



УТВЕРЖДАЮ
Директор ВШССН
академик Г.В. Осипов
«__» _____ 201__ г.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ**

38.04.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»

**НАПРАВЛЕННОСТЬ (ПРОФИЛЬ) ПОДГОТОВКИ –
«КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Москва - 2019

Программа государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленность (профиль) подготовки «Корпоративный менеджмент». Программа утверждена решением Ученого Совета (Протокол № _ от _____).

Руководитель программы: д-р экон. наук Кривов В.Д.

Авторы-составители: д-р экон. наук, доц. Максимов Ю.Н., канд. юрид. наук Абрамова Н.Е., канд. социол. наук Горелов К.Е., канд. психол. наук, доц. Ксенофонтова Е.Г., канд. экон. наук, доц. Писаренков А.Г., канд. экон. наук, доц. Скосарев С.А., канд. социол. наук, доц. Слабов С.С., канд. экон. наук, доц. Холоденко Ю.А., канд. социол. наук, Соболева Ю.Ю., канд. социол. наук, доц. Юрасова М.В. - М.: МГУ, 2019.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
2. Программа и оценочные средства государственного итогового экзамена	4
3. Защита и оценочные средства магистерской диссертации.....	
..... 37	
Приложение 1.....	41
Приложение 2.....	43
Приложение 3.....	44
Приложение 4.....	47
Приложение 5.....	50
Приложение 6.....	53

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа государственной итоговой аттестации (ГИА) является частью основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профиля) подготовки «Корпоративный менеджмент», реализуемой в Высшей школе современных социальных наук (факультете).

Итоговая государственная аттестация выпускников по направлению подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профиля) подготовки «Корпоративный менеджмент» предусматривает следующие виды аттестационных испытаний:

1. государственный итоговый экзамен
2. защита магистерской диссертации.

2. ПРОГРАММА И ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ГОСУДАРСТВЕННОГО ИТОГОВОГО ЭКЗАМЕНА

2.1. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ВЫПУСКНИКА

Выпускник МГУ имени М.В. Ломоносова, завершивший обучение по направлению подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профиля) подготовки «Корпоративный менеджмент», должен обладать следующими универсальными, общепрофессиональными, профессиональными и специализированными компетенциями.

Универсальные компетенции:

- Способность формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности (УК-1).

Общепрофессиональные компетенции:

- Способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).

- Способность самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды (ОПК-4).

- Способность решать профессиональные задачи на основе знания экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления (ОПК-5).

Профессиональные компетенции:

- Способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3).
- Владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5).
- Способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы (ПК-6);

Специализированные компетенции:

- способность выявлять особенности управления корпоративным типом организации, применять на практике принципы, стандарты и механизмы корпоративного управления (СПК-1);
- способность применять на практике знания в области управления крупными международными компаниями (СПК-3);
- владение инструментами проведения корпоративной отчетности, оценки правильность и адекватность предоставляемой корпоративной информации, регулирования информационной прозрачности компании с целью увеличения инвестиционной привлекательности (СПК-6);
- умение использовать современные методы управления корпоративной культурой для решения стратегических задач корпорации (СПК-8).

2.2. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИТОГОВЫЙ ЭКЗАМЕН

Итоговой формой контроля знаний, умений и навыков, полученных во время обучения в магистратуре, является экзамен.

Государственный итоговый экзамен (ГИА) проходит в устной форме на заседании Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), состав которой формируется из преподавателей факультета высшей школы современных социальных наук имени М.В. Ломоносова и приглашенных специалистов.

Цель государственного итогового экзамена по направлению подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент, направленности (профиля) подготовки «Корпоративный менеджмент» – проверка уровня общегуманитарной и специальной профессиональной подготовки студентов, формирование системной управленческой компетентности: умения анализировать большие объемы управленческой информации, связанной с происходящими социальными процессами и явлениями понимания механизмов управления государственными

ми и коммерческими организациями; знанием межпрофессиональных теоретических и методических связей со смежными дисциплинами, изучающими современное общество; способностью систематизировать накопленный опыт науки управления и продуцировать новый интеллектуальный продукт как содержательную составляющую формирующейся экономики знания в соответствии с Образовательным стандартом, самостоятельно устанавливаемым Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова для реализуемых образовательных программ высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профиля) подготовки «Корпоративный менеджмент» и основной профессиональной образовательной программой по данному направлению подготовки. Государственный экзамен является комплексным и включает избранные разделы из учебных курсов, формирующих компетенции выпускника. На государственном экзамене проверяется умение студента рассуждать, соотносить главное и второстепенное, понимать задаваемые членами ГЭК дополнительные вопросы и участвовать в диалоге с экзаменаторами. Студент должен ориентироваться в научной проблематике избранного направления, знать содержание основной научной и учебной литературы.

Экзамен проводится в устной форме.

Билет состоит из трех частей. Первая часть – проверка теоретических знаний по дисциплинам блока общепрофессиональных дисциплин базовой части социологической подготовки (базовой части), вторая часть проверка теоретических знаний по дисциплинам блока профессиональных дисциплин и дисциплин по выбору (вариативной части), третья часть - выполнение практического задания на определение умения реализации выпускником компетенций по корпоративному управлению.

Объем времени на подготовку к сдаче ГИЭ в соответствии с рабочим учебным планом составляет 108 часов.

Сроки проведения итогового экзамена в соответствии с графиком учебного процесса - **22 мая 2020 г.**

Необходимое документальное обеспечение ГИА:

- Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636;
- Положение о порядке прохождения итоговой государственной аттестации выпускника основных образовательных программ ВШССН;

- Положение о подготовке и защите выпускной квалификационной работы магистра (магистерской диссертации) по направлению: «Менеджмент»;
- Приказ о закреплении тем выпускных квалификационных работ магистра;
- Протокол заседания кафедры о предзащите выпускных квалификационных работ магистра;
- Отзывы на выпускные квалификационные работы магистра;
- Рецензии на выпускные квалификационные работы магистра;
- Приказ о допуске студентов к ГИА;
- Приказ о закреплении председателя и членов государственной аттестационной комиссии.

Раздел I. Общепрофессиональные дисциплины базовой части.

Управленческая экономика

Понятие рационального экономического поведения (рационального выбора). Модель "экономического человека". Факторы производства: труд, капитал, земельные ресурсы и предпринимательство. Координация выбора в рыночной и иерархических хозяйственных системах. Понятие рынка и условия его возникновения. Экономическое и неэкономическое благо. Спрос, предложение и конкуренция. Кривые спроса и предложения.

Понятие эластичности. Коэффициент эластичности. Эластичность спроса по цене и по доходу. Факторы эластичности. Основные параметры рынка совершенной конкуренции. Кривая спроса на продукцию конкурентного продавца. Конкурентное предложение и издержки фирмы. Альтернативные издержки (явные и неявные).

Чистая монополия, её основные характеристики. Экономическая и административная монополия. Определение цены и объема производства. Показатели монопольной власти. Монополистическая конкуренция, условия её возникновения, основные признаки и особенности. Олигополия, её характерные черты и условия существования. Монополия. Двусторонняя монополия. Ценовая дискриминация. Естественная монополия.

Распределение ресурсов в рыночной экономике. Рынок труда. Субъекты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Равновесие на рынке труда и равновесная ставка заработной платы. Основные формы капитала. Физический капитал. Основной и оборотный капитал. Амортизация. Чистая производительность капитала. Норма дохода на капитал. Спрос и предложение на рынке капитала. Рынок земельных ресурсов и земельная рента.

Неопределенность как характерная черта рыночной экономики. Неопределенность и риск. Измерение риска Способы снижения риска.

Предмет макроэкономики. Кругооборот продуктов, доходов и расходов в экономике. Экзогенные и эндогенные переменные. Валовой внутренний продукт в системе национальных счетов. Конечная и промежуточная продукция. Добавленная стоимость. Измерение ВВП по расходам и по доходам. Структура ВВП по расходам и доходам. Экономические циклы. Воздействие циклов на экономику.

Безработица: основные определения и измерение. Уровень безработицы. Типы безработицы: фрикционная безработица, структурная безработица, циклическая безработица. Инфляция. Измерение инфляции. Стагфляция. Инфляция и процентные ставки. Инфляция и реальный доход.

Совокупный спрос. Кривая AD. Ценовые и неценовые факторы совокупного спроса. Совокупное предложение. Классическая и кейнсианская трактовки кривой AS. Ценовые и неценовые факторы совокупного предложения. Совокупное предложение в краткосрочном и долгосрочном периоде. Ценовые корректировки. Макроэкономическое равновесие в модели AD–AS.

Государственный бюджет. Дефицит бюджета, бюджетные излишки. Сбалансированный бюджет. Налоговая система РФ. Социальные функции налогового регулирования. Дискреционная бюджетно-налоговая политика, ее цели и методы. «Автоматическая» бюджетно-налоговая политика. Встроенные стабилизаторы. Принципы налогообложения, налоговая система. Регрессивные, прогрессивные и пропорциональные налоги. Кривая Лаффера.

Государственные финансы. Государственный бюджет и его структура. Доходы и расходы центральных и местных органов власти. Налогообложение и равновесный объем национального производства. Налоговый мультипликатор. Бюджетный дефицит. Способы финансирования дефицита госбюджета. Эффект вытеснения. Мультипликатор сбалансированного бюджета.

Национальный доход и международный обмен. Мультипликатор внешней торговли. Международные кредитные позиции государства. Определение платежного баланса, его структура. Торговый баланс. Сальдо платежного баланса. Валютный курс. Номинальный и реальный валютные курсы. Паритет покупательной способности валют. Различные системы валютных курсов. Инфляция и валютные курсы. Чувствительность чистого экспорта к изменениям реального валютного курса.

Мыслительно – логические методы исследования в науке. Общенаучные методы синтеза и анализа. Методы индукции и композиции в науке управления. Методы дедукции и декомпозиции в менеджменте. Методы эксперимента: мысленного и практического и их роль в науке управления. Основные виды дедуктивных методов: метод классификации и типологий; метод конструирования гипотез; метод доказательства и метод постановки проблем; метод полемики и метод оценок.

Примеры теоретических построений в менеджменте. Теория бюрократии М. Вебера. Теория харизматического лидерства М. Вебера. Трактровка феномена потребности З. Фрейдом, П. Сорокиным и К. Мадсенем. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория «Х» и «У» Д. Макгрегора. Изучение М.П. Фоллетт межличностных отношений в малой группе. Идея “революции менеджеров” А. Берли и Г. Минза.

Экспериментальные исследования в менеджменте. Система «достигающего работника» Ф.У. Тейлора. Исследование времени и рабочих движений супругами Ф. и Л. Гилбрет. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо. Исследования образа «идеального руководителя» Р. Стогдиллом и Э. Гизелли. Модель сравнения организационных культур Г. Хоффштеде. Учет факторов национальной культуры моделями Г. Лейна – Дж. Дистефано; У. Оучи.

Примеры использования методов социологических и экспертных опросов в менеджменте. Шкала Р. Лайкерта. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Мотивационная теория равенства / справедливости. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Разработчики рамочной конструкции конкурирующих ценностей - К. Камерон и Р. Куинн. Метод мозгового штурма. Метод круглого стола. Метод Дельфи. Командная форма организации труда, как разновидность осуществления экспертного опроса в менеджменте.

Использование диагностических методов и методов моделирования. Модель диагностики жизненного цикла организации И. Адизеса. Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера. Модель роста бизнеса по Н. Черчиллю и В. Льюису. Бостонская модель стратегического планирования, ее применение на предприятиях различного профиля. SWOT - анализ как метод анализа среды в науке управления. Матрица А. Томпсона и А. Стрикленда. Модель 7–С компании «Мак - Кинси». Модель шести ячеек М. Вайсборда.

Стратегический менеджмент

Стратегический менеджмент как самостоятельное направление управления компанией. Объект и предмет стратегического менеджмента. Школы стратегического менеджмента.

Внешнее и внутреннее окружение организации. Анализ факторов внешней среды. Социальные, экономические, политические и технологические аспекты комплексного анализа компании. Внутренние и внешние факторы, влияющие на поведение организации в условиях неопределённости. Принципы измерения неопределённости внешней среды.

Цели и задачи построения стратегии управления. Уровни стратегии организации. Основания для принятия стратегических решений. Отличие стратегических решений от оперативных. Предварительные показатели качества стратегических решений. Роль финансовых служб в осуществлении стратегических решений компании. Концепция 5 «Р» и сущность стратегического менеджмента.

Типы конкурентных ситуаций и их характеристика. Клиенты, поставщики и конкуренты как источники стратегической информации. Методики сравнения конкурентов на рынке. Способы анализа затрат конкурентов. Уровни конкурентной борьбы между компаниями на рынке (Портер). Жизненный цикл продукта и его значение для разработки стратегии.

Стратегические элементы организации. Стратегические зоны хозяйствования (СЗХ), стратегические хозяйственные подразделения (СХП). Бостонская матрица для определения перспектив стратегического развития (БКГ). Принципы внутренней оценки организации. Обследование функциональных зон для стратегического планирования.

