

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Робоча програма**  
**навчальної дисципліни**  
**"КОРПОРАТИВНІ КОНФЛІКТИ ТА МЕТОДИ**  
**ЇХ ПОДОЛАННЯ"**

**для студентів спеціальності 8.18010014**  
**"Управління фінансово-економічною безпекою"**  
**усіх форм навчання**

Затверджено на засіданні кафедри економічного аналізу.  
Протокол № 1 від 30.08.2013 р.

**Укладач** Мозгова Л. О.

P58        Робоча програма навчальної дисципліни "Корпоративні конфлікти та методи їх подолання" для студентів спеціальності 8.18010014 "Управління фінансово-економічною безпекою" усіх форм навчання / укл. Л. О. Мозгова. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 32 с. (Укр. мов)

Подано перелік вмінь і навичок, якими повинні володіти студенти в результаті вивчення навчальної дисципліни, тематичний план дисципліни, плани лекцій та практичних занять.

Рекомендовано для студентів спеціальності 8.18010014 "Управління фінансово-економічною безпекою" усіх форм навчання.

## Вступ

Корпоративні конфлікти останнім часом стали невід'ємною частиною діяльності підприємств. Чим складніша структура управління підприємством, чим численніший склад учасників корпоративного управління, тим більше інтересів може стикатися та, відповідно, більше виникне корпоративних конфліктів.

Метою навчальної дисципліни "Корпоративні конфлікти та методи їх подолання" є вивчення студентами теоретичних основ конфліктології та оволодіння практичними навичкам аналізу корпоративних конфліктів.

Предметом є система корпоративних відносин між суб'єктами корпоративного управління, які є носіями суперечливих інтересів щодо досягнення влади, перерозподілу власності та інших об'єктів конфліктної взаємодії. Завдання навчальної дисципліни полягають у вивченні та опануванні студентами теоретико-методичних засад корпоративних конфліктів, а саме: формуванні та закріпленні навичок аналізу природи конфлікту та наслідків рішень, що приймає менеджмент підприємства; засвоєнні методів ефективного управління корпоративними конфліктами; вивченні методики аналізу конфліктів; ознайомленні із захисними механізмами протидії корпоративним захопленням та попередження корпоративних конфліктів. Структуру навчальної дисципліни подано в табл. 1.

Таблиця 1

### Структура навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна: підготовка магістрів	Галузь знань, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів, відповідних ECTS – 3, у томі числі: змістовних модулів – 1	Галузь знань 1801 "Специфічні категорії"	Вибіркова. Рік підготовки: 1м Семестр: 1
Кількість годин: усього – 108 годин	Спеціальність (професійне спрямування): 8.18010014 "Управління фінансово-економічною безпекою"	Лекції (теор. підготовка) – 16 годин. Практичні заняття – 18 годин. Самостійна робота – 70 годин. Іспит – 4 години
Кількість тижнів викладання навчальної	Освітньо-кваліфікаційний рівень: магістр	Вид контролю: іспит

Засвоєння дисципліни визначається технологією її викладання: вивчення матеріалу на лекціях (ознайомчий рівень), виконання індивідуального завдання, консультації з викладачем (репродуктивний рівень) та виконання завдань, тестів, кейсів, проведення групових дискусій на практичних заняттях (креативний рівень).

## **1. Кваліфікаційні вимоги до студентів**

Вивчення навчальної дисципліни базується на знаннях, отриманих студентами в результаті вивчення дисциплін "Соціологія", "Основи менеджменту", "Психологія", "Корпоративне управління", "Конфліктологія".

Знання, отримані в процесі вивчення дисципліни можуть бути застосовані студентами під час написання дипломної роботи.

Навчальна дисципліна є невід'ємною частиною циклу економічних дисциплін, необхідних працівникам, зайнятим в сфері економічної безпеки банківських установ незалежно від їх розмірів та форми власності.

Навчальну дисципліну віднесено до групи нормативних дисциплін циклу професійної та практичної підготовки магістрів за спеціальністю "Управління фінансово-економічною безпекою".

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен оволодіти компетентностями (табл. 2).

Необхідною базою для оволодіння компетентностями є знання понятійно-категорійного апарату дисципліни, інформаційно-аналітичного, організаційного забезпечення управління фінансово-економічною безпекою банків, методичного забезпечення оцінки кредитоспроможності позичальника.

Викладання дисципліни здійснюється послідовно від питань організації методичного та інформаційного забезпечення до практичних аспектів організації та здійснення управління фінансово-економічною

безпекою банківських і фінансових установ, що дозволяє студентам оволодіти набором необхідних компетентностей.

