МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)

ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА, ТУРИЗМА И ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

«СОГЛАСОВАНО»	«УТВЕРЖДАЮ»
Руководитель образовательной программы _____ Нагоев А.Б.	**Директор института** _____ Р.М. Лигидов
«30» _____05_____ 2023 г.	«30» _____05_____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Корпоративное управление»

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 – Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Профиль подготовки:
«Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника:
бакалавр

Форма обучения:
Очная, заочная, очно-заочная

Нальчик 2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Корпоративное управление»/сост. Нагоев А.Б.– Нальчик: КБГУ, 2023. – 32с.

Рабочая программа предназначена для студентов очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом организации» 2семестра, 1 курса.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14декабря2015 г. №1461 (зарегистрировано в Минюсте России 19.01.2016г. № 40640)

С О Д Е Р Ж А Н И Е

1.	Цели и задачи освоения дисциплины
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3.	Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)
4.	Содержание и структура дисциплины (модуля)
5.	Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
7.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)
	7.1 Нормативно-законодательные акты
	7.2 Основная литература
	7.3 Дополнительная литература
	7.4 Периодические издания (газета, вестник, бюллетень, журнал)
	7.5 Интернет-ресурсы
	7.6 Методические указания по проведению различных учебных занятий, к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы
8.	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9.	Лист изменений (дополнений) в рабочей программе дисциплины (модуля)
10.	Приложения

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ФТД.В.01 «Корпоративное управление»

1.Цели и задачи освоения дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Корпоративное управление» является изучение принципов, моделей и механизмов корпоративного управления. Особое внимание уделяется раскрытию потенциала корпоративного управления в разрешении социальных проблем современного российского общества и практическим аспектам оценки качества корпоративного управления в российских компаниях.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Корпоративный менеджмент» относится к фаультативным дисциплинам. В методическом плане дисциплина опирается на знания, умения и компетенции, сформированные при изучении следующих учебных дисциплин: теория менеджмента, маркетинг, учет и анализ, управление человеческими ресурсами, стратегический менеджмент, корпоративная социальная ответственность, финансовый менеджмент.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины «Корпоративный менеджмент» происходит формирование у обучающегося следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)
- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8).

В результате освоения дисциплины «Корпоративный менеджмент» обучающийся должен:

- Знать:

- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;
- виды управленческих решений и методы их принятия;основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;
- виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в крупной компании;
- функциональные особенности корпоративного управления.

- Уметь:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;
- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- управлять конфликтными ситуациями в крупной компании;
- использовать количественные и качественные методы принятия управленческих решений при управлении корпорацией.

- Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль);
- методами реализации основных управленческих функций при управлении крупной компанией или корпоративным объединением.

4.Содержание и структура дисциплины (модуля)

Таблица 1 - Содержание дисциплины (модуля): «Корпоративное управление», перечень оценочных средств и контролируемых компетенций

№	Разделдисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Сущность корпоративного управления	ПК-1, ПК-8	ДЗ, К, Т, РК
2.	Национальные модели корпоративного управления	ПК-1, ПК-8	ДЗ, К, Т, РК
3.	Методы корпоративного управления	ПК-1, ПК-8	ДЗ, К, Т, РК
4.	Новые концепции корпоративного управления	ПК-1, ПК-8	ДЗ, К, Т, РК
5.	Стратегическое управление корпорацией	ПК-1, ПК-8	ДЗ, К, Т, РК
6.	Анализ возможностей корпорации	ПК-1, ПК-8	ДЗ, К, Т, РК
7.	Принятие управленческих решений в корпорации	ПК-1, ПК-8	ДЗ, К, Т, РК
8.	Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента	ПК-1, ПК-8	ДЗ, К, Т, РК
9.	Российские государственные корпорации	ПК-1, ПК-8	ДЗ, К, Т, РК

В графе 3 приводятся планируемые формы текущего контроля: защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), домашнего задания (ДЗ) написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), рубежный контроль (РК), тестирование (Т) и т.д.

На изучение курса отводится 108 часов (3 з.е.), из них: контактная работа 34 ч., в том числе лекционных – 17часов; практических (семинарских) – 17 часа; самостоятельная работа студента 65 часов; завершается зачетом.