Внутренние и внешние группы влияния на деятельность компании. Типология стейкхолдеров корпорации. Цели и интересы стейкхолдеров, согласование интересов. Влияние стейкхолдеров на стратегические изменения в компании. Влияние компании на поведение стейкхолдеров. Влияние органов власти на принятие стратегических решений в компании.

Основные направления стратегического развития компании. Основные области поведения компании на рынке (Портер). Группы базисных стратегий компании. Стратегии внутреннего роста организации. Диверсификация и её стратегическое значение. Выражение диверсификации с помощью матрицы А. Томпсона - А. Стрикленда. Риски в процессе диверсификации. Стратегия горизонтальной и вертикальной интеграции. Стратегия внешнего роста компании.

Убывающая предельная эффективность менеджмента. Рациональный предел роста корпорации. Эволюционные изменения корпорации. Понятие «ширина ниши» в эволюционной теории развития корпорации Дж. Фримена и М. Хеннама. Относительная инертность (организационная экология) и относительная приспособляемость (стратегический менеджмент) корпорации к внешним изменениям. Предпосылки слияний и приобретений

компаний. Способы отражения попыток приобретения (поглощения) компаний. Основания для разделения компаний.

История развития всеобщего менеджмента качества. Система TQM. Показатели эффективности внедрения TQM. Разрешение конфликтов в процессе внедрения TQM (медиа).

Вертикальная и горизонтальная формулировка конкретных стратегических целей внедрения системы TQM. Взаимоотношения с поставщиками в период внедрения системы TQM. Постоянное усовершенствование управленческих процессов. Принципы поставок: «точно в срок», Kanban, Kaizen. Инструменты менеджмента: M7, Q7, Пять-S, Три «Mu».

Общая характеристика понятия «репутация компании». Репутация как социальный институт. Процесс формирования внутренней и внешней репутации организации. Деятельность менеджмента компании по управлению репутацией компании. Организация тренингов для менеджмента компании по развитию и укреплению репутации. Методика исследования репутации организации.

Корпоративные финансы

Экономическое содержание и назначение бухгалтерского учета для финансовой деятельности предприятия. Информационная база для организации финансов на предприятии. Основные нормативные документы для организации финансово-хозяйственной деятельности. Учетная политика для целей бухгалтерского и управленческого учета; налоговая политика. Их влияние на основные финансовые показатели деятельности организации.

Содержание корпоративного финансового планирования. Принципы финансового планирования. Методы финансового планирования и перспективы их использования в России. Опыт финансового планирования в России и за рубежом. Виды и содержание финансовых планов. Цель и задачи бюджетирования.

Основные документы, регулирующие формирование издержек, выручки, прибыли организации. Классификация затрат, расходов, издержек организаций. Сущность издержек, дохода, прибыли, предпринимательской прибыли. Методы планирования издержек, выручки и прибыли организаций.

Механизм управления структурой капитала. Методические подходы к формированию капитала. Средневзвешенная и предельная стоимость капитала. Методы определения стоимости фирмы. Принятие инвестиционных решений. Методы оптимизации структуры капитала. Взаимосвязь между структурой капитала и дивидендной политикой.

Состав и структура собственного капитала. Политика формирования источников собственного капитала. Оценка отдельных элементов собственного капитала. Эмиссионная политика корпорации. Дивидендная политика корпорации. Критерии измерения эффективности собственного капитала. Состав заемного капитала. Стоимость его привлечения.

Инвестиции и инвестиционная деятельность. Инвестиционная политика корпорации. Источники, порядок и методы финансирования капитальных вложений. Долгосрочный кредит и лизинг. Проектное финансирование инвестиционных проектов.

Характеристика финансовых инвестиций. Типы портфелей ценных бумаг. Методический подход к управлению портфельными инвестициями. Эффективность сформированного портфеля акционерного общества. Методика оперативного управления портфелем ценных бумаг. Оценка инвестиционной привлекательности ценных бумаг эмитента.

Экономическое содержание инвестиций в оборотный капитал. Текущие финансовые потребности. Модели выбора стратегии финансирования оборотных активов. Выбор политики комплексного оперативного управления оборотными активами. Экономическое содержание и назначение денежных потоков. Классификация денежных потоков. Методы измерения денежных потоков. Методика анализа и оценки денежных потоков. Ликвидный денежный поток. Методика прогнозирования денежных потоков.

Зарубежная практика слияний и поглощений. Правовые основы реорганизации акционерных обществ в России. Финансовые аспекты поглощения и слияния компаний. Процесс ликвидации акционерного общества.

Организационное поведение

Понятие организационного поведения. Основные подходы в организационном поведении: традиционный, системный, ситуационный. Предметное поле организационного поведения: индивидуальные процессы, межличностные и групповые процессы, организационные процессы; взаимосвязь индивидуальных, групповых и организационных процессов.

Факторы различия индивидов: наследственность, культура, семья, членство в группе, жизненный опыт, роль обстоятельств. Личность и ее поведение: самооценка, локус – контроль, понятия экстраверсии и интроверсии, авторитаризм и догматизм мышления. Понятие нормы в организационном поведении, ее свойства и характеристики. Причины делинквентного и девиантного поведения в организации.

Основные элементы процесса восприятия (перцепции). Избирательность восприятия: внешние и внутренние факторы. Личное восприятие: характеристики,

индивидом воспринимаемые; характеристика воспринимающего; воспринимаемая ситуация. Восприятие человеком организации. Стили принятия решений в организации.

Поведенческие аспекты принятия решения управляющим в организации. Этичность принимаемого управленческого решения. Объекты принятого решения в организационном поведении. Соотношение выгод и потерь от принятого управляющим решения. Понятие «правоты» и «справедливости» с позиций лица, принимающего решение и исполнителя.

Стрессы на работе и индивидуальные изменения. Источники стресса: стресс от конкретного вида работы, стрессовые ситуации жизни. Последствия стресса: здоровье и стресс, зависимость уровня стресса от сложности задания, прекращение работы. Личность и стресс: типы личности. Жизнь со стрессом. Планирование и развитие карьеры. Концепция карьеры: построение организационных и индивидуальных потребностей, выбор карьеры, выбор организации. Соотношение возраста, жизненного этапа, этапов административной и профессиональной карьеры.

Разновидности изменения людей в организации: анализ явления обратной связи, построение команды, консультации по процессу, программы качества рабочей жизни.

Раздел II. Профессиональные дисциплины и дисциплины по выбору вариативной части.

Корпоративное управление

История корпоративного управления. Сущность и основные экономические причины возникновения корпоративного управления. Определения, участники корпоративного управления. Источники принципов корпоративного управления. Особенности корпоративного управления в России и США.

Теория фирмы. Теория трансакционных издержек. Теория контрактов. Теория прав собственности. Агентская теория. Модель Йенсена-Меклинга. Модели структуры капитала. Модель Тироля. Теория соучастников («стейкхолдеров»). Управленческая теория. Организационная теория.

Основные зарубежные модели корпоративного управления. Англо-американская модель: особенности, участники реализации модели, структура владения акциями, рынок корпоративного контроля, уровень оплаты труда. Немецкая модель: двухуровневая структура совета директоров, представительство заинтересованных сторон, универсальные банки, перекрестное владение акциями. Японская модель: система

главных банков, сетевая организация внешних взаимодействий, система пожизненного найма персонала.

Группы участников и «Конфликт интересов». Формы корпоративного контроля. Акционерный контроль как первичная форма контроля. Защита прав акционера: преимущества и сложности управления. Управленческий и финансовый контроль. Демократизация корпоративного управления через развитие системы пенсионных и страховых фондов.

Роль и компетенция совета директоров. Структура совета директоров. Международная практика и рекомендации по составу совета директоров. Критерии определения независимого директора. Классификация независимых директоров. Срок исполнения полномочий, количественный состав и вознаграждение независимых директоров.

Исполнительные органы: порядок образования, компетенция и обязанности. Ограничения компетенции исполнительных органов по совершению сделок. Процедура вступления и прекращения полномочий генерального директора. Ответственность членов исполнительных органов.

Подготовка и публикация годового отчета акционерного общества. Критерии оценки. Порядок подготовки, утверждения и публикации годового отчета. Годовой отчет в системе раскрытия информации.

Кодексы корпоративного поведения как средство защиты инвестора. Мировой опыт. Разработка и принципы Российского Кодекса корпоративного поведения. Принципы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Структура Кодекса, основные требования. Готовность компаний к внедрению Кодекса.

Формы реорганизации: слияние, присоединение, выделение, разделение, преобразование компании. Классификация типов слияний и поглощений компании. Зарубежная практика слияний. Методы защиты до и после публичного объявления об этой сделке. Ключевые факторы, содействующие слияниям и поглощениям компаний на современном этапе. Преимущества и недостатки слияний и поглощений как стратегии развития компании.

Определение рейтинга корпоративного управления; преимущества для компании. Методики оценки уровня корпоративного управления: CORE-рейтинг, РИД – Эксперт РА, Стандарт энд Пулз, БрансвикВабург ЮБС, Прайм-Тасс. Определение и функции корпоративной культуры. Факторы и элементы корпоративной культуры. Организационная культура: уровни, модели. Модель Харрисона, модель Константина. Формирование и специфика корпоративной культуры российскими компаниями. Деловая репутация.

Корпоративное право

Понятие и принципы корпоративного права. Предмет и метод корпоративного права. Структура корпоративного права. Место корпоративного права в системе права. Корпоративное право и гражданское общество. Корпоративные правоотношения: понятие, субъекты, объекты. Содержание корпоративных правоотношений. Сущность и классификация корпоративных правоотношений.

История развития корпоративного права. Появление и развитие корпоративного права в Западной Европе и США. Корпоративное право в дореволюционной России. Корпоративное право в период существования Советского Союза. Развитие корпоративного права в Российской Федерации.

Система источников корпоративного права. Конституционные основы организации и деятельности корпораций. Гражданский кодекс в системе источников корпоративного права. Федеральные законы – основа корпоративного законодательства. Иные нормативные правовые акты.

Внутренние документы корпорации (локальные нормативные акты) как источник корпоративного права. Роль и значение Кодекса корпоративного поведения. Обычаи делового оборота и корпоративные деловые обыкновения. Роль судебной практики в развитии и деятельности корпораций.

Понятие и виды корпоративных норм. Содержание корпоративных норм. Соотношение корпоративных норм с федеральным и региональным законодательством. Правовой характер корпоративных норм. Принципы создания корпоративных норм. Функции корпоративных норм. Прямое корпоративное нормотворчество. Представительное и опосредованное корпоративное нормотворчество. Правовой механизм создания корпоративных норм.

Юридическая ответственность корпорации за нарушение норм корпоративного права. Ответственность должностных лиц при нарушении корпоративных норм. Ответственность акционеров и персонала за нарушение корпоративных норм. Правовые механизмы защиты корпоративной собственности.

Правовое регулирование эмиссии корпоративных ценных бумаг. Правовая природа эмиссии акций и понятие эмиссионного состава. Процедура эмиссии. Недобросовестная эмиссия. Размещение акций как основной элемент эмиссионного состава. Особенности современного этапа регулирования труда в корпорациях. Положение о персонале в корпорациях. Корпоративные положения об оплате труда. Корпоративная этика.

Характеристика договорных отношений в корпорации. Правовые механизмы отчуждения акций. Лица, заинтересованные в совершении сделки. Аффилированные лица акционерного общества.

Понятие и правовое содержание банкротства. Вопросы предупреждения банкротства. Сущность разбирательства дела о банкротстве в арбитражном суде. Понятие и особенности процедуры наблюдения юридического лица. Финансовое оздоровление. Особенности осуществления внешнего управления при банкротстве корпораций. Конкурсное производство как ликвидационная процедура банкротства юридического лица. Последствия заключения мирового соглашения.

Исследование систем управления

Система управления: определение, объект и предмет изучения. Специфические особенности теории управления. Этапы применения научного метода. Понятия научного наблюдения и гипотезы; процедуры и формы верификации, понятие релевантности. Понятие модели, ее основные типы: физическая, аналоговая и математическая. Игровая сущность моделирования управленческих ситуаций.

Понятие научного эксперимента, его цели. Ограничения, накладываемые на экспериментальный метод природой социальных технологий. Этапы планирования эксперимента и логика его осуществления. Полевые и лабораторные эксперименты. Линейные и параллельные эксперименты. Реальные и мысленные эксперименты.

Понятие наблюдения, объект научного наблюдения. Определение основных индикаторов наблюдения. Проблема взаимоотношения наблюдателя и наблюдаемого объекта; возможность и способность вмешательства наблюдателя в изучаемый кадровый процесс. Преимущества и недостатки метода наблюдения в сравнении с другими методами.

Анализ документов – специфическая разновидность исследования систем управления. Основные типы носителей информации: рукописные и печатные тексты; фото-, аудио-, видео-, и киноплёнки; компьютерные носители. Виды документов. Качественно - количественный анализ документов. Сущность метода контент - анализа документов. Достоинства и недостатки метода анализа документов.