**Опис компетентностей, які набуває та здатен продемонструвати  
магістр після опанування дисципліни**

Компетентність, яка закріплюється в рамках завдання	Мінімальний досвід	Знання	Уміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
<p>Здатність визначати дієвість механізмів попередження корпоративних конфліктів, здатність розробляти управлінські стратегії, що спрямовані на попередження та вирішення корпоративних конфліктів, організувати процедуру обрання членів органів управління акціонерних товариств, оцінювати доцільність та ефективність використання різних переговорних та посередницьких процедур при вирішенні корпоративних конфліктів</p>	<p>Знання основ менеджменту, психології, соціології, корпоративного управління, конфліктології</p>	<p>Сутність корпоративного конфлікту, функції учасників корпоративного управління та "конфлікт інтересів", порядок формування, повноваження та структуру органів управління акціонерних товариств, чинне законодавство в Україні з корпоративного управління</p>	<p>Вміти проводити аналіз механізмів корпоративного моніторингу та контролю, застосувати технологію забезпечення діяльності органів управління акціонерними товариствами; складати карту корпоративного конфлікту, надавати інформаційну матрицю корпоративного конфлікту, визначати та формулювати позиції сторін та стадії конфлікту</p>	<p>Донесення інформації, проблем та власного досвіду щодо попередження корпоративних конфліктів та визначення можливості їх виникнення</p>	<p>Ініціативність при виявленні можливості виникнення корпоративних конфліктів та розробці заходів щодо їх попередження та виникнення</p>

## 2. Тематичний план навчальної дисципліни

Тематичний план навчальної дисципліни складається з одного модуля і логічно пов'язує сім близьких за напрямом теми. Структура залікового кредиту навчальної дисципліни представлена у табл. 3.

Таблиця 3

### Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назва теми	Кількість годин, відведених на:		
	лекції	практичні заняття	самостійну роботу
Тема 1. Корпоративні конфлікти в системі корпоративних відносин	2	2	9
Тема 2. Корпоративні конфлікти між акціонерами підприємств	2	2	9
Тема 3. Основні конфлікти в діяльності Загальних Зборів Акціонерів	2	2	9
Тема 4. Конфлікти в діяльності наглядової ради	2	2	8
Тема 5. Конфлікти в діяльності виконавчих органів	2	2	9
Тема 6. Теоретичні основи та походження інституту недружнього поглинання та корпоративного шантажу (грінмейлу) підприємств	4	4	18
Тема 7. Способи попередження та вирішення корпоративних конфліктів	2	4	18
Іспит	4		
Разом годин	16	18	70

## 3. Зміст навчальної дисципліни за темами

### Тема 1. Корпоративні конфлікти в системі корпоративних відносин

Поняття "корпоративний конфлікт". Конфлікти інтересів та суб'єкти корпоративного управління, їх економічний та правовий статус. Інтереси учасників корпоративного управління. Сутність та основні причини виникнення корпоративних конфліктів. Типи корпоративних конфліктів: за суб'єктним складом учасників, за типом правовідносин. Специфіка приватизації в Україні. Основні методи перерозподілу власності в період приватизації в Україні.

## **Тема 2. Корпоративні конфлікти між акціонерами підприємств**

Конфлікт між міноритарними та мажоритарними акціонерами: угода з зацікавленістю, розмивання частки міноритаріїв, участь міноритарних акціонерів в діяльності наглядової ради та прийнятті управлінських рішень.

Конфлікт крупних акціонерів: причини, об'єкт конфлікту, засоби боротьби, наслідки.

Конфлікт акціонерів з менеджментом підприємства: причини, механізми встановлення корпоративного контролю, асиметрія інформації, "окопавшийся" менеджмент.

## **Тема 3. Основні конфлікти в діяльності Загальних Зборів Акціонерів**

Процедура проведення Загальних Зборів Акціонерів (ЗЗА). Фіксація кворуму ЗЗА. Технології визначення кворуму в конфліктних ситуаціях. Підготовка та скликання ЗЗА. Проведення та підведення висновків ЗЗА. Реєстратор.

Конфліктні технології повторних ЗЗА: процедурні колізії та проблемні аспекти.

Технології забезпечення та блокування діяльності позачергових зборів акціонерів. Проблеми підготовки позовів щодо невизнання рішень ЗЗА.

## **Тема 4. Конфлікти в діяльності наглядової ради**

Регулятивна місія наглядової ради. Конфліктні аспекти процедури висунування кандидатів в наглядову раду. Процедура оцінки та обрання членів наглядової ради. Інформаційна прозорість процедури обрання членів наглядової ради.