Структура дисциплины (модуля) «Корпоративное управление»

Таблица 2. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов)

Вид работы	Трудоемкость, часов / зачетных единиц	
	VIII семестр	всего
Общая трудоемкость (в зачетных единицах)	**108**	**108**
Контактная работа (в часах):	**34**	**34**
Лекции (Л)	17	17
Практические занятия (ПЗ)	Не предусмотрены	Не предусмотрены
Семинарские занятия (СЗ)	17	34
Лабораторные работы (ЛР)	Не предусмотрены	Не предусмотрены
Самостоятельная работа (в часах):	**65**	**65**
Расчетно-графическое задание	Не предусмотрены	Не предусмотрены
Реферат (Р)	15	15
Эссе (Э)	Не предусмотрены	Не предусмотрены
Контрольная работа (КР)	Не предусмотрены	Не предусмотрены
Самостоятельное изучение разделов	50	50
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)	Не предусмотрен	Не предусмотрен
Контроль	9	9
Вид промежуточной аттестации	**Зачет**	**Зачет**

Таблица 3. Лекционные занятия

Тема
Тема 1 Сущность корпоративного управления. Особенности корпоративного управления Корпоративная среда, ее элементы. Типы корпоративных управлений
Тема 2. Национальные модели корпоративного управления.
Эталонные модели корпоративного управления (инсайдерская и аутсайдерская): условия функционирования, характеристика основных конфликтов, механизм распределения инвестиционных ресурсов, требования к раскрытию информации, степень устойчивости к кризису; стилизованные факты. Влияние социально-политических предпочтений, финансовой системы и правовых ограничений на выбор модели корпоративного управления.
Тема 3 Методы корпоративного управления
Сущность методов корпоративного управления Классификация методов корпоративного управления.
Тема 4 Новые концепции корпоративного управления. Управление проектом и управление продуктом Новые методологии управления.
Тема 5 Стратегическое управление корпорацией. Сущность стратегического корпоративного управления. Стратегия развития корпорации. Стратегические зоны хозяйствования. Стратегия слияния и поглощения.
Тема 6 Анализ возможностей корпорации. Анализ продукции. Анализ внутренней структуры. Анализ внешнего окружения.
Тема 7 Принятие управленческих решений в корпорации. Создание системы оперативного управления. Выбор оперативной системы управления. Порядок принятия высшим менеджментом корпорации управленческого решения
Тема 8 Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента. Мотивы менеджеров и работников различных социальных групп корпорации. Механизмы формирования системы целей и стратегий акционерного общества. Выбор эффективных форм стимулирования участников и работников акционерного общества. Корпоративная культура: виды и способы формирования. Методы согласования интересов акционеров, менеджеров и партнеров корпорации (корпоративного объединения).

Тема 9 Российские государственные корпорации. Особенности правового статуса государственных корпораций. Краткая характеристика деятельности государственных корпораций России

Таблица 4. Практические занятия (семинарские занятия)

№	Раздел дисциплины	Вопросы
1.	Сущность корпоративного управления	Особенности корпоративного управления Корпоративная среда, ее элементы. Типы корпоративных управлений
2.	Национальные модели корпоративного управления	Эталонные модели корпоративного управления (инсайдерская и аутсайдерская): условия функционирования, характеристика основных конфликтов, механизм распределения инвестиционных ресурсов, требования к раскрытию информации, степень устойчивости к кризису; стилизованные факты. Влияние социально-политических предпочтений, финансовой системы и правовых ограничений на выбор модели корпоративного управления.
3.	Методы корпоративного управления	Сущность методов корпоративного управления Классификация методов корпоративного управления
4.	Новые концепции корпоративного управления	Управление проектом и управление продуктом Новые методологии управления.
5.	Стратегическое управление корпорацией	Сущность стратегического корпоративного управления. Стратегия развития корпорации. Стратегические зоны хозяйствования. Стратегия слияния и поглощения.
6.	Анализ возможностей корпорации	Анализ продукции. Анализ внутренней структуры. Анализ внешнего окружения.
7.	Принятие управленческих решений в корпорации	Создание системы оперативного управления. Выбор оперативной системы управления. Порядок принятия высшим менеджментом корпорации управленческого решения
8.	Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента	Мотивы менеджеров и работников различных социальных групп корпорации. Механизмы формирования системы целей и стратегий акционерного общества. Выбор эффективных форм стимулирования участников и работников акционерного общества. Корпоративная культура: виды и способы формирования. Методы согласования интересов акционеров, менеджеров и партнеров корпорации (корпоративного объединения).
9.	Российские государственные корпорации	Особенности правового статуса государственных корпораций. Краткая характеристика деятельности государственных корпораций России

Таблица 5.Лабораторные работы по дисциплине (модулю) – не предусмотрены

Таблица 6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины (модуля)

К самостоятельной работе студентов по дисциплине «Корпоративный менеджмент» относятся их подготовка к практическим занятиям и написание докладов, рефератов (студентам предоставляется выбор) по каждой изученной-теме.