Определение социологического опроса, основные этапы его проведения. Разновидности социологических исследований: разведывательное, описательное и аналитическое. Анкетирование и интервьюирование - основные виды социологического исследования, их достоинства и недостатки. Программа социологического опроса.

Понятие управленческой диагностики. Объекты внутренней и внешней диагностики системы управления организации. Тип специализации организации, степень

формализации системы управления, разновидность власти на фирме, характер структуры системы – факторы, обуславливающие специфику организационной диагностики.

Понятие экспертной оценки, достоинства и недостатки данного метода. Личностно – профессиональные требования, предъявляемые к эксперту. Разновидности экспертного опроса и формы его проведения. Основные функции метода экспертной оценки. Коллективная и индивидуальная самооценка профессионализма экспертов. Феномен рефлексивного управления.

Организационные конфликты

Понятие конфликт и его специфика в разных науках. Связь конфликтов с проблемами, препятствиями и кризисами. Управление конфликтами и предотвращение конфликтов. Понимание предконфликтной ситуации. Понимание конфликта как диалектики потребностей и возможностей. Управление рисками и управление конфликтами – сходство и различие.

Специфика трактовки конфликта и его роли в развитии изучаемых в соответствующей науке систем. Причины конфликтов, протекание конфликта, возможности и методы воздействия на конфликт или методы выявления конфликта. Позитивная и негативная роль конфликтов в различных сферах. Подход Томаса-Килманна и его модификации. Диагностика конфликтности личности. Технологии конфликтного и бесконфликтного проведения переговоров. Специфика подхода В. Ури и принцип «Win-win».

Взаимодействие подразделений в организации, функциональные интересы и основания для конфликтов. Детерминация конфликтов личностными факторами, факторами организационной культуры и субкультур подразделений. Объективные и субъективные факторы в организационных конфликтах.

Трудовые конфликты – особенности поведения работников и работодателей. Причины усиления противостояния и способы разрешения данного типа конфликтов. История классовой борьбы и современные социальные технологии в этой сфере. Современные технологии менеджмента как источник и инструмент разрешения конфликтов в сфере труда.

Лидерство как источник конфликтов. Стили поведения руководителей, организационная культура и способы работы с конфликтами. Манипуляции и менеджмент. Цели взаимодействия конфликтующих и конкурирующих сторон: сходство и различия. Уровни развития лидерства и задачи лидера на высших уровнях развития команды.

Репутация компании и управление конфликтами. Аспекты корпоративного управления, связанные с конфликтологией. Интересы разных групп стейкхолдеров и возможности бесконфликтного учета противоречивых интересов разных групп. Устойчивость развития организации в аспекте управления конфликтами. Отражение истории конфликтов в организационной культуре компании.

Медиация как способ работы с конфликтами. Медиация в разных сферах деятельности. Медиация при межорганизационных конфликтах. Медиация при конфликтах разных групп стейкхолдеров организации. Внутриорганизационная медиация. Подготовка медиаторов и особенности их профессиональной деятельности. Взаимоотношения представителей организации с внешними медиаторами.

Современные формы обучения персонала в корпорации

Понятия: обучение и развитие. Управление персоналом, управление человеческими ресурсами, стратегическое управление человеческими ресурсами

Жизненный цикл и стадии развития организации - принципы формирования системы обучения и развития персонала. Корпоративная культура, кадровая политика: обучение и развитие человеческих ресурсов. Традиционное и интерактивное обучение. Активное обучение взрослых. Цикл Колба как основа построения обучающих программ для взрослых. Стили обучения взрослых: типологический опросник стиля обучения П. Хони и А. Мамфорда.

Стратегическое развитие человеческих ресурсов. Развитие ЧР и управление ЧР. Специфика развития ЧР на разных стадиях развития организации. Факторы, влияющие на обучение и развитие. Системный подход.

Анализ и описание работ и ролей. Анализ работ. Ролевой анализ. Анализ навыков. Анализ компетенций и компетентностей. Должностные инструкции.

Управление знаниями. Определение управления знаниями. Вопросы управления знаниями. Профессиональное обучение. Процесс профессионального обучения. Анализ потребностей в обучении. Анализ организации. Анализ задачи. Анализ личности. Разработка и предоставление обучения. Составление планов учебных программ.

Виды обучения: ротация, ученичество, производственное обучение. Методы и формы обучения: лекции, семинары, конференции, компьютеризированное обучение, моделирование.

Организационное обучение и научающая организация (Learning Organization). Современные подходы к обучению - необходимость создания обучающейся организации. Индивидуальное и организационное обучение. Неформальное обучение через

профессиональные коллективы. Обучение на рабочем месте. Непрерывное обучение и развитие. Самоуправляемое обучение.

Внутрифирменное обучение (корпоративное обучение). Экспертный и процессуальный подходы к внутрифирменному обучению. Специфика задач внутрифирменного обучения. Корпоративные учебные центры и университеты.

Управление развитием и карьерой. Факторы, влияющие на планирование карьеры. Жизненные этапы, влияющие на карьеру. Планирование личного развития. Выявление потребностей в развитии. Планирование действий. Внедрение планирования личного развития.

Обучение при введении в организацию (induction). Введение в корпоративную культуру компании – вводный инструктаж. Знакомство с рабочим местом, официальные вводные курсы, тренинги. Оценка эффективности профессионального обучения. Уровни оценки (по Д. Кирпатрику).

Повышение квалификации руководителей. Цели. Формальные и неформальные подходы к ПК. Влияние повышения квалификации руководителей на эффективность деятельности организации. Основные подходы к повышению квалификации руководителей. Коучинг. Методы, стили и разновидности. Эмоциональный интеллект и лидерские качества. Ответственность за повышение квалификации.

Управление брендами

Ключевые определения бренда. Товар, торговая марка, торговый знак, бренд. Бренды вчера и сегодня: краткий исторический очерк. Бренды в нашей жизни: основные выгоды использования брендов для производителей (собственников бренда) и потребителей. Капитал бренда как реальная ценность для компании. Капитализация торговой марки как предмет управления. Бренды с юридической точки зрения (дифференциация от конкурентов), финансовой точки зрения (ключевой нематериальный актив), с точки зрения компании в целом (инструмент влияния на потребительские рынки).

Ключевые характеристики бренда: философия бренда, обещание бренда, индивидуальность бренда, ценности бренда, преимущества, допущения и т.п. Понятие «марочного контракта». Методика рекламного агентства BatesandYankelovich (Brandeessence).

Индивидуальные символы бренда (торговые знаки, логотипы, слоганы и др.), дизайн упаковки (индивидуальная, групповая), внешний вид самого продукта, особенности товара, способы и ситуации его использования, УТП (уникальное торговое предложение); технологии, особенности создания товара, предоставляемой услуги. Рекламные сообще-

ния, медийные стратегии, каналы дистрибьюции. Цена как ассоциация с качеством брендированной продукции

Разработка первоначальной идеи (возможные источники), планирование и проведение исследований (восприятие будущей марки, ценообразование и т.п.); определение сути (ядра) будущей марки; нейминг; разработка коммуникационного комплекса; создание «Библии» бренда; апробация; дрессинг; передача бренда торговому персоналу; реализация стратегии вывода нового бренда; анализ; исследования. Метод В.Перция. Ребрендинг.

Brandbook как сбор правил и руководство по применению графической идентификации бренда или компании. «Библия» бренда- собрание всей информации о торговой марке.

Важность определения правильной позиции торговой марки. Позиционирование как размещение образа бренда в сознании потребителя. Концепция позиционирования по Д. Трауту, иные концепции позиционирования. Основные принципы позиционирования бренда.

Позиция торговой марки- ключ к расширению ее семейства. Основные аспекты расширения торговых марок. Основные выгоды и угрозы. Противоречивые и непротиворечивые примеры. Процедура выбора правильных расширений.

Марочные коммуникации как создание и внедрение стратегий по претворению позиции бренда в жизнь. Стратегия марочной коммуникации: реклама, связи с общественностью, маркетинг событий и корпоративное спонсорство, стимулирование торговли и сбыта, стимулирование потребителей, прямой маркетинг, внутрифирменные коммуникации.

Коммуникативная модель AUTOR.

Пять принципов эффективных марочных коммуникаций.

Изменчивая структура каналов распределения. Сильный бренд как власть над каналом. Определение уровня власти торговой марки в канале. Основные рычаги воздействия на участников каналов распределения.

Премиальная цена: превращение ценности и выгод марки в деньги. Методы определения марочной цены. Премиальная цена и лояльность к торговой марке. Ценовой «дом».

Оценка нормы возврата инвестиций с марку. ROVI 8-восемь измерителей нормы возврата инвестиций в торговую марку.

Преимущества ориентированной на торговую марку организации. Внутренний брендинг: понятие и основные характеристики. Система управления торговой марки: ор-

ганизационные нормы, организационные образования, мотивация и вознаграждение сотрудников, наем сотрудников. Эффективные внутренние коммуникации.

Корпоративная отчетность

Корпоративное управление в современном понимании. Соотношение понятий "Корпоративное управление" и "Корпоративный менеджмент". Основные этапы в развитии "Корпоративного управления". Модели корпоративного управления (англо-американская, немецкая, скандинавская, японская), основные различия. Модели корпоративного управления (англо-американская, немецкая, скандинавская, японская), основные сходства. Основные этапы развития российской модели корпоративного управления. Принципы корпоративного управления ОЭСР. Раскрытие информации. Соотношение понятий «Раскрытие информации» и «прозрачность». Корпоративная социальная ответственность – определение, основные составляющие. Юридическая основа корпоративного управления в РФ в наст. вр. Международные модели социальной ответственности бизнеса (англо-американская, европейская, японская). Корпоративная отчетность – финансовая и нефинансовая (социальная). Финансовая отчетность, российские и международные стандарты.

Понятие социальной отчетности. Стандарты социальной отчетности (схема экологического менеджмента и аудита EMAS, эко-стандарты ИСО 9000 и 14001, стандарт для оценки социальных аспектов систем управления SA 8000, ИСО 2600). Структура социального отчета компании.

Масс-медиа в системе социального управления

Системно-структурные представления о массовой коммуникации. Соотношение понятий средства массовой коммуникации, средства массовой информации, средства специализированной информации. Медиа как средство поддержания системной стабильности. СМК в концепции самореферентных систем. Роль массовой коммуникации в конструировании социальной реальности с позиций нормативных теорий (по Д. МакКуэйлу). Планируемые и непланируемые эффекты воздействия массовой коммуникации на социальную реальность.

Массовая коммуникация и современные тенденции глобализации. Мировая медиа-индустрия. Особенности концепций культурного империализма, американизации и глобализации. Субъекты медиарынка: рекламодатели, рекламные агентства, селлеры, ТВ-каналы, аудитория, исследовательские и мониторинговые компании, органы саморегулирования рынка (ассоциации и союзы рекламодателей, рекламных агентств и пр.), государство. Особенности частного владения средствами массовой коммуникации. Концепция общественного вещания. Практика общественного вещания в отдельных странах. Сове-

менное состояние российского телевидения. Региональное телевидение. Взаимоотношения медиа и власти в поздний советский период и настоящее время. Медиаолигархи. Конфликты властных интересов вокруг российских телевизионных каналов.

Роль масс-медиа в управлении массовым сознанием населения. Идеология и массовая коммуникация. Возможности использования классической марксистской концепции идеологии, концептуальных построений Л. Альтюссера и А. Грамши в формировании современной идеологии. Технологии информационного обмана и их использование в мире и в России. Приемы информационной войны в практике современных СМИ. Информационное противоборство в Интернете. Роль телевидения и других электронных СМИ в формировании виртуального мира. Производство новостей. Применение контент-анализа в социологических исследованиях влияния масс-медиа на социальную реальность.

Управление качеством

Понятие и генезис качества. Качество – как основная составляющая современного менеджмента. Политика и стратегия организаций в области менеджмента качества. Интегральная функция качества. Петля качества. Правило десятикратных затрат. Качество товара. Качество работы. Качество фирмы. Самооценка организации на соответствие критериям моделей совершенствования/ Роль высшего руководства и персонала в деятельности организации. Маркетинговые и бенчмаркинговые исследования. Исследования удовлетворенности персонала. Влияние организации на общество. Модели самооценки организации. Качество как объект управления. TQM. Эффективность и качество. Административный и экономический подходы к качеству. Конкурентоспособность. Ориентация на потребителя. Значение повышения качества. Интегральная система управления качеством. Этапы процесса обеспечения качества. Управление качеством в России. Модели делового совершенства в России. Премии качества. Знак качества. Управление качеством в период 20-30-х годов (движение за научную организацию труда). БИП (бездефектное изготовление продукции); КАНАРСПИ (качество, надежность, ресурс с первых изделий); Система НОРМ (ресурс до первого капитального ремонта); Комплексная система управления качеством продукции. Современные системы управления качеством в России. Правовое обеспечение управления качеством в России. Управление качеством в Европе, Японии, США. Премии качества: Европейская, Болдриджа, Деминга, СНГ. Уроки Деминга. Управление качеством в европейских странах. Управление качеством в Америке. Особенности японской системы управления качеством. Кружки качества. Диагностика качества продукции и услуг. Измерение и анализ производства. Сбор и анализ данных. Методы определения показателей качества. Показатели качества товаров. Показатели качества услуг.