Процедурні колізії при проведенні засідання наглядової ради. Формування порядку денного. Формати прийняття рішень. Проведення ітогів порядку денного. Техніка голосування. Порядок проведення засідань. Фіксація засідання та прийнятих рішень. Оскарження рішень наглядової ради.



Проблемні питання стимулювання ефективної діяльності членів наглядової ради. Система винагород членів наглядової ради. Договір з членом наглядової ради як цивільно-правова конструкція.

## **Тема 5. Конфлікти в діяльності виконавчих органів**

Проблеми корпоративної регламентації діяльності генерального директора. Нормативна база. Внутрішні положення акціонерного товариства. Завдання положення про одноособовий виконавчий орган.

Конфліктні аспекти діяльності колегіального виконавчого органу. Проблеми встановлення та реалізації компетенцій правління. Визначення статусу та строка повноважень членів правління.

Технології тиску на виконавчий орган. Інформаційний обмін між виконавчими органами, акціонерами та іншими зацікавленими особами. Інформаційні права акціонерів та стейкхолдерів: інституціональна природа та основні різновиди. Проблеми протидії зловживанню інформаційними правами акціонерів. Інституціоналізація інформаційного обміну.

## **Тема 6. Теоретичні основи та походження інституту недружнього поглинання та корпоративного шантажу (грінмейлу) підприємств**

Поняття корпоративного шантажу. Технології корпоративного шантажу. Особливості українського грінмейлу. Корпоративний шантаж: шляхи захисту та попередження. Схема корпоративного шантажу.

Процедура захоплення корпоративних прав. Засоби захисту прав акціонерів і протидії незаконному захопленню корпоративних прав. Напрями розвитку законодавчого регулювання сфери захисту прав акціонерів та протидії недружньому поглинанню та корпоративному шантажу.

## **Тема 7. Способи попередження та вирішення корпоративних конфліктів**

Зарубіжний досвід регулювання сфери корпоративного підприємництва. Законодавчі основи запобігання і вирішення корпоративних конфліктів. Судові процедури вирішення корпоративних конфліктів. Альтернативні процедури вирішення корпоративних конфліктів. Кодекс корпоративної поведінки як засіб зниження вірогідності корпоративних конфліктів. Основні форми вирішення конфлікту: переговори; врегулювання конфлікту із залученням третьої сторони (арбітраж, медіація, посередництво). Реорганізація як засіб вирішення корпоративного конфлікту. Рекомендації і вимоги нормативних документів по запобіганню корпоративним конфліктам.

## **4. Плани лекцій**

### **Тема 1. Корпоративні конфлікти в системі корпоративних відносин**

- 1.1. Поняття корпоративного конфлікту.
- 1.2. Основні причини виникнення корпоративних конфліктів.
- 1.3. Класифікація корпоративних конфліктів.
- 1.4. Конфлікти в процесі приватизації.

**Література:** [1 – 3; 6; 7; 9; 12 – 14; 19; 27; 29; 31; 33].

### **Тема 2. Корпоративні конфлікти між групами акціонерів підприємства**

- 2.1. Конфлікт між міноритарними та мажоритарними акціонерами.
- 2.2. Конфлікт крупних акціонерів.
- 2.3. Конфлікт акціонерів з менеджментом підприємства.

**Література:** [1 – 3; 6; 7; 9; 12 – 14; 19; 27; 29; 31; 33].

### **Тема 3. Основні конфлікти в діяльності Загальних Зборів Акціонерів (далі ЗЗА)**

- 3.1. Процедура проведення ЗЗА.
- 3.2. Конфліктні технології повторних ЗЗА.
- 3.3. Технології забезпечення та блокування діяльності ЗЗА.

**Література:** [1 – 3; 6; 7; 13; 19; 27; 29; 31].

**Тема 4. Конфлікти в діяльності наглядової ради**

4.1. Регулятивна місія наглядової ради.

4.2. Конфліктні аспекти процедури висування кандидатів у наглядову раду.

4.3. Процедурні колізії при проведенні засідання наглядової ради.

4.4. Проблемні питання стимулювання ефективної діяльності членів наглядової ради.

**Література:** [1 – 3; 6; 7; 9; 12 – 14; 19; 27; 29; 31; 33].

**Тема 5. Конфлікти в діяльності виконавчих органів**

5.1. Проблеми корпоративної регламентації діяльності генерального директора

5.2. Конфліктні аспекти діяльності колегіального виконавчого органу

5.3. Технології тиску на виконавчий орган

5.4. Інформаційний обмін між виконавчими органами, акціонерами та іншими зацікавленими особами.

**Література:** [1 – 3; 6; 7; 9; 12 – 14; 19; 27; 29; 31; 33].

**Тема. 6. Теоретичні основи та походження інституту недружнього поглинання та корпоративного шантажу (грінмейлу) підприємств**

6.1. Корпоративний шантаж: поняття, технології, шляхи захисту та попередження.

