текущий месяц и дает команду компьютеру на переход к следующему месяцу. Компьютер на основе математической модели, учитывающей огромное количество внутренних и внешних факторов, рассчитает результаты месячной деятельности Предприятия и сформирует отчетность. Далее процесс повторяется: Пользователь анализирует полученную информацию, на этой основе принимает (корректирует) свои решения и переходит к новому месяцу.

Если говорить более точно, переход к следующему месяцу непосредственно по указанию пользователя происходит только в индивидуальном варианте игры. Переход осуществляет Администратор игры после того, как все пользователи примут решения на текущий месяц.

Этап 2. Производственная деятельность предприятия (180 мин)

Основной вид деятельности Предприятия – производство и реализация продукции. По предположениям математической модели, Предприятие может производить три вида продукции: A, B и C. Для осуществления процесса производства продукции определенного вида необходимы следующие производственные факторы:

производственный цех, который берется в операционную аренду;

установленное там оборудование соответствующего вида (A, B или C);

сырье соответствующего вида (A, B или C);

рабочая сила однородной простой квалификации.

Всего может быть до четырех цехов по производству продукции каждого вида. Все эти цеха используют единый склад сырья соответствующего вида и отгружают произведенную продукцию также на единый склад. Принятая в программе схема производства весьма проста, главным образом, потому, что каждый из указанных факторов представлен

здесь в одном «экземпляре». На практике для производства продукции требуется гораздо больше: много видов оборудования, много видов сырья (а также полуфабрикатов, топлива, энергии), работники разных квалификаций и др. При этом каждое производство всегда специфично. Что общего в производственном процессе нефтеперерабатывающего завода, металлургической компании и ткацкой фабрики? Только то, что они используют указанные факторы производства с разным содержательным наполнением.

Попытка отразить в модели игры производственную специфику одной отрасли экономики привела бы к тому, что пользователям пришлось бы принимать множество частных производственных решений, не отражающих специфику других отраслей. Кому-то эти детали будут интересны, но большинству пользователей – нет.

Пользователю придется решать проблемы, с которыми сталкиваются финансовые менеджеры на практике.

Ключевыми проблемами финансового менеджмента являются:

выбор направления долгосрочных инвестиций;

выбор источников финансирования долгосрочных инвестиций;

управление оборотными активами и, в первую очередь, денежными средствами.

Первая из этих проблем, являющаяся предметом инвестиционной политики, сводится в игре к выбору между различными видами и типами покупаемого оборудования. Методы решения второй и третьей проблем определяют долгосрочную и краткосрочную финансовую политику.

Источниками финансирования долгосрочных инвестиций в игре служат:

нераспределенная прибыль и прочие внутренние источники;

банковские кредиты;

эмиссия акций;

лизинг оборудования.

Наиболее выгодны внутренние источники финансирования, поскольку они не порождают дополнительных затрат в виде процентов по кредитам и лизингу или дивидендов по новым акциям. Однако общее обустройство игры таково, что налаживание и расширение производства продукции вида B и, особенно, C только за счет внутренних источников практически невозможно в силу значительности требуемых для этого инвестиций в оборудование. В то же время эти производства значительно более выгодны, чем производство продукции вида A. Поэтому добиться высоких результатов в игре можно лишь, прибегая к внешним источникам с целью приобретения дорогостоящего оборудования видов B и C.

В любом случае пользователю придется заняться вопросами стратегического финансового планирования, т.е. согласованным формированием своей инвестиционной и долгосрочной финансовой политики.

В свою очередь, финансовая политика включает в себя ряд относительно обособленных направлений. В данной игре таковыми являются:

кредитная политика;
депозитная политика;
дивидендная политика;
эмиссионная политика;
фондовая политика.

Эти виды финансовой политики реализуются пользователем через управленческие решения.

Рыночное окружение предприятия

Предприятие действует в рыночном окружении.

На рынках оборудования и сырья Предприятие приобретает соответствующие средства производства. Там предлагается несколько их типов по каждому виду продукции. Пользователю придется выбирать между «дорогим и хорошим» и «дешевым, но похуже». На этих же рынках продается списанное оборудование и ненужное сырье.