1	Менеджмент коллегиальных органов управления компанией.
2	Функции корпоративного менеджмента.
3	Менеджмент корпоративной безопасности.
4	Ретроспективный анализ сущности корпорации.
5	Предпосылки развития корпоративного менеджмента
6	Новые концепции корпоративного менеджмента

5. Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются **текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация.**

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля.

Цель текущего контроля – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины «Управление рисками финансовых активов» и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, решение практических задач и выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение индивидуальных домашних заданий (например, решение задач) с отчетом (защитой) в установленный срок, написание докладов, рефератов, эссе, дискуссии.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания

5.1.1 Вопросы по темам дисциплины «Корпоративное управление»(контролируемые компетенции ПК-1 и ПК-8)

Тема	**Вопросы для обсуждения на семинарском занятии:**
Сущность корпоративного управления	1. Особенности корпоративного управления 2. Корпоративная среда, ее элементы. 3. Типы корпоративных управлений
Национальные модели корпоративного управления	1. Эталонные модели корпоративного управления 2. Влияние социально-политических предпочтений, финансовой системы и правовых ограничений на выбор модели корпоративного управления.
Методы корпоративного управления	1. Сущность методов корпоративного управления 2. Классификация методов корпоративного управления
Новые концепции корпоративного управления	1. Управление проектом и управление продуктом 2. Новые методологии управления.
Стратегическое управление корпорацией	1. Сущность стратегического корпоративного управления. 2. Стратегия развития корпорации. 3. Стратегические зоны хозяйствования. 4. Стратегия слияния и поглощения.
Анализ возможностей корпорации	1. Анализ продукции. 2. Анализ внутренней структуры. 3. Анализ внешнего окружения.
Принятие управленческих решений в корпорации	1. Создание системы оперативного управления. 2. Выбор оперативной системы управления. 3. Порядок принятия высшим менеджментом корпорации управленческого решения
Целеполагание, мотивация и стимулирование в системе корпоративного менеджмента	1. Мотивы менеджеров и работников различных социальных групп корпорации. 2. Механизмы формирования системы целей и стратегий акционерного общества. 3. Выбор эффективных форм стимулирования участников и работников акционерного общества. 4. Корпоративная культура: виды и способы формирования. 5. Методы согласования интересов акционеров, менеджеров и партнеров корпорации (корпоративного объединения).
Российские государственные корпорации	1. Особенности правового статуса государственных корпораций. 2. Краткая характеристика деятельности государственных корпораций России

Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса

Устный опрос является одним из основных способов учёта знаний обучающегося по дисциплине «Управление рисками финансовых активов». Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения.

В результате устного опроса знания, обучающегося оцениваются по следующей шкале:

3 балла, ставится, если обучающийся:

- полно излагает изученный материал, даёт правильное определенное экономических понятий;
- обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

2 балла, ставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для балла «1», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1 балл, ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий;
2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов, ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке.

Баллы «3», «2» могут ставиться не только за единовременный ответ, но и за рассредоточенный во времени, т.е. за сумму ответов, данных студентом на протяжении занятия

5.1.2 Оценочные материалы для выполнения рефератов
Примерная тематика рефератов по дисциплине «Корпоративное управление» (контролируемые компетенции ПК-1 и ПК-8)

Темы докладов и рефератов

1. Управление диверсифицированной корпорацией.
2. Стратегия корпорации и глобальная стратегия управления диверсифицированной корпорацией.
3. Этапы развития корпоративного планирования.
4. Типы стратегий: корпоративная, деловая, функциональная.
5. Концепция корпоративного управления.
6. Особенности российской модели корпоративного управления.
7. Государственное регулирование корпоративных систем.
8. Основные тенденции и международные нормы развития корпоративного управления.