Квалиметрия. Методология измерения. Особенности технологии измерения. Методы измерения показателей качества: квалиметрия; инструментальные методы; экспертные методы; методы сравнения; статистические методы; социологические методы. Общая квалиметрия, специальные и предметные квалиметрии. Методы прямого счета. Параметрические методы. Расчетные и экспертные методы. Экспертная квалиметрия. Ранжирование. Мягкие и жесткие параметры. Алгоритм комплексной оценки уровня качества.

Метрология. Закон РФ «Об обеспечении единства измерений». Статистические методы оценки качества. Измерение. Качество измерений. Единство измерений. Сходимость и воспроизводимость измерений. Эталоны, образцовые средства измерений и рабочие средства измерений. Диаграммы Парето: по результатам деятельности и по причинам (факторам). Причинно-следственная диаграмма (или диаграмма Исикавы, «рыбий скелет», дерево). Контрольные карты.

Методы менеджмента качества. «Шесть сигм», бенчмаркинг, защита от ошибок (Рока-юке), следующая операция в качестве клиента, организация качества, основанная на работе команд (ТВQM), 5S, Кайдзен и др.

Техническое регулирование. Технический Регламент. Закон РФ «О техническом регулировании». Стандарт. Сертификат. Оценка соответствия. Подтверждение соответствия. Обязательное подтверждение соответствия. Схема подтверждения соответствия. Декларация о соответствии. Сертификация. Обязательная и добровольная сертификация. Последовательность процедур сертификации. Документы процесса сертификации системы качества. Правила применения сертификата и знака соответствия системы качества.

Самостоятельная система сертификации продукции (само-сертификация). Схемы самосертификации.

Закон РФ «О защите прав потребителей».

Международные стандарты серии ИСО 9000, ИСО 9001:2015, ИСО 9004, SA 8000, QS 9000. Понятие социальных стандартов. Нормы и ограничения в управлении. Стандарты социальной отчетности SA 8000. Требования стандартов ИСО.

Управленческое консультирование по вопросам построения систем менеджмента качества. Понимание TQM. Основные характеристики TQM Цели и выгоды TQM. Принципы и модули TQM. Внедрение TQM. Этапы консультирования. Основные инструменты TQM. Аналитические инструменты. Административные инструменты. Некоторые ограничения ISO 9000. Проблемы применения международных стандартов в России.

Модели управления российскими корпорациями

Основные теории корпоративного управления. Корпоративное управление: суть, функции, задачи и способы реализации. Принципы корпоративного управления и их соблюдение отечественными компаниями. Роль корпоративного управления в защите прав акционеров. Место и роль «стейкхолдеров» в системе корпоративного управления. Англосаксонская (американская) модель корпоративного управления. Германская (континентальная) модель корпоративного управления. Японская модель корпоративного управления. Основные функции и задачи общего собрания акционеров. Инвестиционная привлекательность и пути ее обеспечения в системе корпоративного управления. Рейтинговые оценки системы корпоративного управления в России. Особенности управления в акционерных обществах в России. Корпоративное законодательство в России. Роль корпоративного секретаря в системе корпоративного управления. Совет директоров: роль и предназначение в корпоративной структуре. Структура вознаграждения совета директоров: отечественная и зарубежная практика. Понятие «независимый директор» и критерии независимости члена совета директоров. Корпоративное законодательство России, регламентирующее деятельность совета директоров. Высшее исполнительное руководство компаний: понятие, функции и предназначение. Структура вознаграждения топ-менеджмента: отечественная и зарубежная практика. Принцип разделения собственности и управления. Высшее исполнительное руководство и реализация принципов корпоративного управления. Проблемы взаимоотношений менеджмента и акционеров. Результаты массовой приватизации и структура собственности российских компаний. Государственная и муниципальная собственность в системе корпоративного управления. Государственные и муниципальные унитарные предприятия. Особенности корпоративного управления на предприятиях с государственным участием. Специфика функционирования государственных корпораций в России. Особенности взаимодействия государственных корпораций с внешней средой. Государственное регулирование деятельности компаний. Особенности взаимодействия компаний и государственных структур. Проблемы государственного вмешательства в деятельность российских компаний. Социальная ответственность компаний в системе корпоративного управления. Инвестиционная привлекательность компании. Холдинговые структуры в экономике России. Проблемы корпоративного управления в сделках слияний (поглощений) компаний. Отечественный и зарубежный опыт.

Маркетинговые исследования

Понятие первичной информации в маркетинговом исследовании. Сбор первичной информации посредством качественных и количественных исследований. Взаимодополняемость качественных и количественных методов.

Классификация качественных исследований: прямые (незасекреченные) и косвенные (засекреченные). Проекционные методы маркетинговых исследований: ассоциативные, экспрессивные, методы завершения ситуации, методы конструирования ситуации и др.

Классификация методов количественных исследований: дескриптивные и причинно-следственные. Дескриптивные методы: опросы и наблюдения. Среди причинно-следственных (каузальных) методов особы выделяются эксперименты.

Фонды прямых инвестиций

Определение фондов прямых инвестиций. Инвестиционные стратегии фондов прямых инвестиций. Бизнес модель фондов прямых инвестиций: ограниченные партнеры (LP) и главный партнер/управляющая компания (GP). Основные инвесторы (частные и институциональные) в фонды прямых инвестиций: особенности, мотивация, основные требования. Процесс привлечения капитала в фонды. Роль фондов в создании стоимости компаний и перераспределении капитала в финансовой системе.

Структурирование сделки M&A. Роль и обязанности главного партнера (GP) и ограниченных партнеров (LP) в инвестиционном процессе. Построение финансовой модели сделки M&A. Выбор оптимальной структуры капитала и финансового баланса компании при инвестировании ФПИ. Улучшение операционных метрик в портфельных компаниях. Работа в совете директоров портфельных компаний. Основные сделки по выходу фондов из акционерного/уставного капитала портфельных компаний. Проблемы повышения ликвидности частных компаний. Инвестиционные товарищества в российской и мировой практике. Привлекательные отечественные сектора для инвестирования в частные компании. Особенности прямого инвестирования в частные компании в России. Проблемы привлечения отечественного капитала в фонды прямых инвестиций. Понятие венчурного капитала и прямых инвестиций: различия и сходства трактовок (США, Европа, РФ). Отличительные особенности высокорисковых инвестиций. Источники финансирования инновационных компаний на стадиях seed, start-up (основные игроки на рынке, их характеристики) в РФ. Источники финансирования инновационных компаний на стадиях early stage, development (основные игроки на рынке, их характеристики) в Р. Бизнес-ангельское финансирование и венчурное финансирование: сходства и различия. Критерии отбора проектов венчурными инвесторами. Ликвидационное преимущество венчурного инвестора. Стоимость инновационной компании и методы ее оценки. Post-money value, Pre-money value – алгоритм расчета. Размывание капитала в инновационной компании и методы защиты от размывания. Способы формирования структуры капитала инновационной компании. Специфика предоставления

венчурных инвестиций в условиях российского правового поля с учетом российских организационно-правовых форм организации бизнеса. Виды и инструменты венчурного финансирования. Нефинансовые инструменты структурирования инвестиционной сделки. Процессы Deal Flow и Due Diligence в инновационной компании. Источники конфликтов между венчурным инвестором и предпринимателем. Пути(инструменты) предотвращения конфликтов. Документооборот сделки. Term Sheet. Investment Agreement. Shareholders Agreement. Articles of Association. Стратегии выхода из венчурных инвестиций

Рекомендуемая литература:

Основная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб. – ПИТЕР, 2015.
2. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления. М. Альпина Паблишер, 2012.
3. Бирман Л.А. Общий менеджмент. Учебное пособие. М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013.
4. Дафт Р. Самое важное. Как разобраться в себе, стать лидером и повести за собой команду. –СПб.:ПИТЕР, 2015.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. М.: КноРус, 2010
6. Осипов Г.В., Степашин С.В. Экономика и социология знания. М.: Наука, 2009.

Дополнительная литература:

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент. Классическое издание. СПб.: Питер, 2009
2. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления. М. Альпина Паблишер, 2012.
3. Васильев В.П., Холоденко Ю.А. Макроэкономика. М., ДиС.2012.
4. Венчурный капитал, прямые инвестиции и финансирование предпринимательства. / Джош Лернер, Энн Лимон. — М.: Издательство Института Гайдара, 2016.
5. Веснин В.Р. Менеджмент. М.: Проспект, 2012.

6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. 4-ое издание. М.: Экономист, 2006.
7. Галицкий Е.Б. Маркетинговые исследования. Теория и практика. – Люберцы: Юрайт, 2016.
8. Гапоненко А.Л. Стратегическое управление: учебник / А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухин. М.: Омега-Л, 2010.
9. И.В. Грошев А.А. Краснослободцев Системный бренд-менеджмент. М.: Юнити-Дана, 2012;
10. Егоршин А.П. Основы менеджмента. М.: НИМБ, 2012.
11. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент. М.: Юрайт, 2013.
12. Кови С.Р. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. М.: Альпина Паблишер, 2013.
13. Козлов В.В., Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Организационное поведение. М.: КноРус, 2013.
14. Корпоративное управление: учебник для бакалавриата и магистратуры/ Н. М. Розанова. — М.: Издательство Юрайт, 2016.
15. Косьмин А.Д., Свинтицкий Н.В., Косьмина Е.А. Менеджмент. М.: Академия, 2013.
16. Крупский А.Ю., Феоктистова Л.А. Информационный менеджмент. М.: Дашков и Ко, 2008.
17. Литвинюк А.А. Организационное поведение. М.: Юрайт, 2013.
18. Маклаков А.Г. Общая психология. СПб.: Питер, 2013.
19. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2006.
20. Одегов Ю.Г., Котова Л.Р. Организация службы управления персоналом. Современный подход / Ю.Г. Одегов, Л.Р. Котова. М.: Альфа-Пресс, 2009.
21. Попова А.В. Управление современными компаниями. М.: Союз дизайн, 2009.
22. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия, 2012.
23. Резник С.Д. Организационное поведение. М.: Инфра – М, 2011.
24. Резниченко В.Ю. Социология организации. Управление рисками в организации. М.,2009.
25. Репин В., Елиферов В. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.

26. Сатунина А.Е. Управление проектом корпоративной информационной системы предприятия: учеб. пособие / А.Е. Сатунина, Л.А. Сысоева. М.: Финансы и статистика, 2009.
27. Спивак В.А. Корпоративная культура СПб: Питер, 2001.
28. Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д. Психология менеджмента. М.: Юнити, 2005.
29. Тебекин А.В. Методы принятия управленческих решений. М.: Юрайт, 2013.
30. Финансовое право: Учебник /Отв. ред. Н.И. Химичева. — Ф59 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юристъ, 2004.
31. Хачатурян А.А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации: Стратегические основы. М.: Издательство ЛКИ, 2010;
32. Чернов В.П. Математические модели и методы в экономике и менеджменте: СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010
33. Чернышев Л.А., Р. Ковалев Н. Исследование систем управления. М.: Книга по Требованию, 2012.
34. Щербатых Ю.В. Психология предпринимательства и бизнеса.,СПб: Питер, 2008;
35. Юрасова М.В. Новый уровень качества управления: модель Премии Правительства Российской Федерации в области качества//Государственное управление. Электронный вестник, № 59, 2016 [Электронный ресурс]- режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/vipusk/59_2016.htm

Интернет-ресурсы:

- <http://www.vshsn.msu.ru> - высшая школа современных социальных наук (факультет) Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
- <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»;
- <http://www.cfin.ru> - «Корпоративный менеджмент»;
- <http://www.marketing.spb.ru/>- Энциклопедия маркетинга;
- <http://www.hrm.ru>- электронная библиотека HR-специалистов.
- <https://roskachestvo.gov.ru/award/> Модель и критерии Премии в области качества

2.1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ГОСУДАРСТВЕННОГО ИТОГОВОГО ЭКЗАМЕНА

СПИСОК ВОПРОСОВ К ПЕРВОЙ ЧАСТИ ЭКЗАМЕНА:

- 1.1. Основные научные школы менеджмента первой половины XX века: сравнительный критический анализ.
- 1.2. Основные научные направления в менеджменте второй половины XX века: дальнейшие перспективы развития.
- 1.3. Проблемы функционирования международных организаций. Особенности организации деятельности ТНК в России.
- 1.4. Применение общенаучных и специфических методов в менеджменте: возможности и ограничения.
- 1.5. Сила и слабость использования экспериментальных методов в науке управления.
- 1.6. Сила и слабость использования теоретических моделей в менеджменте.
- 1.7. Роль социологических и экспертных опросов в науке управления.
- 1.8. Необходимость использования и особенности применения различных моделей организационной диагностики в менеджменте.
- 1.9. Основные составляющие структуры современного стратегического менеджмента. Проблемы соотнесения понятий миссия и цели, задачи и планы в рамках стратегического менеджмента.
- 1.10. Основные модели анализа внешней и внутренней среды компании, применяемые в стратегическом менеджменте.
- 1.11. Основные модели построения стратегии бизнеса, используемые стратегическим менеджментом.
- 1.12. Понятие конкуренции, ее роль и виды в стратегическом менеджменте.
- 1.13. Определение проблематики организационного поведения в науке управления.
- 1.14. Разнородность и проблема классификации факторов, обуславливающих индивидуальные различия работников в организации.
- 1.15. Структурные компоненты личности человека и их проявление в организационном поведении.
- 1.16. Процесс восприятия организационного окружения работником и стрессы менеджеров современных компаний – характерные проблемы организационного поведения.
- 1.17. Основные теоретико-методологические подходы к изучению феномена конфликта, используемые общественными науками в XIX – XX веке.