Наиболее важным в игре является рынок готовой продукции, где предприятие вступает в конкуренцию с другими производителями аналогичной продукции. В индивидуальном варианте игры скрытых конкурентов моделирует компьютер. Инструментами конкуренции (факторами спроса) в игре служат цена и качество продукции, расходы на рекламу, уровень комиссионных по сбыту, а также предоставление покупателям рассрочек оплаты приобретенной продукции.

На рынке акций предприятие выступает двояким образом. С одной стороны, оно может производить первичное размещение и последующий выкуп собственных акций, а с другой, – покупать и продавать акции других организаций.

Взаимодействие с банком выражается в том, что, с одной стороны, Предприятие может брать там кредиты, а с другой, размещать свободные денежные средства в виде депозитов, причем, по выбору пользователя, на разные сроки и, соответственно, под разные процентные ставки.

Государство в условиях рыночной экономики не вмешивается в деятельность хозяйствующих субъектов. Вместе с тем оно устанавливает правила, которым обязано подчиняться любая организация. В частности, речь идет о налоговом законодательстве, а также правилах ведения бухгалтерского учета и составления финансовой (бухгалтерской) отчетности.

Анализ деятельности предприятия

В программе «БИЗНЕС-КУРС: Максимум» (в отличие от предыдущих программ данной серии) представлена также финансовая отчетность по международным стандартам (МСФО). Эта отчетность содержит те же по названиям формы, что и выше, однако они имеют совершенно иное содержание. При этом основные отличия (в рамках математической модели программы) связаны с разным отражением лизинга в российском и международном учете.

Вопросы анализа и планирования деятельности представлены в программе следующими темами:

Анализ финансовых показателей
Операционный анализ
Анализ капитала
Инвестиционный анализ
Рынок ценных бумаг

При этом речь идет не только об анализе финансово-хозяйственной деятельности предприятия, но и анализе рынков с целью выработки последующих финансово-инвестиционных решений.

Показатели оценки результатов предприятия

«Корпорация плюс» – это, прежде всего, деловая игра, где надо добиться успеха в управлении предприятием через преодоление внешней конкурентной среды. В связи с этим возникает важный вопрос – как измерять эффективность управления?

Каждая реальная компания в лице ее высших менеджеров и собственников вправе выбирать свою систему оценки результатов, определяющую цели бизнеса. Говоря в общем, системы оценки базируются на идеях максимизации (или достижения высокого уровня) тех или иных показателей следующего типа:

прибыли компании;
доходности вложенного капитала;
богатства собственников;
финансовой устойчивости компании.

Понимание целей бизнеса менялось по мере развития рыночных отношений. Во времена классиков экономической мысли (А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс и др.) и много позже главной целью капиталистического способа производства считалась максимизация прибыли. В современной теории финансового менеджмента более важной задачей объявляется максимизация рыночной стоимости богатства каждого акционера компании, что, в конечном счете, сводится к максимизации рыночной цены акции. Однако никто не берется утверждать, что максимизация какого-то одного показателя является единственной целью любого открытого акционерного общества.

Реальные системы оценки эффективности редко бывают строго формализованными. Обычно они сводятся к качественному анализу определенной совокупности выбранных показателей. Для учебной деловой игры лучше подходит четкий количественный критерий, на который могут ориентироваться как обучающиеся, так и преподаватели, использующие игру в учебном процессе.

В данной программе применяется следующая система оценки эффективности управления, которая удовлетворяет общетеоретическим требованиям, с одной стороны, и сущности игры, с другой.

Среди всех возможных вариантов в качестве главных показателей эффективности выбраны:

- годовая чистая прибыль – чистая прибыль, полученная Предприятием за последние 12 месяцев игры;
- годовая рентабельность собственного капитала – процентное отношение годовой чистой прибыли к среднегодовому собственному капиталу;
- рыночная цена акции.

При этом под собственным капиталом понимается сумма денежных поступлений от выпуска собственных акций и нераспределенной прибыли предприятия.

На основе главных показателей эффективности по определенным правилам строится интегральная оценка эффективности, называемая игровым рейтингом. Максимизация этого числового показателя и считается главной целью игры.