6.2. Особливості українського грінмейлу.

6.3. Процедура захоплення корпоративних прав.

6.4. Засоби захисту прав акціонерів і протидії незаконному захопленню корпоративних прав.

6.5. Напрями розвитку законодавчого регулювання сфери захисту прав акціонерів та протидії недружньому поглинанню та корпоративному шантажу.

**Література:** [1 – 3; 6; 7; 9; 12 – 14; 19; 31; 33].

## **Тема 7. Способи попередження та вирішення корпоративних конфліктів**

7.1. Зарубіжний досвід регулювання сфери корпоративного підприємництва.

7.2. Законодавчі основи запобігання і вирішення корпоративних конфліктів.

7.3. Альтернативні процедури вирішення корпоративних конфліктів.

**Література:** [1 – 3; 6; 7; 9; 12 – 14; 19; 27; 29; 31; 33].

## **5. Плани практичних занять**

Практичне заняття – це форма навчального заняття, при якій викладач організовує детальний розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентами завдань.

Заняття включає проведення попереднього контролю знань, вмінь та навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування завдань з їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, тестовий контроль, перевірку та оцінювання. Оцінки, отримані студентом за практичні заняття, враховуються при встановленні підсумкової модульної оцінки з даної навчальної дисципліни.

Основні завдання практичних занять: поглиблення та уточнення знань, здобутих на лекціях і в процесі самостійної роботи; формування інтелектуальних навичок і вмінь планування, аналізу й узагальнень, опанування навичок організації професійної діяльності.

### **Тема 1. Корпоративні конфлікти в системі корпоративних відносин**

Учасники корпоративних відносин та основа виникнення цих відносин. Вигоди та інтереси учасників корпоративних відносин. Конфлікт інтересів: поняття та особливості.

Розв'язання практичних завдань за темою.

## **Тема 2. Корпоративні конфлікти між акціонерами підприємств**

Конфлікт основними групами акціонерів: причини, об'єкт конфлікту, засоби боротьби, наслідки.

Розв'язання ситуаційних завдань за темою.

## **Тема 3. Основні конфлікти в діяльності Загальних Зборів Акціонерів**

Загальні збори акціонерів: компетенція, порядок скликання, регламент. Види загальних зборів. Технології забезпечення та блокування діяльності загальних зборів акціонерів. Проблеми підготовки позовів щодо невизнання рішень загальних зборів акціонерів.

Розв'язання ситуаційних завдань за темою.

## **Тема 4. Конфлікти в діяльності наглядової ради**

Наглядова рада: склад, компетенція, обрання, порядок проведення засідань. Голова наглядової ради. Конфліктні аспекти процедури висунування кандидатів в наглядову раду. Процедурні колізії при проведенні засідання наглядової ради. Проблемні питання стимулювання ефективної діяльності членів наглядової ради. Система винагород членів наглядової ради. Договір з членом наглядової ради як цивільно-правова конструкція.

Розв'язання ситуаційних завдань за темою.

## **Тема 5. Конфлікти в діяльності виконавчих органів**

Проблеми корпоративної регламентації діяльності генерального директора. Нормативна база. Внутрішні положення акціонерного товариства. Завдання положення про одноособовий виконавчий орган.

Конфліктні аспекти діяльності колегіального виконавчого органу. Інформаційний обмін між виконавчими органами, акціонерами та іншими зацікавленими особами.

Розв'язання ситуаційних завдань за темою. Обговорення та аналіз діючої нормативно-правової бази, що регламентує діяльність акціонерних товариств. Внутрішня документація (статут, положення, кодекси).

## **Тема. 6. Теоретичні основи та походження інституту недружнього поглинання та корпоративного шантажу (грінмейлу) підприємств**

Схема корпоративного шантажу. Засоби захисту прав акціонерів і протидії незаконному захопленню корпоративних прав. Напрями розвитку законодавчого регулювання сфери захисту прав акціонерів та протидії недружньому поглинанню та корпоративному шантажу.

Розв'язання ситуаційних завдань за темою.

## **Тема 7. Способи попередження та вирішення корпоративних конфліктів**

Законодавчі основи запобігання і вирішення корпоративних конфліктів. Активізація інституту медіації як альтернативного способу врегулювання корпоративних конфліктів. Кодекс корпоративної поведінки як засіб зниження вірогідності корпоративних конфліктів. Рекомендації і вимоги нормативних документів по запобіганню корпоративним конфліктам.

Розв'язання ситуаційних завдань за темою. Обговорення та аналіз нормативних документів по запобіганню.