9. Стратегии диверсификации.
10. Диверсификация в родственные отрасли.
11. Стратегии диверсификации в неродственные отрасли.
12. Стратегии продажи и ликвидации бизнеса.
13. Корпоративные стратегии восстановления, экономии и реструктуризации портфеля.
14. Стратегия транснациональной диверсификации.
15. Комбинированные стратегии диверсификации.
16. Ранжирование хозяйственных подразделений по инвестиционному приоритету.
17. Разработка приоритетной стратегии.
18. Руководящие принципы по управлению процессом разработки корпоративной стратегии.
19. Политика действий руководства компании.
20. Оценка бизнеса и компании.
21. Организационное проектирование компании.
22. Реорганизация компании.
23. Реструктуризация компании.
24. Корпоративная культура.
25. Менеджмент коллегиальных органов управления компанией.
26. Функции корпоративного менеджмента.
27. Менеджмент корпоративной безопасности.
28. Ретроспективный анализ сущности корпорации.
29. Предпосылки развития корпоративного менеджмента.
30. Новые концепции корпоративного менеджмента

Методические рекомендации по написанию реферата

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Требования к реферату: Общий объём реферата 20 листов (шрифт 14 Times New Roman, 1,5 интервал). Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок MicrosoftWord (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль

Обязательно наличие: содержания (структура работы с указанием разделов и их начальных номеров страниц), введения (актуальность темы, цель, за-

дачи), основных разделов реферата, заключения (в кратком, резюмированном виде основные положения работы), списка литературы с указанием конкретных источников, включая ссылки на Интернет-ресурсы.

В тексте ссылка на источник делается путем указания (в квадратных скобках) порядкового номера цитируемой литературы и через запятую – цитируемых страниц. **Уровень оригинальности текста – 60%**

Критерии оценки реферата:

«отлично» (4 балла) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.Обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями

«хорошо» (3 балла) – выполнены основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками

«удовлетворительно» (2 балла) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.

«неудовлетворительно» (менее 2 баллов) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения. Документация не сдана.

5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля.

Рубежный контроль осуществляется по более или менее самостоятельным разделам – учебным модулям курса и проводится по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра проводится **три таких контрольных мероприятия по графику**.

В качестве форм рубежного контроля можно использовать тестирование (письменное или компьютерное), проведение коллоквиума или контрольных

работ. Выполняемые работы должны храниться на кафедре течении учебного года и по требованию предоставляться в Управление контроля качества. На рубежные контрольные мероприятия рекомендуется выносить весь программный материал (все разделы) по дисциплине.

Тесты (контролируемые компетенции ПК-1 и ПК-8)

1. Устойчивые формы восприятия и истолкования человеком действительности называются:

1. схемой
2. формулой
3. стереотипом
4. шаблоном

2. Укажите пропущенное. Все технологии связей с общественностью направлены на решение пяти задач:

1. позиционирование
2. возвышение имиджа
3. антиреклама (снижение имиджа)
4. _____
5. контрреклама

3. Формирование и поддержание понятного позитивного имиджа всеми средствами массовой коммуникации называется – _____

4. Специфическое проявление общественного сознания, выражающееся в оценках и характеризующее явное отношение больших социальных групп к тем или иным проблемам называется _____.

5. Комбинация приемов в сфере массовой коммуникации, направленная на возвышение своего имиджа при одновременном снижении имиджа противника называется – _____.

6. Какого уровня (уровней) должны достичь менеджер в своей работе с различными группами сотрудников:

1) информационного
2) информационного с заданной эмоцией
3) информационного с заданной эмоцией и готовностью к действию
4) автоматической (бездумной) готовностью к действию

7. Кто ввел понятие «стереотип» в социальное знание?