Заметим, что в отличие от чистой прибыли и рентабельности собственного капитала, которые рассчитываются по однозначным правилам, моделирование рыночной цены акции можно осуществлять различными способами. Подход, применяемый в данной программе, излагается ниже.

Алгоритм формирования рыночной цены акции

На практике рыночная цена акции зависит от финансового положения компании, размера выплачиваемых дивидендов, а также от огромного числа рыночных, общеэкономических, политических и даже психологических факторов. Поскольку основным предметом нашей игры является управление предприятием, нет необходимости учитывать здесь все многообразие внешних факторов. В противном случае оценка действий пользователя (игровой рейтинг) окажется в зависимости от неожиданных событий, на которые он никак не может повлиять. В такой ситуации невозможно сопоставлять успешность действий пользователя в разные периоды игры и, тем более, в разных игровых курсах.

Поэтому мы встаем на позиции фундаментального анализа – теории, согласно которой динамика рыночной цены акции определяется финансовым положением и дивидендной политикой компании.

Но даже при такой упрощенной постановке вопрос о механизме формирования цены акции не имеет однозначного ответа. По данному поводу в литературе высказывается немало разнообразных суждений. Иногда предлагаются аналитические зависимости (модель Гордона и др.). Однако эти формулы опираются на столь ограничительные предположения, что они заведомо не применимы в динамической многофакторной модели, лежащей в основе данной игры.

Поэтому мы используем специальный алгоритм формирования рыночной цены акции, который в наибольшей степени отвечает сути игры и в то же время учитывает общетеоретические положения.

Прежде всего, по нашим предположениям, рыночная цена акции не может опускаться ниже ее номинальной стоимости, равной 1 тыс. руб.

В нормальной ситуации рыночную цену акции определяют в игре следующие два показателя:

- бухгалтерская (балансовая) стоимость акции – отношение собственного капитала к общему количеству акций, находящихся в обращении;
- инвестиционная оценка акции – отношение дивидендов на акцию, выплаченных за последние 12 месяцев, к ставке рефинансирования ЦБ.

Бухгалтерская стоимость акции

Основное положение фундаментального анализа состоит в том, что бухгалтерская стоимость акции представляет собой центр, к которому должна тяготеть рыночная цена акции. Это можно обосновать двумя способами.

С одной стороны, как уже отмечалось, собственный капитал есть сумма поступлений от выпуска акций компании и нераспределенной прибыли, остающейся после выплаты дивидендов. Поэтому, по своему определению, бухгалтерская стоимость акции складывается из средней цены, уплаченной инвесторами за акцию (при первичном размещении), и нераспределенной прибыли, приходящейся на одну акцию. С этой точки зрения можно сказать, что бухгалтерская стоимость акции показывает, сколько вложено в одну акцию либо в виде прямых инвестиций, либо в виде капитализации прибыли, т.е. отказа от дивидендов.

С другой стороны, в бухгалтерском учете всегда соблюдается основное бухгалтерское уравнение:

Активы = Собственный капитал + Обязательства.

Это уравнение можно переписать в виде:

Собственный капитал = Активы – Обязательства.

Отсюда следует, что бухгалтерская стоимость акции может трактоваться как сумма денег, которая достанется владельцу акции в случае ликвидации компании, после продажи всех ее активов (имущества) по учетным ценам и погашения всех обязательств.

Таким образом, с обеих точек зрения бухгалтерская стоимость акции выражает внутреннюю ценность акции.

Инвестиционная оценка акции

В то же время второй из указанных выше показателей – инвестиционную оценку акции – можно трактовать как внешнюю ценность акции. В самом деле, это отношение выражает денежную сумму, которая способна принести альтернативный доход в виде процента, равного данной сумме дивидендов. Поэтому в условиях свободного финансового рынка, где инвесторы могут выбирать между направлениями инвестиций, увеличение инвестиционной оценки (величины выплачиваемых дивидендов) должно позитивно влиять на рыночную цену акции.

Здесь следует подчеркнуть, что на практике инвестиционная оценка акции формируется каждым инвестором самостоятельно с учетом разнообразных альтернативных вложений, которые ему доступны. Ими могут быть: открытие депозитов, предоставление кредитов, покупка

государственных облигаций и т.д. Соответственно, ставка доходности, с которой сравнивает конкретный инвестор годовые дивиденды на акцию данной компании, может быть разной. Этим, помимо прочего, объясняется значительная неопределенность в формировании рыночной цены акции на практике.