1.18. Современные отечественные и зарубежные концепции и модели изучения феномена организационного конфликта. Структурные и межличностные методы разрешения организационного конфликта.

1.19. Система и ее основные составляющие. Ограничения и возможности использования системного анализа при исследовании социальных систем.

1.20. Преимущества и недостатки экспериментального метода и метода наблюдения при исследовании систем управления.

1.21. Преимущества и недостатки метода анализа документов и метода социологического опроса при исследовании систем управления.

1.22. Преимущества и недостатки метода управленческой диагностики и метода экспертной оценки при исследовании систем управления.

1.23. Корпоративные финансы: специфические особенности и место в общей системе управления компанией.

1.24. Содержательные особенности и специфика областей применения корпоративного права.

1.25. Особенности систем корпоративного управления в различных странах. Тенденции развития российских корпораций.

1.26. Управление крупными и международными корпорациями – особенности XXI века.

1.27. Капитализация торговой марки как предмет управления.

1.28. Деятельность пенсионных фондов, инвестиционных компаний и фондов, ссудосберегательных ассоциаций.

1.29. Деятельность финансово-промышленных групп, холдингов, финансовых компаний, кредитных союзов и благотворительных фондов.

1.30. Механизм деятельности фондов прямых инвестиций

СПИСОК ВОПРОСОВ КО ВТОРОЙ ЧАСТИ ЭКЗАМЕНА:

2.1. Управление сознанием аудитории посредством масс-медиа.

2.2. Кризисные PR. Типы кризисов. Особенности PR в условиях кризиса. Спиндоктор (менеджер новостей).

2.3. Обучение персонала как основа успешной работы организации.

2.4. Понятие социальной отчетности. Стандарты социальной отчетности. Структура социального отчета компании.

2.5. Особенности и тенденции развития российской модели корпоративного управления.

- 2.6. Предпосылки и особенности формирования бизнес-образования.
- 2.7. Формы и методы современного бизнес-образования.
- 2.8. Игровые методы обучения в современном бизнес-образовании.
- 2.9. Классические формы и методы обучения: возможности и ограничения.

Критический анализ классических моделей обучения.

2.10. Основы рекламного процесса, его принципиальная схема, участники, составляющие.

2.11. Разновидности рекламы, ее основные функции и влияние на различные сферы общественной жизни.

2.12. Техническое регулирование: уровни, методы, назначение. Технический регламент. Стандарт. Подтверждение соответствия. Юрасова.

2.13. Модели самооценки организации на соответствие критериям делового совершенствования.

2.14. Понятие организационного поведения. Основные подходы к изучению организационного поведения: традиционный, системный, ситуационный.

2.15. Роль высшего руководства в системе управления качеством.

2.16. Специфические особенности проектного управления и управления по целям.

2.17. История развития проблематики систем управления качеством.

2.18. Современные зарубежные системы управления качеством: сравнительный критический анализ.

2.19. Место и роль системы управления персоналом в общей системе управления организацией. Различные системы управления персоналом в современных организациях и их основные составляющие.

2.20. Основные типы и виды кадровой политики современной организации. Особенности кадровой политики государственной и коммерческой организации.

2.21. Процедуры деловой оценки персонала. Сравнительный анализ методов, используемых отечественными и зарубежными компаниями.

2.22. Модели развития и обучения различных категорий персонала современной организации.

2.23. Современные тенденции организации и функционирования систем социального страхования и рынка страховых услуг.

2.24. Изучение менеджментом феноменов власти и ответственности, авторитета и влияния, лидерства и руководства.

2.25. Изучение менеджментом феноменов стимула и мотива, потребности и вознаграждения.

2.26. Система организационных коммуникаций и социальные функции коммуникаций. Типы и виды организационных коммуникаций. Проблемы восприятия и интерпретации невербальных коммуникаций.

2.27. Организационное управленческое решение: сущность, разновидности, качество. Индивидуальные и коллективные управленческие решения: достоинства и недостатки.

2.28. Переговоры и медиация, забастовки – специфические составляющие проблематики организационного конфликта.

2.29. Структурный и процессный подходы к анализу организационного конфликта.

2.30. Определение фондов прямых инвестиций.

ЗАДАНИЯ К ТРЕТЬЕЙ ЧАСТИ ЭКЗАМЕНА:

3.1. Попробуйте определить наиболее вероятные кризисные ситуации для сети магазинов. Выработайте рекомендации как вести себя менеджеру, чтобы избежать этих кризисов, и что делать, чтобы минимизировать возможный ущерб, если произошла кризисная ситуация.

3.2. Составьте исследовательский бриф (техническое задание исследовательскому агентству) компании, запускающей на рынок новый продукт.

3.3. Проанализируйте возможности социального конструирования реальности с использованием технологии проведения информационных войн.

3.4. Оценка индивидуальных стилей обучения в группе по системам: Паска, Мартона, Хани и Мамфорда, Колба. Составление групповой карты «стилей обучения» и диагностика групповой «сензитивности».

3.5. Опишите преимущества и недостатки наставничества и коучинга. В чем заключаются потенциальные опасности коучинга? Какими навыками и качествами должен обладать коуч, чтобы избежать этих ошибок? Расскажите, как разные модели коучинга можно применить к различным типам руководителя.

3.6. Опишите мини-проект создания системы обучения на предприятии или организации среднего масштаба (до 500 работников). Вы – менеджер по персоналу, ответственный за обучение сотрудников. Каковы Ваши первые шаги по созданию системы обучения? Опишите все этапы создания программы и объясните, почему тот или иной этап важен с точки зрения достижения поставленных целей. Постарайтесь не упустить ни одного важного этапа обучения и развития сотрудников. Проанализируйте, как существующее корпоративное управление в России соотносится с мировой практикой. В

чем состоят его специфические черты; сформулируйте сильные и слабые стороны различных моделей корпоративного управления.

3.7. Какие предпосылки системы российского управления могут способствовать переходу к социально ответственным корпоративным нормам управления. Проанализируйте различные отечественные и зарубежные теоретико – методологические подходы к понятию социальной ответственности.

3.8. В чем состоят особенности корпорации в сравнении с другими формами ведения предпринимательской деятельности?

3.9. На первом заседании вновь избранного совета директоров открытого акционерного общества «Рассвет» избран комитет по аудиту в количестве 3 человек. Из них два члена являются исполнительными директорами, а председатель комитета – неисполнительным. Председатель комитета по аудиту разработал план первоочередных мероприятий Комитета, который включает:

- провести проверку деятельности Ревизионной комиссии Общества;
- разработать рекомендации совету директоров о размерах вознаграждений членам совета директоров;
- заключить договор с внешним аудитором;
- ходатайствовать перед советом директоров о включении в Комитет двух экспертов по финансам из независимой консалтинговой фирмы.

Оцените соответствие состава комитета по аудиту требованиям законодательства и Кодекса корпоративного поведения; оцените каждый пункт плана работы Комитета по аудиту и дайте свои комментарии.

3.10. При оценке уровня корпоративного поведения в ОАО «Рассвет» рейтинговое агентство «Перспектива» указало в своем заключении: «Отсутствие комитетов совета директоров, в особенности комитета по аудиту, расценивается как негативный фактор». Исходя из результатов оценки уровня корпоративного поведения в Обществе, Советом директоров было решено создать комитеты. Разработку положения «О комитете по аудиту» совет директоров поручил Ревизионной комиссии общества. Ни уставом общества, ни положением «О Совете директоров» создание комитетов не предусмотрено. Численность совета директоров ОАО «Рассвет» - 7 человек.

Какие действия в данной ситуации должен принять совет директоров для создания комитетов? Сколько и какие комитеты целесообразно создать, исходя из рекомендаций Кодекса корпоративного поведения и конкретной ситуации? Оцените решение совета директоров о создании комитетов.

3.11. Охарактеризуйте основные коммуникативные барьеры в организации. Обозначьте их типы и пути их преодоления в деловом общении; какие основные модели выделяет современная отечественная и зарубежная литература. Какова роль обратной связи в деловой коммуникации?

3.12. Проанализируйте состояние денежного рынка: динамику процентных ставок, удельный вес краткосрочных кредитов.

3.13. Проанализируйте актуальность банковского кредита в инвестиционном процессе на современном этапе экономического развития РФ.

3.14. Проанализируйте взаимодействие ЦБ РФ с бюджетной системой РФ и коммерческими банками.

3.15. Студенты должны самостоятельно (на выбор) создать 3 из списка следующих документов: тест на личную организованность; личное резюме; график экспертных оценок деловых и личностных качеств персонала; опросный лист эксперта для оценки деловых и личностных качеств работника; деловое письмо в кадровое агентство; должностная инструкция менеджера по персоналу.

3.16. Составить социологическую анкету, используя различные типы вопросов, которая позволит оценить нам при приеме на работу продавца сетевого продовольственного магазина. Обязательные типы вопросов, используемых в анкете: открытые и закрытые; полузакрытые; альтернативные и неальтернативные; вопросы о фактах; вопросы о знании; вопросы о мнении; вопросы о мотивах. В анкете можно использовать шкалы номинальные и порядковые.

3.17. Составить 3 этапа листа экспертного опроса по методу Дельфи на тему создания нового аксессуара для компьютера. При составлении листа экспертного опроса, используйте в качестве образца нижеследующую таблицу. Смысловые блоки и их составляющие; шкальные оценки; содержание комментарии определите самостоятельно и обоснуйте. Заполнение всех ячеек и их пояснение является обязательным условием выполнения задания.

Критерии выбора отеля для морского отдыха потребителями эконом - класса

	Близость к морю	Инфраструктура развлечений	Транспортная доступность	Организация питания	Вопросы безопасности	Комментарии	Сумма баллов эксперта
Иванов	1	2	3	4	5		
Петров	5	5	5	5	5		
Сидоров	5	4	3	2	1		
Средний							

показатель важности фактора							
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--

3.18. Определите этап жизненного цикла организации по модели И.Адизеса и обоснуйте свою гипотезу (выбор компании студент осуществляет самостоятельно). Выделите индикаторы для соотнесения выбранной компании с определенным этапом жизненного цикла и обоснуйте свой выбор. Опишите основные этапы жизненного цикла компании, которые уже были пройдены ею. Выдвиньте гипотезу, каким образом будет выглядеть компания на последующих этапах своего жизненного цикла и какие события выступят индикаторами начала и конца этапов.

3.19. Проанализируйте деятельность крупной международной компании, одного из лидеров мирового рынка потребительских товаров, выходящего на российский рынок с новым видом товара. С какими видами рисков и возможностей она столкнется на отечественном рынке. В качестве основы своего ответа используйте модели PESTLE – анализа, SNW – анализа и SWOT– анализа.

3.20. Крупная международная торговая компания, один крупнейших в мире операторов розничных сетей, стремится увеличить свою долю на российском потребительском рынке. Сформулируйте для нее возможности реализации различных эталонных стратегий развития бизнеса, согласно модели Ф. Котлера. Проанализируйте их достоинства и недостатки, а также вероятность реализации в условиях современного социально - экономического кризиса в России.

3.21. Смоделируйте конфликтную ситуацию в организации и покажите возможности применения модератором метода "Картография конфликта".

3.22. Воспроизведите весовые значения критериев Российской национальной Модели делового совершенства и сопоставьте результаты оценки двух возможных кандидатов на Премию Качества, различающихся по данным критериям.

3.23. Разработать типовой опросный лист (анкету) для анкетирования респондентов. Цель- сбор информации об удовлетворенности потребителя качеством предоставляемых услуг (например, услуги отеля).

3.24. Составить план маркетинговых исследований по запросу заказчика (университетская столовая). Цель исследования - выявление причин сокращения количества посетителей столовой.

3.25. Выберите любую товарную категорию (йогурты, кондитерские изделия, автомобили, косметика и т.д.) и несколько конкурирующих брендов в рамках данной

товарной категории. Опишите позиции этих брендов. Как указанные бренды «отстраиваются» от брендов-конкурентов?

3.26. Опишите коммуникационные стратегии 2-3 конкурирующих брендов одной товарной категории. Каким образом коммуникационные стратегии «подтверждают» позиционирование брендов?

3.27. Предложить собственную пошаговую модель разработки и запуска вымышленного бренда X (товарная категория на выбор студента).