## **6. Самостійна робота студентів**

Самостійна робота студента є основним засобом оволодіння матеріалом дисципліни, засвоєння необхідних умінь і навичок у час, вільний від обов'язкових навчальних занять. Самостійна робота студента є однією із важливих складових навчального процесу, яка безпосередньо впливає на глибину та стійкість набутих знань і вмінь. Метою самостійної роботи студента є забезпечення засвоєння в повному обсязі навчальної програми шляхом свідомого закріплення, поглиблення і систематизації набутих теоретичних знань, а також опанування навичок роботи з навчальною і науково-методичною літературою, вміння вільно орієнтуватися в інформаційному просторі. Під час такої роботи використовується навчальна, спеціальна література, а також тексти лекцій. Формою самостійної роботи є виконання індивідуальних завдань у вигляді розв'язування задач, аналізу ситуацій, написання рефератів, аналітичних оглядів та контрольної роботи.

### **Питання для самостійного опрацювання**

#### **Тема 1. Корпоративні конфлікти в системі корпоративних відносин**

Протиріччя економічних інтересів учасників корпоративних відносин. Баланс інтересів учасників корпоративних відносин.

**Література:** [3; 7; 9; 13 – 15].

#### **Тема 2. Корпоративні конфлікти між акціонерами підприємств**

Конфлікт основними групами акціонерів: причини, об'єкт конфлікту, засоби боротьби, наслідки.

**Література:** [1; 9; 12; 14; 15; 18; 22].

#### **Тема 3. Основні конфлікти в діяльності Загальних Зборів Акціонерів**

Основні прийоми грінмейла при підготовці до річних зборів акціонерів. Проблемні питання при підготовці річних зборів акціонерів. Створення та функціонування органів управління в ході корпоративних

конфліктів. Механізми фіксації кворума на ЗЗА. Емітент, акціонери, реєстратор: партнерство та взаємоконтроль.

**Література:** [2; 10; 12; 14; 16; 20].

#### **Тема 4. Конфлікти в діяльності наглядової ради**

Професіоналізація діяльності наглядової ради - основні напрями подолання конфліктів в її діяльності. Конфліктні аспекти процедури ініціювання та скликання засідань наглядової ради.

**Література:** [4; 9; 12; 13; 15; 18].

#### **Тема 5. Конфлікти в діяльності виконавчих органів**

Основні моделі правління як підсистеми корпоративного управління в аспекті розподілу компетенції генерального директора та колегіального виконавчого органу: модель 1 – правління як координаційно-допоміжний орган при генеральному директору; модель 2 – правління як орган, що має значні повноваження з питань поточного управління (на прикладі рекомендацій Кодексу корпоративної поведінки); модель 3 – правління як провідний орган керівництва поточною діяльністю. Конфліктні аспекти ротації генерального директора.

**Література:** [1; 7; 10; 12; 13; 17; 19; 22].

#### **Тема. 6. Теоретичні основи та походження інституту недружнього поглинання та корпоративного шантажу (грінмейлу) підприємств**

Правова організація вирішення корпоративних конфліктів в процесі злиття та поглинання. Правовий механізм інформаційного забезпечення акціонерів в процесі поглинання. Порівняльний аналіз практики злиття та поглинання в Україні та зарубіжних країнах.

**Література:** [4; 9; 12; 13; 16; 18].

#### **Тема 7. Способи попередження та вирішення корпоративних конфліктів**

Ревізійна комісія як суб'єкт ранньої профілактики корпоративних конфліктів. Активізація інституту арбітражу та посередництва як альтернативного способу врегулювання корпоративних конфліктів. Кодекс корпоративної поведінки як засіб зниження вірогідності



корпоративних конфліктів. Рекомендації і вимоги нормативних документів по запобіганню корпоративним конфліктам.

**Література:** [4; 8; 10; 14; 15; 19].

## **7. Контрольні запитання для самодіагностики**

1. Учасники корпоративного управління.
2. Організація роботи наглядової ради: роль, компетенція, структура.
3. Виконавчі органи: порядок утворення, компетенції.
4. Яка структура наглядової ради і розподіл повноважень між її членами?
5. Види комітетів наглядової ради і їх функції?
6. Який склад виконавчих органів акціонерного товариства?
7. У чому особливість формування грошової винагороди менеджерів?
8. Агентські конфлікти – джерело розвитку корпорації або перешкода?
9. Регулятивна місія наглядової ради.
10. Конфліктні аспекти процедури висування кандидатів в наглядову раду.
11. Процедура оцінки та обрання членів наглядової ради. Інформаційна прозорість процедури обрання членів наглядової ради.
12. Процедурні колізії при проведенні засідання наглядової ради.
13. Формування порядку денного.
14. Формати прийняття рішень.
15. Оскарження рішень наглядової ради.
16. Проблемні питання стимулювання ефективної діяльності членів наглядової ради.
17. Система винагород членів наглядової ради.
18. Проблеми корпоративної регламентації діяльності генерального директора.
19. Конфліктні аспекти діяльності колегіального виконавчого органу.
20. Інформаційний обмін між виконавчими органами, акціонерами та іншими зацікавленими особами.
21. Процедура проведення ЗЗА.
22. Технології визначення кворуму в конфліктних ситуаціях.
23. Підготовка та скликання ЗЗА.