В программе при расчете инвестиционной оценки акции для определенности используется «ставка рефинансирования ЦБ», всегда располагающаяся между ставками процента по кредитам и депозитам и выражающая таким образом средний уровень доходности в финансово-банковской сфере.

С учетом сказанного, в программе применяется механизм формирования рыночной цены акции, использующий следующие зависимости:

рыночная цена акции возрастает по мере увеличения как бухгалтерской стоимости акции, так и инвестиционной оценки акции;

если инвестиционная оценка акции совпадает с бухгалтерской стоимостью акции, то рыночная цена акции равняется бухгалтерской стоимости и, значит, при инвестиционной оценке, располагающейся ниже (выше) бухгалтерской стоимости, рыночная цена будет ниже (выше) бухгалтерской стоимости;

если инвестиционная оценка равна нулю (дивиденды не выплачиваются), то рыночная цена будет равна бухгалтерской стоимости, умноженной на некоторый коэффициент меньше единицы;

при теоретическом увеличении инвестиционной оценки до бесконечности при заданной бухгалтерской стоимости рыночная цена будет асимптотически приближаться к бухгалтерской стоимости, умноженной на некоторый коэффициент больше единицы;

при теоретическом увеличении бухгалтерской стоимости до бесконечности при заданной инвестиционной оценке рыночная цена будет медленно уходить бесконечность.

В особых случаях на рыночную цену акции начинают дополнительно влиять следующие два финансовых показателя:

коэффициент текущей ликвидности – отношение оборотных активов к краткосрочным обязательствам организации;

коэффициент автономии – отношение собственного капитала к активам организации.

Согласно общепринятым требованиям, коэффициент текущей ликвидности должен быть не менее 1, а коэффициент автономии – не менее 0,5. Если эти требования нарушаются, то рыночная цена акции начинает снижаться, что отражает неуверенность инвесторов в финансовой устойчивости организации. Если же данные коэффициенты больше указанных критических значений, то они не оказывают никакого влияния на цену акции.

Механизм формирования рыночной цены акции включает в себя еще процедуру сглаживания реакций во времени. Поэтому рыночная цена

оказывается зависящей не только от текущих значений указанных четырех факторов, но и от их значений в предшествующие периоды.

Таким образом, рыночная цена акции не является в игре «рыночной» в прямом смысле этого слова. По существу, это – синтетический показатель деятельности Предприятия, в котором комбинировано оцениваются:

величина собственного капитала;

количество выпущенных акций;

величина выплачиваемых дивидендов;

ликвидность и финансовая устойчивость предприятия.

В заключение организатор проводит рефлексию. (60 мин)

Студенты должны во время рефлексии коллективно определяют, какой игрок принял правильное управленческое решение, в результате которого его предприятие получило максимальную прибыль.

Предлагается пятибалльная система оценки: 1 – минимальное присутствие, 5 – максимальное.

3.5. Рубежный контроль

Основной целью рубежного контроля является оценка полученных обучающимся знаний при изучении дисциплины. Для успешного прохождения рубежного контроля обучающийся должен продемонстрировать базовые знания по основным темам дисциплины.

Вопросы рубежного контроля №1

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Сущность и задачи корпоративного менеджмента
2. Признаки корпоративной идентичности
3. Стадии жизненного цикла корпораций
4. Методология корпоративного менеджмента. Основные этапы становления.
5. Рационалистический подход в корпоративном менеджменте.
6. Классическое направление в корпоративном менеджменте.
7. Виды корпоративных объединений.
8. Преимущества и недостатки компаний, основанных на различных формах собственности.
9. Виды ответственности по обязательствам.
10. Классификация ценных бумаг.
11. Права акционеров.
12. Очередность выплаты дивидендов акционерам
13. Бизнес-функции корпорации.
14. Количественные и качественные характеристики корпораций.
15. Формы создания хозяйственного общества
16. Внутренняя и внешняя среда корпорации.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Отличительные черты международных корпораций
2. Причины возникновения современных международных корпораций
3. Эволюция международных корпораций
4. Виды международных корпораций
5. Отраслевая структура производства транснациональных корпораций (ТНК)
6. Роль ТНК в мирохозяйственных связях
7. Внутрифирменное международное производство
8. Повышение роли ТНК
9. Деятельность ТНК
10. Современные стратегические модели международных корпораций