3.28. В городе Н. путем преобразования коммерческой организации было создано акционерное общество работников (народное предприятие). При его создании на собрании акционеров было принято ряд решений:

- выпустить 15% привилегированных акций;
- номинальная стоимость акций будет равна 20% минимального размера оплаты труда;
- в руках одного акционера могут находиться акции, номинальная стоимость которых не превышает 3%;
- акции народного предприятия номинальная стоимость которых не превышает 50% уставного капитала, могут быть проданы лицам, не работающим на предприятии;
- принципом голосования на общих собраниях акционеров является «один акционер – один голос»;
- наблюдательный совет избирается сроком на три года;
- генеральный директор избирается сроком на пять лет, повторное избрание не допускается;
- членами ревизионной (контрольной) комиссии могут быть как работники акционеры так и неакционеры.

Дайте юридическую оценку принятым решениям.

3.29. Акционерное общество, уставный капитал которого состоит из 23% привилегированных акций и 77% обыкновенных, выпустило дополнительный пакет акций, который приобрел один из акционеров данного общества – ООО «ВПВ». В сумме ООО «ВПВ» стало обладать 43% обыкновенных и 4% привилегированных акций. Сколько акций необходимо еще приобрести ООО «ВПВ» для того, что являться «материнским» обществом по отношению к акционерному обществу?

3.30. Назовите все законные способы приобретения статусов «дочернее» и «зависимое» общество.

Проверка сформированности компетенций с использованием оценочных средств

Универсальные компетенции (УК)

Способность формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности (УК-1).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p style="text-align: center;">ЗНАТЬ:</p> <p>основные универсальные научные категории для формулирования корректных и обоснованных гипотез</p>	<p>- ответы на вопросы 1.1; 1.2, первой части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.18, 3.19; из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>
<p style="text-align: center;">УМЕТЬ:</p> <p>создавать теоретические модели различной степени сложности</p>	<p>- ответы на вопросы 1.6; 1.8, из первой части экзамена, 2.5, 2.22, из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.3, 3.6, 3.20, 3.21, 3.25, 3.27, из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>
<p style="text-align: center;">ВЛАДЕТЬ:</p> <p>различными общенаучными методами познания</p>	<p>- ответы на вопросы 1.4, 1.5, 1.7, 1.10, 1.20, 1.21, 1.22, из первой части экзамена, 2.9, 2.21, 2.29, из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.1, 3.3, 3.16, 3.17, 3.22, 3.23, 3.26, из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>

Общепрофессиональные компетенции (ОПК)

Способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p style="text-align: center;">ЗНАТЬ:</p> <p>основные классические методы реализации научной деятельности</p>	<p>- ответы на вопросы 1.4, 1.5, 1.7, 1.10, 1.20, 1.21, 1.22, из первой части экзамена, 2.21, 2.29, из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.1, 3.3, 3.16, 3.17, 3.23, из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>
<p style="text-align: center;">УМЕТЬ:</p> <p>творчески использовать существующие теории и модели управленческой науки</p>	<p>- ответы на вопросы 1.4, 1.5, 1.7, 1.10, 1.11, 1.20, 1.21, 1.22, из первой части экзамена, 2.1, 2.7, 2.8, 2.14, 2.21, 2.29, из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.1, 3.2, 3.3, 3.16, 3.17, 3.23, 3.24 из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>
<p style="text-align: center;">ВЛАДЕТЬ:</p> <p>различными методами и инструментами, созданными в рамках управленческой науки</p>	<p>- ответы на вопросы 1.4, 1.5, 1.7, 1.10, 1.19, 1.20, 1.21, 1.22, первой части экзамена, 2.21, 2.29, из второй части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p>

	- выполнение заданий 3.1, 3.3, 3.11, 3.12, 3.13, 3.14, 3.16, 3.17, 3.23, из третьей части экзамена	- оценка выполнения задания	Критерии оценки задания (Приложение 2)
--	--	-----------------------------	--

Способность самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды (ОПК-4).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
ЗНАТЬ: основные свойства организационно-управленческих решений;	- ответы на вопросы 1.25, 1.26 первой части экзамена, 2.27, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.5, 3.10, из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
ЗНАТЬ: принципы организационной эффективности;	- ответы на вопросы 1.3 первой части экзамена, 2.13, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.1, из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
ЗНАТЬ: способы реализации управленческих реше-	- ответы на вопросы 1.4 первой части экзамена, 2.27, из вто-	- оценка ответа на вопрос	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене

ний;	рой части экзамена - выполнение заданий 3.6, из третьей части экзамена	- оценка выполнения задания	(Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
УМЕТЬ: оценивать организационную эффективность;	- ответы на вопросы 1.3 первой части экзамена, 2.13, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.1, из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
УМЕТЬ: принимать обоснованные управленческие решения;	- ответы на вопросы 1.4 первой части экзамена, 2.27, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.6, из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
ВЛАДЕТЬ: приемами принятия организационно-управленческих решений;	- ответы на вопросы 1.4 первой части экзамена, 2.27, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.6, из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
ВЛАДЕТЬ: методиками оценки организационной эффективности;	- ответы на вопросы 1.3 первой части экзамена, 2.13, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.1, из третьей части	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)

	экзамена		
ВЛАДЕТЬ: приемами реализации управленческих решений.	- ответы на вопросы 1.4 первой части экзамена, 2.27, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.6, из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)

Способность решать профессиональные задачи на основе знания экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления (ОПК-5).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
ЗНАТЬ: различные теории и модели, созданные в рамках управленческой науки	- ответы на вопросы 1.4, 1.5, 1.7, 1.10, 1.11, 1.20, 1.21, 1.22, из первой части экзамена, 2.1, 2.7, 2.8, 2.14, 2.21, 2.29, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.1, 3.2, 3.3, 3.16, 3.17, 3.23, 3.24 из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
УМЕТЬ: использовать потенциал различных общественных наук для решения собственных прикладных управленческих задач;	- выполнение заданий 3.7, 3.9, 3.28, из третьей части экзамена	- оценка выполнения задания	Критерии оценки задания (Приложение 2)
ВЛАДЕТЬ: различными методами	- выполнение заданий 3.7, 3.9, 3.28, из третьей части экзамена	- оценка выполнения задания	Критерии оценки задания (Приложение 2)

проведения прикладных исследований, созданными в рамках различных наук	твей части экзамена		
--	---------------------	--	--

Профессиональные компетенции (ПК):

Способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
ЗНАТЬ: основные методы качественного и количественного анализа корпоративных финансов, информации, экономические, финансовые и организационно-управленческие модели, используемые при решении стратегических задач	- ответы на вопросы 1.9, 1.10, 1.11, 1.23, 1.28, 1.29, 1.30 из первой части экзамена, 2.30 из второй части экзамена - выполнение заданий 3.19, 3.20, 3.29 из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
УМЕТЬ: применять основные методы количественного и качественного анализа корпоративных финансов и информации для прогнозирования и планирования для решения стратегических задач	- ответы на вопросы 1.9, 1.10, 1.11, 1.23, 1.28, 1.29, 1.30 из первой части экзамена, 2.30 из второй части экзамена - выполнение заданий 3.19, 3.20, 3.29 из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
ВЛАДЕТЬ: навыками построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей управления корпоратив-	- ответы на вопросы 1.9, 1.10, 1.11, 1.23, 1.28, 1.29, 1.30 из первой части экзамена, 2.30 из второй части экзамена	- оценка ответа на вопрос	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)

ными финансами для решения стратегических задач	- выполнение заданий 3.19, 3.20, 3.29 из третьей части экзамена	- оценка выполнения задания	Критерии оценки задания (Приложение 2)
---	---	-----------------------------	--

Владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
ЗНАТЬ: основные тенденции развития мирового сообщества в эпоху глобализации	- ответы на вопросы 1.3, 1.26 из первой части экзамена, 2.23, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.19, 3.20 из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
УМЕТЬ: методами анализа экономического и стратегического поведения агентов и рынков в глобальной среде	- ответы на вопросы 1.3, 1.26 из первой части экзамена, 2.23, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.19, 3.20 из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
ВЛАДЕТЬ: использовать аналитические способности при анализе экономики рынков различных стран мира	- ответы на вопросы 1.3, 1.26 из первой части экзамена, 2.23, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.19, 3.20 из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)

	части экзамена		
--	----------------	--	--

Способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы (ПК-6);

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
ЗНАТЬ: основную проблематику современной отечественной и зарубежной управленческой науки	- ответы на вопросы 1.1, 1.2, 1.13, 1.17, 1.18, из первой части экзамена, 2.18, 2.21, 2.24, 2.25, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.11, из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
УМЕТЬ: анализировать большие массивы научной и прикладной информации по управлению, как отечественной, так и зарубежной	- ответы на вопросы 1.1, 1.2, 1.12, 1.16, 1.24, 1.27 первой части экзамена, 2.2, 2.3, 2.17, 2.19, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.4, 3.30 из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
ВЛАДЕТЬ: различными методами и моделями критического и сравнительного анализом зарубежной и отечественной управленческой литературы	- ответы на вопросы 1.4, 1.5, 1.7, 1.10, 1.19, 1.20, 1.21, 1.22, первой части экзамена, 2.21, 2.29, из второй части экзамена - выполнение заданий	- оценка ответа на вопрос - оценка выполне-	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки

	3.1, 3.3, 3.11, 3.12, 3.13, 3.14, 3.16, 3.17, 3.19, 3.23, из третьей части экзамена	ния задания	здания (Приложение 2)
--	---	-------------	-----------------------

Специализированные компетенции (СПК):

способность выявлять особенности управления корпоративным типом организации, применять на практике принципы, стандарты и механизмы корпоративного управления (СПК-1);

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
ЗНАТЬ: основные признаки корпоративной организации	- ответы на вопросы 1.23, 1.24, 1.25, первой части экзамена, 2.10, 2.11, 2.20 из второй части экзамена	- оценка ответа на вопрос	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)
УМЕТЬ: определять специфику конкретной корпоративной организации	- выполнение заданий 3.8, 3.10, из третьей части экзамена	- оценка выполнения задания	Критерии оценки задания (Приложение 2)
ВЛАДЕТЬ: спецификой методов управления корпоративными организациями	- ответы на вопросы 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.20, 1.21, 1.22, первой части экзамена, 2.15, 2.16, из второй части экзамена - выполнение заданий 3.3, 3.6, 3.16, 3.17 из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)

способность применять на практике знания в области управления крупными международными компаниями (СПК-3);

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ЗНАТЬ:</p> <p>основные модели и конструкции построения и функционирования крупных международных компаний</p>	<p>- ответы на вопросы 1.3, 1.26 из первой части экзамена, 2.23, из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.19, 3.20 из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>
<p>УМЕТЬ:</p> <p>определять специфику управления международной компанией и ее подразделениями</p>	<p>- ответы на вопросы 1.3, 1.26 из первой части экзамена, 2.22, 2.23 из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.19, 3.20 из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>
<p>ВЛАДЕТЬ:</p> <p>основами кросс – культурного управления с учетом многочисленных специфических региональных социальных факторов</p>	<p>- ответы на вопросы 1.3, 1.14, 1.15, 1.26 из первой части экзамена, 2.22, 2.28, из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.19, 3.20 из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>

владение инструментами проведения корпоративной отчетности, оценки правильность и адекватность предоставляемой корпоративной информации, регулирования информационной прозрачности компании с целью увеличения инвестиционной привлекательности (СПК-6);

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ЗНАТЬ:</p> <p>Отраслевое законодательство, регламентирующее инструментарий проведения корпоративной отчетности, оценки и правильности адекватности предоставляемой корпоративной информации.</p>	<p>- ответы на вопросы 2.4, из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.15, из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>
<p>УМЕТЬ:</p> <p>На практике применять отраслевое законодательство, регламентирующее инструментарий проведения корпоративной отчетности, оценки и правильности адекватности предоставляемой корпоративной информации.</p>	<p>- ответы на вопросы 1.24, из первой части экзамена, 2.4, 2.12, из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.15, 3.28, из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>
<p>ВЛАДЕТЬ:</p> <p>Законодательно разрешенными инструментами проведения корпоративной отчетности, оценки правильности и адекватности предоставляемой корпоративной информации, с целью увеличения инвестиционной привлекательности.</p>	<p>- ответы на вопросы 1.24, из первой части экзамена, 2.4, 2.12, из второй части экзамена</p> <p>- выполнение заданий 3.15, 3.28, из третьей части экзамена</p>	<p>- оценка ответа на вопрос</p> <p>- оценка выполнения задания</p>	<p>Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)</p> <p>Критерии оценки задания (Приложение 2)</p>

умение использовать современные методы управления корпоративной культурой для решения стратегических задач корпорации (СПК-8).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
ЗНАТЬ: основные научные модели, описывающие корпоративные стратегии	- ответы на вопросы 1.1, 1.2, 1.11, первой части экзамена, 2.13, 2.22, из второй части экзамена	- оценка ответа на вопрос	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)
УМЕТЬ: четко формулировать основные положений корпоративной культуры организации	- ответы на вопросы 1.10, 1.14, 1.18, первой части экзамена, 2.26 из второй части экзамена - выполнение заданий 3., из третьей части экзамена	- оценка ответа на вопрос - оценка выполнения задания	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1) Критерии оценки задания (Приложение 2)
ВЛАДЕТЬ: методами разработки и развития корпоративной культуры	- ответы на вопросы 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.10, 1.14, 1.18, первой части экзамена, 2.3, 2.6, из второй части экзамена	- оценка ответа на вопрос	Критерии оценки ответа бакалавра на государственном итоговом экзамене (Приложение 1)

3. ЗАЩИТА И ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Защита магистерской диссертации является частью государственной итоговой аттестации. Защита магистерской диссертации направлена на установление степени соответствия уровня профессиональной подготовки требованиям ФГОС ВО и ОС МГУ имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент», направленность (профиль) подготовки – «Корпоративный менеджмент» в части сформи-

рованности компетенций, необходимых для выполнения выпускником научно-исследовательского вида деятельности.