24. Конфліктні технології повторних ЗЗА: процедурні колізії та проблемні аспекти.

25. Проблеми підготовки позовів щодо невизнання рішень ЗЗА

## **8. Індивідуально-консультативна робота**

Індивідуально - консультативна робота здійснюється за графіком у формі: індивідуальних занять, консультацій, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Формами організації індивідуально-консультативної роботи є:

а) засвоєння теоретичного матеріалу (консультації: індивідуальні (запитання-відповідь), групові (розгляд типових прикладів-ситуацій);

б) для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу (індивідуальне завдання виконаних робіт; підготовка реферату для виступу на науковій конференції).

## **9. Індивідуальне завдання (ІЗ)**

Індивідуальне завдання (ІЗ) є однією з форм самостійної роботи студента, що виконується у формі есе.

Рекомендації до написання есе

Есе студента – це самостійна письмова робота на тему, запропоновану викладачем (тема може бути запропонована і студентом, але обов'язково повинна бути узгоджена з викладачем). Мета есе полягає у розвитку навичок самостійного творчого мислення та письмового викладу власних думок. Есе має містити: чітку виклад суті поставленої проблеми, включати самостійно проведений аналіз цієї проблеми з використанням концепцій та аналітичного інструментарію, що розглядається в рамках дисципліни, висновки, узагальнюючі авторську позицію з поставленої проблеми. У залежності від специфіки дисципліни форми есе можуть значно диференціюватися. У деяких випадках це може бути аналіз наявних статистичних даних з досліджуваної проблеми, аналіз матеріалів із засобів масової інформації та використанням досліджуваних моделей, докладний розбір

запропонованого завдання з розгорнутими думками, підбір і детальний аналіз прикладів, які ілюструють проблему і т. д. Тема есе повинна містити в собі питання, проблему, мотивувати на роздуми. Побудова есе – це відповідь на питання чи розкриття теми, яке засноване на класичній системі доказів.

Структура есе.

1. Титульний лист.

2. Вступ – суть і обґрунтування вибору даної теми, складається з ряду компонентів, пов'язаних логічно і стилістично. На цьому етапі дуже важливо правильно сформулювати питання, на який ви збираєтеся знайти відповідь у ході свого дослідження. При роботі над вступом можуть допомогти відповіді на наступні питання: "Чи треба давати визначення термінів, що прозвучали в темі есе?", "Чому тема, яку я розкриваю, є важливою зараз?", "Які поняття будуть залучені в мої міркування з темі?", "Чи можу я розділити тему на декілька більш дрібних підтем?".

3. Основна частина – теоретичні основи обраної проблеми та виклад основного питання. Ця частина передбачає розвиток аргументації та аналізу, а також обґрунтування їх, виходячи з наявних даних, інших аргументів і позицій з цього питання. У цьому полягає основний зміст есе і це являє собою головну трудність. Тому важливе значення мають підзаголовки, на основі яких здійснюється структурування аргументації; саме тут необхідно обґрунтувати (логічно, використовуючи дані або суворі міркування) запропоновану аргументацію/аналіз. Там, де це необхідно, в якості аналітичного інструменту можна використовувати графіки, діаграми і таблиці.

Залежно від поставленого питання аналіз проводиться на основі наступних категорій: причина – наслідок, загальне – особливе, форма – зміст, частина – ціле, постійність – мінливість.

У процесі побудови есе необхідно пам'ятати, що один параграф повинен містити тільки одне твердження і відповідне доказ, підкріплене графічним та ілюстративним матеріалом. Отже, наповнюючи змістом розділи аргументацією (відповідної підзаголовку), необхідно в межах параграфа обмежити себе розглядом однієї головної думки.

Добре перевірений (і для більшості – скоєно необхідний) спосіб побудови будь-якого есе – використання підзаголовків для позначення ключових моментів аргументованого викладу: це допомагає подивитися на те, що передбачається зробити (і відповісти на питання, чи хороший задум). Такий підхід допоможе слідувати точно визначеної мети в даному дослідженні. Ефективне використання підзаголовків – не тільки позначення основних пунктів, які необхідно висвітлити, їх послідовність може також свідчити про наявність чи відсутність логічності у висвітленні теми.