Вопросы рубежного контроля №2

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Конкурентоспособность корпораций.
2. Функции менеджмента корпорации
3. Цель создания «Кодекса корпоративного управления»
4. Определение компетенций органов управления корпорацией.
5. Государственное регулирование корпоративной деятельности.
6. Значение корпораций в общественном развитии
7. Учредительство корпораций, их регистрация.
8. Порядок обращения акций корпораций.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Теоретические основы принятия управленческих решений.
2. Классификация управленческих решений.
3. Процесс принятия решений
4. Типовые ситуации принятия решений
5. Методы принятия решенийВ чем выгоды международного разделения труда?
6. Какова структура управления внешнеэкономическими связями в корпорации?
7. Прогнозирование и планирование внешнеэкономической деятельности корпорации.
8. Каковы экономические методы управления внешнеэкономическими связями корпорации?
9. Как осуществляется государственное регулирование внешнеэкономических связей корпорации?

Вопросы рубежного контроля №3

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Управленческий цикл корпоративного менеджмента.
2. Влияние крупного бизнеса в России на социальные процессы в обществе
3. Развитие корпоративного менеджмента в России .
4. Уровни управления в корпорациях.
5. Функции комитета по стратегическому планированию
6. Функции комитета по аудиту.
7. Функции комитета по регулированию корпоративных конфликтов, комитета по кадрам, комитета по этике.
8. Особенности регулирования деятельности корпораций в РФ.
9. Меры административно - правового регулирования, применяемые в отношении корпораций, основанных на частном и государственном капитале.
10. Особенности японской модели корпоративного менеджмента.
11. Особенности немецкой модели корпоративного менеджмента.
12. Особенности англо-американской модели корпоративного менеджмента.
13. Группировка методов корпоративного управления.
14. Экономический механизм методов управления.
15. Формы воздействия на персонал корпорации.
16. Система ценностей, норм и правил корпорации.
17. Общая классификация стилей руководства.
18. Теория «X» и «Y» Мак-Грегора.
19. Классификация основ власти.
20. Проблемы коллективного управления.
21. Формы реализации власти менеджера корпорации.
22. Виды управленческих конфликтов.
23. Теории содержания мотивации. Соотношение групп потребностей.
24. Теории процесса мотивации.
25. Что такое холдинг? Крупные отечественные холдинги.
26. Виды конфликтов.
27. Каковы цели создания холдинговых структур?
28. Какие механизмы корпоративного управления могут быть использованы для построения системы управления дочерними и зависимыми организациями в холдинге?
29. Развитие человеческих ресурсов корпорации.
30. Какова схема управления холдингом через представителей в Совете Директоров?
31. Виды управленческих решений.
32. Контроллинг в системе корпоративного менеджмента.
33. Способы преодоления конфликтов.
34. Виды рисков в деятельности корпораций.

35. Типология современных корпоративных конфликтов
36. Коммуникации и способы передачи информации.
37. Управленческие полномочия. Делегирование прав и ответственности.
38. Инвестиции в развитие человеческих ресурсов корпорации.
39. Виды и формы контроля в деятельности корпораций.
40. Функции контроллинга.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. В чем выгоды международного разделения труда?
2. Какова структура управления внешнеэкономическими связями в корпорации?
3. Прогнозирование и планирование внешнеэкономической деятельности корпорации.
4. Каковы экономические методы управления внешнеэкономическими связями корпорации?
5. Как осуществляется государственное регулирование внешнеэкономических связей корпорации?
6. Сущность и виды коммуникаций в корпорации
7. Коммуникативный процесс в корпорации
8. Управление коммуникациями в корпорации

3.6. Промежуточная аттестация

Контроль за освоением дисциплины «Корпоративный менеджмент на предприятии АПК» и оценка знаний обучающихся на зачете производится в виде зачета в 9 семестре.