Процедура представления и защиты магистерской диссертации проводится с учетом требований Положения о подготовке и защите магистерской диссертации по направлению подготовки «Менеджмент», утвержденного на заседании Ученого совета Высшей школы современных социальных наук (факультета) МГУ имени М.В. Ломоносова «14» января 2012 г. (протокол № 1у), переутвержденного на заседании Ученого совета Высшей школы современных социальных наук (факультета) МГУ имени М.В. Ломоносова «08» ноября 2015 г. (протокол № 8),

Магистерская диссертация в соответствии с ОПОП выполняется в период, предусмотренный учебным планом, в том числе во время прохождения практики и выполнения научно-исследовательской работы. Магистерская диссертация должна представлять собой логически завершенное, самостоятельное, теоретическое или эмпирическое исследование, направленное на решение одной из актуальных задач в области корпоративного управления и отвечать требованиям научной новизны, теоретической и практической значимости.

Магистерская диссертация выполняется на основе глубокого изучения научно-практической литературы по направлению подготовки, в соответствии с методическими указаниями по подготовке магистерской диссертации и с индивидуальным планом работы по подготовке магистерской диссертации. Во время защиты диссертации применяются современные презентационные технологии. Одновременно с текстом магистерской диссертации предоставляется автореферат магистерской диссертации, в котором автором кратко излагается суть диссертационного исследования и занимает 15 страниц текста.

Примерная тематика магистерских диссертаций:

Совершенствование управленческих навыков руководителя: методики и рекомендации.
Использование современных информационных технологий и информационных систем в управлении организацией в условиях конкуренции.
Виртуализация властных отношений в организации.
Применение методик и приемов коучинга в организации.
Контроллинг на предприятии: особенности функционирования и внедрения.
Сравнительный анализ стратегических целей и трансферной политики футбольных организаций.
Методики изучения социально-психологического климата трудового коллектива

Магистерская диссертация и ее автореферат представляются в учебную часть в установленные сроки. Магистерские диссертации, допущенные к аттестации научным руководителем, в обязательном порядке проходят рецензирование и оппонирование. Рецензента назначает УМК из числа преподавателей ВШССН МГУ, имеющих ученые степени кандидата и доктора наук. При необходимости к рецензированию могут быть привлечены специалисты из других организаций. Оппонента назначает учебно-методическая комиссия из преподавателей или ученых, работающих во внешних организациях. Защита магистерской диссертации происходит на открытом заседании. Ход защиты оформляется протоколом, который утверждается членами Государственной аттестационной комиссии (ГАК). Дата защиты устанавливается приказом директора ВШССН МГУ.

Защита магистерской диссертации включает в себя устный доклад студента, ответы на вопросы членов оценочной комиссии, комментарии членов комиссии и заключительное слово студента, содержащее ответ на замечания и пожелания, высказанные членами комиссии во время защиты. Общая продолжительность устного доклада не может превышать 25 минут. В докладе студента обязательно должны быть отражены следующие вопросы: название магистерской диссертации, актуальность темы магистерской диссертации; цели и задачи работы; структура магистерской диссертации; теоретический фундамент исследования, т.е. систематизированные теоретические знания, явившиеся результатом критического изучения литературы и лежащие в основе аналитической части магистерской диссертации; краткое описание методов сбора и анализа информации, допущения и ограничивающие обстоятельства, присущие проведению магистерского исследования; основные результаты, полученные студентом, их валидность, надежность и область применимости; теоретическая и практическая значимость полученных студентом результатов в решении управленческих проблем; значение проведенного исследования и полученных результатов для развития собственной карьеры.

По окончании доклада студенту задаются вопросы председателем и членами ГАК. Вопросы, как правило, связаны с темой магистерской диссертации и методами научных исследований, применяемых в данной области. Секретарем ГАК зачитывается отзыв руководителя магистерской диссертации и содержание рецензии и отзыва оппонента. Выступает научный руководитель с характеристикой студента. Студент отвечает на замечания, содержащиеся в рецензиях и отзыве. Проводится свободная дискуссия, когда члены

государственной аттестационной комиссии и присутствующие выступают по существу магистерской диссертации.

По итогам защиты члены государственной аттестационной комиссии заполняют оценочный лист, детализирующий критерии оценки устной защиты.

Научный руководитель, рецензент, оппонент, члены комиссии на защите работы при оценивании магистерской диссертации заполняют оценочные листы.

Итоговая оценка магистерской диссертации выставляется государственной оценочной комиссией по итогам защиты работы с учетом оценок, выставленных научным руководителем, рецензентом и оппонентом, а также результатов проверки работы на предмет соответствия требованиям Положения о подготовке и защите магистерской диссертации по направлению подготовки: «Менеджмент».

Итоговая оценка за магистерскую диссертацию выставляется по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Выставленная итоговая оценка является окончательной и пересмотру не подлежит. В случае получения оценки «неудовлетворительно» или в случае, если магистерская диссертация не была допущена к защите, студент может быть допущен к повторной защите на следующий год с соблюдением общего порядка подготовки и защиты магистерской диссертации.

Повторная защита может происходить не позднее, чем через пять лет после прохождения студентом государственной итоговой аттестации впервые.

Процедура защиты магистерской диссертации выступает итоговым контролем сформированности следующих компетенций обучающегося:

Способность формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности (УК-1).

Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (УК-2).

Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1).

Способность решать профессиональные задачи на основе знания экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления (ОПК-5).

способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы (ПК-6);

способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8);

способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9).

Проверка сформированности компетенций с использованием оценочных средств

Универсальные компетенции:

Способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации (УК-1);

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ЗНАТЬ: основные методологические принципы системного подхода</p> <p>КОД 31 (УК-1)</p>	<p>- текст выпускной квалификационной работы</p> <p>- устный доклад студента</p>	<p>- оценка работы научным руководителем (Отзыв научного руководителя-Приложение3);</p> <p>- оценка работы рецензентом (Приложение 4);</p> <p>- итоговая оценка членов государственной аттестационной комиссии (Протокол ГАК)</p>	<p>-актуальность исследования хорошо объяснена и связана с ведущими научными дискуссиями;</p> <p>-аргументированность и степень обоснованности выводов, рекомендаций.</p>

Приложение 1.

Критерии оценки ответа магистра на государственном итоговом экзамене

Оценка «отлично»

Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи. Ответ должен быть развернутым, уверенным, содержать достаточно четкие формулировки. Оценка «отлично» ставится магистрам, которые при ответе:

- обнаруживают всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала;

- способны творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- владеют понятийным аппаратом;
- демонстрируют способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики;
- подтверждают теоретические постулаты примерами из исследований управленческой практики.

Оценка «хорошо»

Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

Оценка «хорошо» ставится за правильный ответ на вопрос, знание основных характеристик раскрываемых категорий. Обязательно понимание взаимосвязей между явлениями и процессами, знание основных закономерностей. Оценка «хорошо» ставится магистрам, которые при ответе:

- обнаруживают твёрдое знание программного материала;
- способны применять знание теории к решению задач профессионального характера;
- допускают отдельные погрешности и неточности при ответе.

Оценка «удовлетворительно»

Допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностное знание вопроса. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи. Оценка «удовлетворительно» ставится магистрам, которые при ответе:

- в основном знают программный материал в объёме, необходимом для предстоящей работы по профессии;
- допускают существенные погрешности в ответе на вопросы экзаменационного билета;
- приводимые формулировки являются недостаточно четкими, нечетки, в ответах допускаются неточности.

Положительная оценка может быть поставлена при условии понимания магистром сущности основных категорий по основному и дополнительным вопросам.

Оценка «неудовлетворительно»

Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний. Имеются заметные нарушения норм литературной речи. Магистр не понимает сущности процессов и явлений, не может ответить на простые вопросы типа “что

это такое?” и “почему существует это явление?”. Оценка «**неудовлетворительно**» ставится магистрам, которые при ответе:

- обнаруживают значительные пробелы в знаниях основного программного материала;
- допускают принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета;
- демонстрируют незнание теории и практики.

Приложение 2.

Критерии оценки задания

№ пп	Критерии	Показатель
Содержательная часть		
1.	Уровень проработки концептуальных положений, научных понятий и категорий	
2.	Использование результатов современных исследований управленческой практики, достижений научного менеджмента, примеров из практики	
Методическая сторона		
1.	Обоснованность выбора методов исследования для решения управленческих проблем	
2.	Обоснованность предложений по разрешению управленческой проблемы	

Показатели:

0 баллов – полное отсутствие критерия;

1 балл – частично выполнение критерия;

2 балла – полное выполнение критерия.

Приложение 3.

Критерии оценки научным руководителем магистерской диссертации.

ЛИСТ ОЦЕНКИ НАУЧНЫМ РУКОВОДИТЕЛЕМ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Ф.И.О. студента: _____

Название работы: _____

Научный руководитель (Ф.И.О.): _____

Руководство по выставлению оценки

Пожалуйста, оцените работу по каждому из критериев и проставьте в комментариях выбранный показатель

Критерии оценки	Отлично «5»	Хорошо «4»	Удовлетворительно «3»	Неудовлетворительно «2»	Оценка 5,4,3 или 2
Актуальность	Актуальность темы	Актуальность	Актуальность темы	Актуальность темы исследования	

исследования	полностью раскрыта	с отдельными незначительными недостатками	недостаточно полно обоснована.	не раскрыта	
Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате	Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате позволяет судить о сформированном, системном владении магистром навыком критического анализа современных научных достижений и результатов управленческой деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	Имеются отдельные недостатки/ неточности	Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате недостаточно полно представлена	Отсутствует критический анализ концепций/теорий/ современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	
Новизна исследования	Сформированная способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать принципиально новые идеи	В целом успешная, но содержащая отдельные пробелы способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи	В целом успешная, но содержащая существенные пробелы способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи	Способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле кооперативного управления генерировать новые идеи отсутствует	
Аргументированность и степень обоснованности выводов, рекомендаций, положений выносимых на защиту	Положения, выносимые на защиту, выводы и рекомендации аргументированы и обоснованы	Имеются отдельные недостатки/ неточности в приведенной аргументации	Имеются существенные недостатки/ неточности в приведенной аргументации	Научные положения, рекомендации и выводы работы не обоснованы	
Уровень методологической проработки проблемы (теоретическая часть работы)	Успешное и систематическое применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в междисциплинарных областях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Содержащие существенные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Фрагментарное применение критического анализа и оценки ограниченного числа современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов корпоративного управления	
Уровень владения методами исследования в менеджменте (эмпирическая часть исследования; приложения, где представлена программа исследования)	Успешное, обоснованное применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Содержащее существенные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Фрагментарное применение методов исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	
Методический аппарат исследования и степень достоверности результатов прикладного исследования	Магистр демонстрирует сформированное, отработанное на практике умение применять широкий спектр концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке	Содержащее существенные пробелы применение широкого спектра концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предмет-	Применение узкого спектра концептуальных и эмпирических методов корпоративного управления; полученные результаты не являются достоверными	

	проведении исследований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны	и проведении исследований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны	ном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны		
Практическая значимость результатов исследования	Успешное и обоснованное применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; представлены развернутые рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций сформулированы	Содержащее существенные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций сформулированы	Применение ограниченного числа методов и технологий совершенствования управленческого функционирования без соответствующей адаптации к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций отсутствуют	
Оригинальность выводов, заключений и предложений, представленных в тексте, автореферате	Выводы, заключения и предложения являются оригинальными, отсутствуют некорректные заимствования материалов или отдельных результатов	Заключения и предложения являются оригинальными, но присутствуют отдельные технические недостатки в оформлении результатов заимствования	Заключения и предложения являются оригинальными в незначительной степени	Выводы, заключения и предложения не являются оригинальными, в тексте работы, автореферате	
Научная эрудиция магистра при ответе на вопросы	Демонстрирует высокий уровень научной эрудиции, понимание современных научных дискуссий по проблемам корпоративного управления	Демонстрирует достаточный уровень научной эрудиции по проблемам корпоративного управления	Демонстрирует недостаточный уровень научной эрудиции по проблемам корпоративного управления	Отсутствует представление о содержании современных дискуссий по проблемам корпоративного управления.	