1. Фрейд
2. Липпман
3. Леббон
4. Тард

5. Гэллап

8. Что из перечисленного не является характеристиками вербальной коммуникации:

1. интерпретация
2. детализация
3. кристаллизация
4. ритуализация
5. сакрализация

9. Механизм воздействия заинтересованных групп на принятие решений властными структурами называется _____

10 В мировой практике утвердилась проведение PR-проектов в 4 этапа, что нашло выражение в формуле RACE. Каков последний этап:

1. оценка
2. действие
3. исследование
4. общение

11 Дж.Грунинг и Т.Ханта выделили 4 модели коммуникации. Какая из них является оптимальной для корпоративного менеджмента:

1. общественная информация
2. двусторонняя ассиметричная
3. двусторонняя симметричная
4. пресс-агент

12. Какую функцию играет «код» в качестве элемента модели коммуникации И.Эвен-Зохара:

1. гаранта объективности
2. канала коммуникации
3. правил производства литературной продукции
4. правил формирования имиджа
5. способа регулирования информационного потока

13. Назовите пропущенную функцию вербальной коммуникации:

1. интерпретация
2. обозначение
3. детализация
4. переименование
5. кристаллизация
6. _____

14. При какой модели коммуникации учитывается роль лидеров мнений:

1. одношаговой
2. двухшаговой
3. трехшаговой

15. Что из перечисленного не является элементарными операциями в менеджменте:

1. присоединение
2. дистанцирование
3. изменение отношений
4. формирование имиджа
5. формирование установки

16. Какой из перечисленных способов не успешен при формировании имиджа:

1. описательный
2. аналитический
3. оценочный

17. Развернутое и подробное изложение морально-этических и деловых норм, принципов, кредо фирмы, которыми руководствуются ее сотрудники называется:

1. миссией
2. философией
3. видением

18. Краткое выражение функции, которую организация или проект пытаются выразить в обществе называется:

1. миссия
2. видение
3. слоган

19. Фирменный стиль – это:

1. единство постоянных художественных и текстовых элементов во всех рекламных разработках и средствах рекламы
2. графический элемент товарного знака
3. определение роли и миссии организации
4. планирование и определенная последовательность составляющих PR-деятельности

20. Референтная группа – это

1. группа, оказывающая прямое или косвенное влияние на отношение или поведение человека
2. группа наемных работников, участвующих в промо-акциях
3. число представителей целевой аудитории, вступивших в контакт с конкретным средством массовой информации
4. группа людей, чья деятельность предполагает намеренную или ненамеренную публичность и вызывает интерес со стороны средств массовой информации.

5.3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине «ИМ» в виде проведения экзамена.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится до 30 баллов.

Примерный перечень зачетныхвопросов по дисциплине(контролируемые компетенции ПК-1 и ПК-8)

1. Сущность корпоративного управления
2. Корпорация как форма осуществления бизнеса
3. Корпоративная среда, ее элементы.
4. Типы корпоративных управлений
5. Признаки корпораций
6. Обязательства корпораций
7. Участники корпоративных отношений
8. Организационная структура корпорации
9. Система эффективности деятельности корпорации
10. Модель горизонтальной корпорации
11. Факторы эффективности деятельности корпорации
12. Понятие технологической цепочки
13. Принципиальная схема горизонтальной корпорации
14. Преимущества горизонтальной корпорации
15. Анализ возможностей корпорации
16. Анализ продукции
17. Анализ внутренней структуры
18. Анализ внешнего окружения
19. Проектирование схемы изучения продукции
20. Алгоритм изучения внутренней структуры предприятия
21. Особенности корпоративного управления в России
22. Этапы становления корпоративного управления
23. Развития корпорации в России до 1987 г.
24. Развития корпорации в России с 1987 г. по 1991 г.
25. Развития корпорации в России с 1991 г. по 1994 г.
26. Развития корпорации в России с 1994 г. по август 1998 г.
27. Развития корпорации в России с августа 1998 г. по настоящее время
28. Принятие управленческих решений в корпорации
29. Создание системы оперативного управления
30. Выбор оперативной системы управления
31. Порядок принятия высшим менеджментом корпорации управленческого решения
32. Основные цели оперативного управления в корпорации

33.Принципы системы оперативного управления в корпорации
34.Методология принятия управленческого решения в корпорации
35.Методы разработки управленческих решений в корпорации
36.Организация разработки управленческого решения в корпорации
37.Оценка качества управленческих решений в корпорации
38.Факторы, влияющие на качество управленческого решения
39.Деятельность государственных российских корпораций.
40.Правовой статус государственных корпораций России.

Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации определены в разделах 2, 3 Положения о балльно-рейтинговой системе аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х.М. Бербекова.