Вид промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.02. Менеджмент – зачет**.**

Цель проведения промежуточной аттестации (зачета) – контроль формирования у обучающихся навыков анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений на основе знаний управленческой теории. Расчетные задания на зачете не предусмотрены.

Вопросы, выносимые на зачет

1. Сущность и задачи корпоративного менеджмента
2. Признаки корпоративной идентичности
3. Стадии жизненного цикла корпораций
4. Методология корпоративного менеджмента. Основные этапы становления.
5. Рационалистический подход в корпоративном менеджменте.

6. Классическое направление в корпоративном менеджменте.
7. Виды корпоративных объединений.
8. Преимущества и недостатки компаний, основанных на различных формах собственности.
9. Виды ответственности по обязательствам.
10. Классификация ценных бумаг.
11. Права акционеров.
12. Очередность выплаты дивидендов акционерам
13. Функции менеджмента корпорации.
14. Бизнес-функции корпорации.
15. Конкурентоспособность корпораций.
16. Количественные и качественные характеристики корпораций.
17. Формы создания хозяйственного общества
18. Внутренняя и внешняя среда корпорации.
19. Цель создания «Кодекса корпоративного управления»
20. Определение компетенций органов управления корпорацией.
21. Государственное регулирование корпоративной деятельности.
22. Значение корпораций в общественном развитии
23. Учредительство корпораций, их регистрация.
24. Порядок обращения акций корпораций.
25. Управленческий цикл корпоративного менеджмента.
26. Влияние крупного бизнеса в России на социальные процессы в обществе
27. Развитие корпоративного менеджмента в России .
28. Уровни управления в корпорациях.
29. Функции комитета по стратегическому планированию
30. Функции комитета по аудиту.
31. Функции комитета по регулированию корпоративных конфликтов, комитета по кадрам, комитета по этике.
32. Особенности регулирования деятельности корпораций в РФ.
33. Меры административно - правового регулирования, применяемые в отношении корпораций, основанных на частном и государственном капитале.
34. Особенности японской модели корпоративного менеджмента.
35. Особенности немецкой модели корпоративного менеджмента.
36. Особенности англо-американской модели корпоративного менеджмента.
37. Группировка методов корпоративного управления.
38. Экономический механизм методов управления.
39. Формы воздействия на персонал корпорации.
40. Система ценностей, норм и правил корпорации.
41. Общая классификация стилей руководства.
42. Теория «X» и «Y» Мак-Грегора.
43. Классификация основ власти.

44. Проблемы коллективного управления.
45. Формы реализации власти менеджера корпорации.
46. Виды управленческих конфликтов.
47. Теории содержания мотивации. Соотношение групп потребностей.
48. Теории процесса мотивации.
49. Что такое холдинг? Крупные отечественные холдинги.
50. Виды конфликтов.
51. Каковы цели создания холдинговых структур?
52. Какие механизмы корпоративного управления могут быть использованы для построения системы управления дочерними и зависимыми организациями в холдинге?
53. Развитие человеческих ресурсов корпорации.
54. Какова схема управления холдингом через представителей в Совете Директоров?
55. Виды управленческих решений.
56. Контроллинг в системе корпоративного менеджмента.
57. Способы преодоления конфликтов.
58. Виды рисков в деятельности корпораций.
59. Типология современных корпоративных конфликтов
60. Коммуникации и способы передачи информации.
61. Управленческие полномочия. Делегирование прав и ответственности.
62. Инвестиции в развитие человеческих ресурсов корпорации.
63. Виды и формы контроля в деятельности корпораций.
64. Функции контроллинга.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения студентов, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Корпоративный менеджмент в агробизнесе» осуществляется через проведение текущего, выходного контролей и контроля самостоятельной работы.

Формы текущего и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)	Описание
высокий	«зачтено»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«не зачтено»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при текущем, рубежном контроле и промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: виды и особенности межличностных, групповых и

организационных коммуникаций в корпорациях, основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации, виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля;

признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях.

умения: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией;

анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.