4. Висновок – узагальнення та аргументовані висновки по темі з зазначенням області її застосування і т. д. Підсумовує есе або ще раз вносить пояснення, підкріплює сенс і значення викладеного в основній частині. Методи, рекомендовані для складання висновку: повторення, ілюстрація, цитата, вражаюче твердження. Висновок може містити такий дуже важливий, що доповнює есе елемент, як вказівку на застосування (імплікацію) дослідження, не виключаючи взаємозв'язку з іншими проблемами.

Структура апарату доказів, необхідних для написання

Доказ – це сукупність логічних прийомів обґрунтування істинності якого-небудь судження за допомогою інших істинних і пов'язаних з ним суджень. Воно пов'язане з переконанням, але не тотожне йому: аргументація або доказ повинні ґрунтуватися на даних науки та суспільно-історичної практики, переконання ж можуть бути засновані на забобонах, непоінформованості людей в питаннях економіки і політики, видимості доказовості. Іншими словами, доказ або аргументація – це міркування, що використовує факти, істинні судження, наукові дані і переконуюче нас в істинності того, про що йде мова. Структура будь-якого доказу включає в себе три складові: теза, аргументи та висновки чи оціночні судження.

Теза – це положення (судження), яке потрібно довести. Аргументи це категорії, якими користуються при доказі істинності тези. Висновок -це думка, що ґрунтується на аналізі фактів. Оціночні судження – це думки, засновані на наших переконаннях, віруваннях або поглядах. Аргументи зазвичай діляться на наступні групи:

Засвідчені факти – фактичний матеріал (або статистичні дані). Факти – це живильне середовище для з'ясування тенденцій, а на їх підставі – законів у різних областях знань, тому ми часто ілюструємо дію законів на основі фактичних даних. Визначення у процесі аргументації використовуються як опис понять, пов'язаних з тезою. Закони науки і раніше доведені теореми теж можуть використовуватися як аргументи докази.

Види зв'язків у доказі

Для того, щоб розташувати тези й аргументи в логічній послідовності, необхідно знати способи їх взаємозв'язку. Зв'язок передбачає взаємодію тези і аргументу і може бути прямою, непрямою і розділовою. Прямий доказ – доказ, при якому істинність тези безпосередньо обґрунтовується аргументом. Наприклад: ми не повинні йти на заняття, так як сьогодні неділю. Метод прямого доказу можна застосовувати, використовуючи техніку індукції, дедукції, аналогії та причинно-наслідкових зв'язків.

Індукція – процес, в результаті якого ми приходимо до висновків, що базуються на фактах. Ми рухаємося у своїх міркуваннях від приватного до загального, від припущення до затвердження. Загальне правило індукції свідчить: чим більше фактів, тим переконливіше аргументація.

Дедукція – процес міркування від загального до приватного, в якому висновок зазвичай будується з опорою на дві передумови, одна з яких носить більш загальний характер. Наприклад, всі люди, що ставлять перед собою ясні цілі і зберігають присутність духу під час критичних ситуацій, є великими лідерами. За свідченням численних сучасників, такими якостями володів А. Лінкольн – один з найбільш яскравих лідерів в історії Америки.

Аналогія – спосіб міркувань, побудований на порівнянні.

Аналогія припускає, що якщо об'єкти Л і Б схожі за декількома напрямками, то вони повинні мати однакові властивості. Необхідно пам'ятати про деякі особливості даного виду аргументації: напрями порівняння повинні стосуватися найбільш значних рис двох

порівнюваних об'єктів, інакше можна дійти до цілком абсурдного висновку.

Причинно-наслідковий аргументація – аргументація за допомогою пояснення причин того чи іншого явища (дуже часто явищ, що знаходяться у взаємозалежності).

Вимоги до фактичних даних і інших джерел

При написанні есе надзвичайно важливо те, як використовуються емпіричні дані та інші джерела (особливо якість читання). Всі (фактичні) дані співвідносяться з конкретним часом і місцем, тому перш, ніж їх використовувати, необхідно переконатися в тому, що вони відповідають необхідному для досліджень часу і місця. Відповідна специфікація даних за часом і місцем – один із способів, який може запобігти надмірне узагальнення, результатом якого може, наприклад, стати припущення про те, що всі країни по деяким важливим аспектам однакові (якщо ви так вважаєте, тоді це має бути доведено, а не бути голослівним твердженням).