Типовые задания, обеспечивающие формирование компетенций ПК-1 и ПК-8 представлены в таблице 7

Таблица 7. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (компетенции)	**Основные показатели оценки результатов обучения**	**Вид оценочного материала, обеспечивающие формирование компетенций**
ПК-1 Знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	**Знать**: специфику различных стратегийуправления персоналом; роль кадровогонаправления в системах сбалансированныхпоказателей и стратегической карте; основыгосударственной кадровой политики; основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики; социальные аспекты кадровой политики; типы кадровой политики; принципы разработки кадровой политики; критерии эффективности и результативности кадровой политики организации; содержание понятия «маркетинг персонала»; сущность, цели и задачи кадрового планирования; правила постановки плановых целей; содержание SMART-технологии постановки целей;структура плановых показателей по персоналу; содержания понятия «ключевые показатели эффективности»; содержание компонентов SWOT-анализа трудовых ресурсов организации; общую структуру затратна приобретение и дальнейшее использование персонала. **Уметь:** разрабатывать кадровые стратегии на основе общей стратегии организации; определять субъекты и объекты кадровой политики; формулировать положения кадровой политики на разных уровня управления организацией; формулировать цели кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей; определять	Типовые оценочные материалы для устного опроса, раздел 5.1.1. Вопросы по темам: 1,2,4,7 Типовые оценочные материалы к разделу 5.1.2. Темы рефератов: 2-5, 6-9, 12-16 и т.д. Типовые оценочные материалы к разделу 5.2. Тесты, номера: 2,3,5,6,7,8 и т.д Типовые оценочные материалы к экзамену, раздел 5.2. Вопросы: 1-17, 19-22

	цели и функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики; соотносить общие принципы управления персоналом и положения кадровой политики; соотносить функции системы управления персоналом и положения кадровой политики; разрабатывать кадровые мероприятия на основе кадровой политики; различать количественные и качественные аспекты определения потребности в персонале; выявлять внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала. **Владеть**: определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации; формулирований положений кадровой политики на разных уровня управления организацией; разработки целей кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей; разработки функций руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики; формулирования функций системы управления персоналом на основе положений кадровой политики; формулирования кадровых мероприятий на основе кадровой политики.	
ПК-8 Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	**Знать**: основы разработки и реализациикадровой политики и стратегии управлениеперсоналом; сущность заработной платыкак экономической категории; основы тарифной системы оплаты труда; классификацию систем и форм оплаты труда; источники формирования средств на оплату труда; особенности организации оплаты труда различныхгрупп работников; состав издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера. **Уметь**: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологиимотивации и стимулирования трудовой деятельности; принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета; оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений; оцениватьэффективность использования различныхсистем учета и распределения. **Владеть**: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на оплату труда персонала; методами реализации основных управленческих функций при организации процессаформирования, реализации системы оплатытруда, системы мотивации персонала, атакже контроля за ее функционированием.	Типовые оценочные материалы для устного опроса, раздел 5.1.1. Вопросы по темам: 3,5,6,8 Типовые оценочные материалы к разделу 5.1.2. Темы рефератов: 1-3,9-11, 13-16 и т.д. Типовые оценочные материалы к разделу 5.2. Тесты, номера: 2,3,5,6,7,8 и т.д Типовые оценочные материалы к экзамену, раздел 5.2. Вопросы: 1-17, 19-22

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации» позволит обеспечить:

знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организа-

ции, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8).

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля).

Нормативно-законодательные акты

1. Закон РФ — Об инвестиционной деятельности в РФ – который осуществляет управление в сфере капиталовложении от 25 февраля 1999 года.
2. Нормативный акт — об иностранных инвестициях РФ 9 июля 1999 года (подвержен изменению от 21 марта 02 и 25 июля 2002 г.).
3. Нормативный акт — О соглашениях разделе продукции 13.09.95 года.