владение навыками: способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом; методами анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: – знание материала, свободно определяет виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации, (виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля; признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях), исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; – умение без видимых затруднений умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией, анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений. – успешное и системное владение навыками методами анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - обучающийся демонстрирует знание материала, но не вполне уверенно определяет виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, не вполне уверенно выделяет основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации. виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам

	контроля; признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях, не допускает существенных неточностей; -в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений. - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками навыками владения методами анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала, например, называет особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, но испытывает значительные затруднения при определении основных стратегий преодоления конфликтов в корпорации, видов и механизмов контроля по времени осуществления и по субъектам контроля; затрудняется в определении признаков корпоративного менеджмента, функциональных особенностях корпоративного управления; типов организационных структур корпораций, видов управленческих решений и методов их принятия в корпорациях, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; -в целом успешное, но не системное умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.; -в целом успешное, но не системное владение навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, не может назвать виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации, виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля;

	признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях, плохо ориентируется в материале, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; - не умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией не умеет анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; - не владеет навыками анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

4.2.2. Критерии оценки деловой игры

При выполнении деловой игры обучающийся демонстрирует:

знания: виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации, виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля;

признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях.

умения: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией;

анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.

владение навыками: способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом; методами анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций,

методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: – знание материала, свободно определяет виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации. (виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля;

	признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях), исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; – умение без видимых затруднений умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией, анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений. – успешное и системное владение навыками методами анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, – методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией.
хорошо	обучающийся демонстрирует: обучающийся демонстрирует знание материала, но не вполне уверенно определяет виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, не вполне уверенно выделяет основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации. виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля; признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях, не допускает существенных неточностей; -в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений. -методами анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала, например, называет особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, но испытывает значительные затруднения при определении основных стратегий преодоления конфликтов в корпорации, видов и механизмов контроля по времени осуществления и по субъектам контроля;

	затрудняется в определении признаков корпоративного менеджмента, функциональных особенностях корпоративного управления; типов организационных структур корпораций, видов управленческих решений и методов их принятия в корпорациях, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; -в целом успешное, но не системное умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.; -в целом успешное, но не системное владение навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, не может назвать виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации, виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля; признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях, плохо ориентируется в материале, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; - не умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией не умеет анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; - не владеет навыками анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу,

	большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

4.2.3. Критерии оценки практических работ

При выполнении практических работ обучающийся демонстрирует:

знания: виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации, виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля;

признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях.

умения: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией;

анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.

владение навыками: способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом; методами анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций,

методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: – знание материала, свободно определяет виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации. (виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля; признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях), исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; – умение без видимых затруднений умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией, анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.

	– успешное и системное владение навыками методами анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, – методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией.
хорошо	обучающийся демонстрирует: обучающийся демонстрирует знание материала, но не вполне уверенно определяет виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, не вполне уверенно выделяет основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации. виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля; признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях, не допускает существенных неточностей; -в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений. -методами анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала, например, называет особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях, но испытывает значительные затруднения при определении основных стратегий преодоления конфликтов в корпорации, видов и механизмов контроля по времени осуществления и по субъектам контроля; затрудняется в определении признаков корпоративного менеджмента, функциональных особенностях корпоративного управления; типов организационных структур корпораций, видов управленческих решений и методов их принятия в корпорациях, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении

	программного материала; -в целом успешное, но не системное умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.; -в целом успешное, но не системное владение навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, не может назвать виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в корпорациях основные стратегии преодоления конфликтов в корпорации, виды и механизм контроля по времени осуществления и по субъектам контроля; признаки корпоративного менеджмента, функциональные особенности корпоративного управления; типы организационных структур корпораций, виды управленческих решений и методы их принятия в корпорациях, плохо ориентируется в материале, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; - не умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в управлении корпорацией не умеет анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; - не владеет навыками анализа спланированных и достигнутых результатов и целей корпораций; методами эффективных корпоративных коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в процессе управления корпорацией, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

Разработчик: доцент, Власова О.В. _____

(подпись)