СОБЛЮДЕНИЕ СРОКОВ ОФОРМЛЕНИЯ МАГИСТЕРСКОЙ ДИС- СЕРТАЦИИ

Комментарии

Все сроки промежуточного контроля были соблюдены	<input checked="" type="checkbox"/> да	<input type="checkbox"/> нет	
Сроки сдачи окончательного варианта работы были соблюдены	<input checked="" type="checkbox"/> да	<input type="checkbox"/> нет	

ДРУГИЕ КОММЕНТАРИИ

В соответствии с Положением «О конкурсе ВШССН МГУ на лучшую выпускную квалификационную работу» считаю возможным номинировать магистерскую диссертацию на участие в конкурсе:

о

Да

о

Нет

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ:

ФИО: _____

Дата: _____

Подпись: _____

Приложение 4.

Критерии оценки рецензентом магистерской диссертации

ЛИСТ ОЦЕНКИ

РЕЦЕНЗЕНТОМ

МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Ф.И.О. студента: _____

Название работы: _____

Научный руководитель (Ф.И.О.): _____

Руководство по выставлению оценки. Пожалуйста, оцените работу по каждому из критериев и проставьте в комментариях выбранный показатель

Критерии оценки	Отлично «5»	Хорошо «4»	Удовлетворительно «3»	Неудовлетворительно «2»	Оценка 5,4,3 или 2
Актуальность исследования	Актуальность темы полностью раскрыта	Актуальность с отдельными незначительными недостатками	Актуальность темы недостаточно полно обоснована.	Актуальность темы исследования не раскрыта	
Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате	Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате позволяет судить о сформированном, системном владении магистром навыком критического анализа современных научных достижений и результатов управленческой деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	Имеются отдельные недостатки/ неточности	Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате недостаточно полно представлена	Отсутствует критический анализ концепций/теорий/ современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	
Новизна исследования	Сформированная способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать принципиально новые идеи	В целом успешная, но содержащая отдельные пробелы способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи	В целом успешная, но содержащая существенные пробелы способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи	Способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи отсутствует	
Аргументированность и степень обоснованности выводов, рекомендаций, положений выносимых на защиту	Положения, выносимые на защиту, выводы и рекомендации аргументированы и обоснованы	Имеются отдельные недостатки/ неточности в приведенной аргументации	Имеются существенные недостатки/ неточности в приведенной аргументации	Научные положения, рекомендации и выводы работы не обоснованы	
Уровень методологической проработки проблемы (теоретическая часть работы)	Успешное и систематическое применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в междисциплинарных областях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Содержащие существенные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Фрагментарное применение критического анализа и оценки ограниченного числа современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов корпоративного управления	
Уровень владения методами исследования в менеджменте (эмпирическая часть исследования; приложения, где представлена программа исследования)	Успешное, обоснованное применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Содержащее существенные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Фрагментарное применение методов исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	
Методический аппарат исследования и степень	Магистр демонстрирует сформированное, отработанное на	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы	Содержащее существенные пробелы применение широко-	Применение узкого спектра концептуальных и эмпирических методов корпоративного управле-	

достоверности результатов прикладного исследования	практике умение применять широкий спектр концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны	применение широкого спектра концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны	го спектра концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны	ния; полученные результаты не являются достоверными	
Практическая значимость результатов исследования	Успешное и обоснованное применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; представлены развернутые рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций сформулированы	Содержащее существенные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций сформулированы	Применение ограниченного числа методов и технологий совершенствования управленческого функционирования без соответствующей адаптации к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций отсутствуют	
Оригинальность выводов, заключений и предложений, представленных в тексте, автореферате	Выводы, заключения и предложения являются оригинальными, отсутствуют некорректные заимствования материалов или отдельных результатов	Заключения и предложения являются оригинальными, но присутствуют отдельные технические недостатки в оформлении результатов заимствования	Заключения и предложения являются оригинальными в незначительной степени	Выводы, заключения и предложения не являются оригинальными, в тексте работы, автореферате	
Научная эрудиция магистра при ответе на вопросы	Демонстрирует высокий уровень научной эрудиции, понимание современных научных дискуссий по проблемам корпоративного управления	Демонстрирует достаточный уровень научной эрудиции по проблемам корпоративного управления	Демонстрирует недостаточный уровень научной эрудиции по проблемам корпоративного управления	Отсутствует представление о содержании современных дискуссий по проблемам корпоративного управления.	

ДРУГИЕ

КОММЕНТАРИИ

ОБЩАЯ ОЦЕНКА

ЗА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

В соответствии с Положением «О конкурсе ВШССН МГУ на лучшую выпускную квалификационную работу» считаю возможным номинировать магистерскую диссертацию на участие в конкурсе:

о

Да

о

Нет

РЕЦЕНЗЕНТ:

ФИО: _____

Дата: _____

Подпись: _____

Приложение 5.

Критерии оценки оппонентом магистерской диссертации

ЛИСТ ОЦЕНКИ

ОППОНЕНТОМ

МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Ф.И.О. студента: _____

Название работы: _____

Научный руководитель (Ф.И.О.): _____

Руководство по выставлению оценки. Пожалуйста, оцените работу по каждому из критериев и проставьте в комментариях выбранный показатель

Критерии оценки	Отлично «5»	Хорошо «4»	Удовлетворительно «3»	Неудовлетворительно «2»	Оценка 5,4,3 или 2
Актуальность исследования	Актуальность темы полностью раскрыта	Актуальность с отдельными незначительными недостатками	Актуальность темы недостаточно полно обоснована.	Актуальность темы исследования не раскрыта	
Степень разработанности проблемы	Степень разработанности проблемы	Имеются отдельные недостатки/	Степень разработанности проблемы	Отсутствует критический анализ концепций/теорий/ современных	

мы исследования, представленная во введении работы и автореферате	исследования, представленная во введении работы и автореферате позволяет судить о сформированном, системном владении магистром навыком критического анализа современных научных достижений и результатов управленческой деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	неточности	исследования, представленная во введении работы и автореферате недостаточно полно представлена	научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	
Новизна исследования	Сформированная способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать принципиально новые идеи	В целом успешная, но содержащая отдельные пробелы способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи	В целом успешная, но содержащая существенные пробелы способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи	Способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи отсутствует	
Аргументированность и степень обоснованности выводов, рекомендаций, положений выносимых на защиту	Положения, выносимые на защиту, выводы и рекомендации аргументированы и обоснованы	Имеются отдельные недостатки/ неточности в приведенной аргументации	Имеются существенные недостатки/ неточности в приведенной аргументации	Научные положения, рекомендации и выводы работы не обоснованы	
Уровень методологической проработки проблемы (теоретическая часть работы)	Успешное и систематическое применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в междисциплинарных областях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Содержащие существенные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Фрагментарное применение критического анализа и оценки ограниченного числа современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов корпоративного управления	
Уровень владения методами исследования в менеджменте (эмпирическая часть исследования; приложения, где представлена программа исследования)	Успешное, обоснованное применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Содержащее существенные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Фрагментарное применение методов исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	
Методический аппарат исследования и степень достоверности результатов прикладного исследования	Магистр демонстрирует сформированное, отработанное на практике умение применять широкий спектр концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты	Содержащее существенные пробелы применение широкого спектра концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны	Применение узкого спектра концептуальных и эмпирических методов корпоративного управления; полученные результаты не являются достоверными	

Практическая значимость результатов исследования	Успешное и обоснованное применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; представлены развернутые рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций	достоверны В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций сформулированы	Содержащее существенные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций сформулированы	Применение ограниченного числа методов и технологий совершенствования управленческого функционирования без соответствующей адаптации к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций отсутствуют	
Оригинальность выводов, заключений и предложений, представленных в тексте, автореферате	Выводы, заключения и предложения являются оригинальными, отсутствуют некорректные заимствования материалов или отдельных результатов	Заключения и предложения являются оригинальными, но присутствуют отдельные технические недостатки в оформлении результатов заимствования	Заключения и предложения являются оригинальными в незначительной степени	Выводы, заключения и предложения не являются оригинальными, в тексте работы, автореферате	
Научная эрудиция магистра при ответе на вопросы	Демонстрирует высокий уровень научной эрудиции, понимание современных научных дискуссий по проблемам корпоративного управления	Демонстрирует достаточный уровень научной эрудиции по проблемам корпоративного управления	Демонстрирует недостаточный уровень научной эрудиции по проблемам корпоративного управления	Отсутствует представление о содержании современных дискуссий по проблемам корпоративного управления.	

ДРУГИЕ

КОММЕНТАРИИ

ОБЩАЯ ОЦЕНКА

ЗА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

В соответствии с Положением «О конкурсе ВШССН МГУ на лучшую выпускную квалификационную работу» считаю возможным номинировать магистерскую диссертацию на участие в конкурсе:

о

Да

о

Нет

ОППОНЕНТ:

ФИО: _____

Дата: _____

Подпись: _____

Приложение 6.

Критерии оценки защиты магистерской диссертации членами

Государственной аттестационной комиссии

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЗАЩИТЫ

МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

ФИО студента: _____

Тема работы: _____

1. Интегральная оценка

Критерии оценки	Отлично «5»	Хорошо «4»	Удовлетворительно «3»	Неудовлетворительно «2»	Оценка 5,4,3 или 2
Актуальность	Актуальность темы полностью раскрыта	Актуальность с отдельными	Актуальность темы недостаточно полно	Актуальность темы исследования не раскрыта	

исследования		незначительными недостатками	обоснована.		
Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате	Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате позволяет судить о сформированном, системном владении магистром навыком критического анализа современных научных достижений и результатов управленческой деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	Имеются отдельные недостатки/ неточности	Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате недостаточно полно представлена	Отсутствует критический анализ концепций/теорий/ современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	
Новизна исследования	Сформированная способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать принципиально новые идеи	В целом успешная, но содержащая отдельные пробелы способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи	В целом успешная, но содержащая существенные пробелы способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи	Способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле корпоративного управления генерировать новые идеи отсутствует	
Аргументированность и степень обоснованности выводов, рекомендаций, положений выносимых на защиту	Положения, выносимые на защиту, выводы и рекомендации аргументированы и обоснованы	Имеются отдельные недостатки/ неточности в приведенной аргументации	Имеются существенные недостатки/ неточности в приведенной аргументации	Научные положения, рекомендации и выводы работы не обоснованы	
Уровень методологической проработки проблемы (теоретическая часть работы)	Успешное и систематическое применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в междисциплинарных областях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Содержащие существенные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Фрагментарное применение критического анализа и оценки ограниченного числа современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов корпоративного управления	
Уровень владения социологическими методами исследования (эмпирическая часть исследования; приложения, где представлена программа исследования)	Успешное, обоснованное применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Содержащее существенные пробелы применение методов и технологий исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	Фрагментарное применение методов исследования в менеджменте и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях	
Методический аппарат исследования и степень достоверности результатов прикладного исследования	Магистр демонстрирует сформированное, отработанное на практике умение применять широкий спектр концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении иссле-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении ис-	Содержащее существенные пробелы применение широкого спектра концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предметном поле корпора-	Применение узкого спектра концептуальных и эмпирических методов корпоративного управления; полученные результаты не являются достоверными	

	дований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны	следований в предметном поле корпоративного управления; полученные результаты достоверны	тивного управления; полученные результаты достоверны		
Практическая значимость результатов исследования	Успешное и обоснованное применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; представлены развернутые рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций сформулированы	Содержащее существенные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования управленческого функционирования с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций сформулированы	Применение ограниченного числа методов и технологий совершенствования управленческого функционирования без соответствующей адаптации к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций отсутствуют	
Оригинальность выводов, заключений и предложений, представленных в тексте, автореферате	Выводы, заключения и предложения являются оригинальными, отсутствуют некорректные заимствования материалов или отдельных результатов	Заключения и предложения являются оригинальными, но присутствуют отдельные технические недостатки в оформлении результатов заимствования	Заключения и предложения являются оригинальными в незначительной степени	Выводы, заключения и предложения не являются оригинальными, в тексте работы, автореферате	
Научная эрудиция магистра при ответе на вопросы	Демонстрирует высокий уровень научной эрудиции, понимание современных научных дискуссий по проблемам корпоративного управления	Демонстрирует достаточный уровень научной эрудиции по проблемам корпоративного управления	Демонстрирует недостаточный уровень научной эрудиции по проблемам корпоративного управления	Отсутствует представление о содержании современных дискуссий по проблемам корпоративного управления.	

2. Сильные стороны презентации

3. Слабые стороны презентации

4. Рекомендации студенту

5. Общий уровень работы в сравнении с другими студентами

Очень высокий Выше среднего Средний Ниже среднего

Члены комиссии:

ФИО _____

Организация _____

Дата _____

Подпись _____