Основная литература

1. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Орехов С.А., Селезнев В.А., Тихомирова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 440 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52248.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Тепман Л.Н. Корпоративное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям экономики и управления/ Тепман Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81645.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. Горфинкель В.Я. Коммуникации и корпоративное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления/ Горфинкель В.Я., Торопцов В.С., Швандар В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 128 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81642.html.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература:

1. Менеджмент корпорации и корпоративное управление [Электронный ресурс]/ А.Н. Асаул [и др.].— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт проблем экономического возрождения, Гуманистика, 2006.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18197.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Шейнин Э.Я. Корпоративное управление. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шейнин Э.Я.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2010.— 308 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26507.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. Калинский О.И. Макроэкономические модели. От корпоративного управления к корпоративному поведению [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Калинский О.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Издательский Дом МИСиС, 2013.— 46 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/56267.html.— ЭБС «IPRbooks»

4. Коваленко Б.Б. Стратегия и тактика корпоративного управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Коваленко Б.Б., Сергеева И.Г.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Университет ИТМО, 2015.— 173 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68155.html.— ЭБС «IPRbooks»

5. Основы корпоративного управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Н. Байдаков [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.— 120 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/76121.html.— ЭБС «IPRbooks».

Интернет-ресурсы

При изучении дисциплины «Управление рисками финансовых активов»обучающиеся обеспечены доступом (удаленный доступ) к ресурсам:

– ***профессиональные базы данных:***

1. Национальная информационно-аналитическая система База данных Science Index (РИНЦ). URL:http://elibrary.ru
2. Национальная электронная библиотека РГБ (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слепых и слабовидящих). URL: https://нэб.рф
3. ЭБД РГБ (библиотека диссертаций) (КК, ОДА, ИЗ, ИС*). URL: http://www.diss.rsl.ru
4. ЭБС «АйПиЭрбукс» (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слабовидящих). URL: http://iprbookshop.ru/

– ***информационные справочные системы:***

1. Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www. consultant.ru
2. Справочная правовая система «Гарант» (в свободном доступе). URL: http://www.garant.ru;
3. Справочная правовая система «Референт» (в свободном доступе). URL: https://www.referent.ru/
4. Информационно-справочная система «Аюдар Инфо» (в свободном доступе). URL: https://www.audar-info.ru/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1.Требования к материально-техническому обеспечению

Перечень материально-технического обеспечения дисциплины включает в себя специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, компьютерные классы для проведения лабораторных занятий, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине «Справочно-информационные системы в экономике» имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного типа/семинарского типа используются:

лицензионное программное обеспечение:

– Права на использование операционной системы существующих рабочих станций с правом использования новых версий WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk MVL A Faculty EES, договор №13/ЭА-223 от 01.09.19;

– Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition, договор №13/ЭА-223 01.09.19;

свободно распространяемые программы:

– WinZip для Windows - программ для сжатия и распаковки файлов;

– AdobeReader для Windows – программа для чтения PDF файлов;

– Far Manager – консольный файловый менеджер для операционных систем семейства MicrosoftWindows.

При осуществлении образовательного процесса обучающимися и преподавателем используются следующие информационные справочные системы: ЭБС «АйПиЭрбукс», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант», СПС «Референт», СПС «Аюдар Инфо».

8.2. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;
2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые):

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями зрения;

– задания для выполнения на зачете зачитываются ассистентом;

– письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):

– на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

– зачет проводится в письменной форме;

4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

– созданы материально-технические условия обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекту питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений);

– письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

– по желанию обучающегося зачет проводится в устной форме.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Аудитория для самостоятельной работы и коллективного пользования специальными техническими средствами для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в КБГУ, аудитория No 145 Главный корпус КБГУ.	- Комплект учебной мебели: столы и стулья для обучающихся (3 комплекта); Стол для инвалидов-колясочников (1 шт.); Компьютер с подключением к сети и программным обеспечением (3 шт.); Специальная клавиатура (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей слу-	Продукты MICROCOFT(Desktop Education ALNG LicSaPk OLVS Academic Edition Enterprise) подписка (Open Value Subscription) No V 2123829 Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition No Лицензии 17E0-180427-50836-287-197.

	чайное нажатие соседних клавиш) (1шт.); Принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля VP Columbia (1 шт.); Портативный тактильный дисплей Брайля «Focus 14 Blue» (совместимый с планшетными устройствами, смартфонами и ПК) (1 шт.); Бумага для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля, совместимого с принтером VP Columbia; Видеоувеличитель портативный HV-MVC, диагональ экрана – 3,5 дюйма (4 шт.); Сканирующая и читающая машина SARA-CE (1 шт.); Джойстик компьютерный адаптированный, беспроводной (3 шт.); Беспроводная Bluetooth гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Trekz Titanium» (1 шт.); Проводная гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Sportz Titanium» (2 шт.); Проводная гарнитура Defender (1 шт.); Персональный коммуникатор EN –101 (5 шт.); Специальные клавиатуры (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш); Клавиатура адаптированная с крупными кнопками + пластиковая накладка, разделяющая клавиши, Беспроводная Clevy Keyboard + Clevy Cove (3шт.); Джойстик компьютерный Joystick SimplyWorks беспроводной (3шт.); Ноутбук + приставка для айтрекинга к ноутбуку PCEye Mini (1 шт).	Программы для создания и редактирования субтитров, конвертирующее речь в текстовый и жестовый форматы на экране компьютера: Майкрософт Диктейт: https://dictate.ms/, SubtitleEdit, («Сурдофон» (бесплатные). Программа невизуального доступа к информации на экране компьютера JAWS for Windows (бесплатная); Программа для чтения вслух текстовых файлов (TigerSoftwareSuit (TSS)) (номер лицензии 5028132082173733); Программа экранного доступа с синтезом речи для слепых и слабовидящих (NVDA) (бесплатная).

*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы

9. ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине «Корпоративное управление» по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом; Профиль Управление персоналом организации на _____ учебный год

№п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечание

Обсуждена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и маркетинга, протокол № ____ от "___" _____ 20___г.

Заведующий кафедрой _____ / /

Приложение 1

Распределение баллов текущего и рубежного контроля *(на усмотрение автора)*

№п/п	***Вид контроля***	***Сумма баллов***			
		Обшая сумма	***1-я точка***	***2-я точка***	***3-я точка***
1-	***Посещение занятий***	***до 10 баллов***	***до 3 б.***	***до 3б.***	***до 4б.***
2-	***Текущий контроль:***	***до 30 баллов***	***до 10 б.***	***до 10 б.***	***до 10 б.***
	Ответ на 5 вопросов	*от 0 до15 б.*	*от 0 до 5 б.*	*от0 до 5 б.*	*от0 до 5 б.*
	Полный правильный ответ	до 15 баллов	5 б.	5 б.	5 б.
	Неполный правильный ответ	от 3 до15 б.	от1 до 5 б.	от 1 до 5 б.	от 1 до 5 б.
	Ответ, содержащий неточности, ошибки	0б.	0б.	0б.	0б.
	Выполнение самостоятельных заданий (решение задач, написание рефератов, доклад, эссе)	*от 0 до15 б.*	*от 0 до 5 б.*	*от 0 до 5 б*	*от 0 до 5 б*
1.	***Рубежный контроль***	***до 30 баллов***	***до 10 б.***	***до 10 б.***	***до 10 б.***
	тестирование	от 0- до 12б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.
	коллоквиум	от 0 до 18б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.
	Итого сумма текущего и рубежного контроля	***до 70баллов***	***до 23б.***	***до 23б***	***до 24б***
	Первый этап (базовый)уровень) – оценка «удовлетворительно»	не менее 36б.	не менее 12 б.	не менее 12 б	не менее 12 б
	Второй этап (продвинутый)уровень) – оценка «хорошо»	менее 70 б. (51-69 б.)	менее 23 б	менее 23 б	менее 24б
	Третий этап (высокий уровень) - оценка «отлично»	не менее 70 б.	не менее 23 б.	не менее 23 б	не менее 24б

Приложение 2

Шкала оценивания планируемых результатов обучения

Текущий и рубежный контроль

Семестр	Шкала оценивания			
	0-35 баллов	36-50 баллов	51-60 баллов	56-70 баллов
	Частичное посещение аудиторных занятий. Неудовлетворительное выполнение лабораторных и практических работ. Плохая подготовка к балльно-рейтинговым мероприятиям. Студент не допускается к промежуточной аттестации	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Частичное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно».	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо».	Полное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических занятий. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично».

Семестр	Шкала оценивания	
	Незачтено (36-60)	Зачтено (61-70)
	Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачёте не ответил ни на один вопрос.	Студент имеет 36-45 баллов по итогам-текущего и рубежного контроля, на зачете представил полный ответ на один вопроси частично (полностью) ответил на второй. Студент имеет 46-60 баллов по итогам-текущего и рубежного контроля, на зачете дал полный ответ на один вопросили частично ответил на оба вопроса. Студенту, имеющему 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, выставляется отметка «зачтено» без сдачи зачёта.