Завжди можна уникнути надмірного узагальнення, якщо пам'ятати, що в рамках есе використовувані дані є ілюстративним матеріалом, а не заключним актом, тобто вони підтверджують аргументи і міркування і свідчать про те, що автор уміє використовувати дані належним чином. Не можна забувати також, що дані, що стосуються спірних питань, завжди піддаються сумніву. Від автора не чекають визначеного або остаточної відповіді. Необхідно зрозуміти сутність фактичного матеріалу, пов'язаного з цим питанням (відповідні індикатори? Наскільки надійні дані для побудови таких індикаторів? До якого висновку можна прийти на підставі наявних даних та індикаторів щодо причин і наслідків? і т. д.), і продемонструвати це в есе. Не можна посилатися на роботи, які автор есе не читав сам.

Процес написання есе можна розбити на кілька стадій: обдумування – планування – написання – перевірка – редагування.

Планування – визначення мети, основних ідей, джерел інформації, термінів закінчення і подання роботи.

Мета повинна визначати дії. Ідеї, як і цілі, можуть бути конкретними і загальними, більш абстрактними. Думки, почуття, погляди і уявлення

можуть бути виражені у формі аналогій, асоціації, припущень, міркувань, суджень, аргументів, доводів і т. д.

Аналогії – виявлення ідеї та створення уявлень, зв'язок елементів значень.

Асоціації – відображення взаємозв'язків предметів і явищ дійсності у формі закономірного зв'язку між нервово-психічними явищами (у відповідь на той чи інший словесний стимул видати "першу прийшла в голову" реакцію).

Припущення – твердження, не підтвержене жодними доказами.

Міркування – формулювання і доказ думок.

Аргументація – ряд пов'язаних між собою суджень, які висловлюються для того, щоб переконати читача (слухача) у правильності (істинності) тези, точки зору, позиції.

Судження – фраза або пропозицію, для якого має сенс питання: істинно або хибно?

Доводи – обґрунтування того, що висновок правильно абсолютно або з якою-небудь часткою ймовірності. В якості доказів використовуються факти, посилання на авторитети, свідомо істинні судження (закони, аксіоми тощо), докази (прямі, непрямі, "від протилежного", "методом виключення") і т. д.

Перелік, який вийде в результаті перерахування ідей, допоможе визначити, які з них потребують особливої аргументації. Джерела. Тема есе підкаже, де шукати потрібний матеріал. Зазвичай користуються бібліотекою, Інтернет-ресурсами, словниками, довідниками. Перегляд означає редагування тексту з орієнтацією на якість і ефективність. Якість тексту складається з чотирьох основних компонентів: ясності думки, чіткості, грамотності і коректності.

Думка – це зміст написаного. Необхідно чітко і ясно формулювати ідеї, які хочете висловити, в іншому випадку вам не вдасться донести ці ідеї та відомості до оточуючих.

Виразність – це доступність тексту для розуміння. Легше за все її можна досягти, користуючись логічно і послідовно ретельно вибраними словами, фразами і взаємопов'язаними абзацами, розкривають тему.

Грамотність відображає дотримання норм граматики і правопису. Якщо в чомусь сумніваєтеся, загляньте в підручник, поцікавтеся у

словнику або керівництві за стилістикою або дайте прочитати написане людині, чия манера писати вам подобається.

Коректність – це стиль написаного. Стиль визначається жанром, структурою роботи, цілями, які ставить перед собою пише, читачами, до яких він звертається.

## 10. Методики активізації процесу навчання

При викладанні навчальної дисципліни для активізації навчального процесу передбачено застосування сучасних освітніх технологій (активних і інтерактивних форм навчання): проблемних лекцій, семінарів-дискусій, міні-лекцій, ділових ігор. Основні відмінності активних та інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не тільки методикою і технікою викладання, але і високою ефективністю навчального процесу, який виявляється у: високій мотивації студентів; закріпленні теоретичних знань на практиці; підвищенні самосвідомості студентів; виробленні здатності ухвалювати самостійні рішення; виробленні здібності до колективних рішень; виробленні здібності до соціальної інтеграції; придбанні навичок вирішення конфліктів.

Розподіл активних і інтерактивних форм навчання за темами навчальної дисципліни наведено в табл. 4

Таблиця 4

**Розподіл активних і інтерактивних форм навчання за темами навчальної дисципліни**

Назва теми	Освітні технології (активні та інтерактивні форми проведення занять)
Тема 1. Корпоративні конфлікти в системі корпоративних відносин	<i>Проблемна лекція з питання "Природи виникнення корпоративних конфліктів"; семінар-дискусія: "Переваги і недоліки організаційно-правових форм власності"</i> <sup>2</sup>
Тема 2. Корпоративні конфлікти між акціонерами підприємств	<i>Ділова гра "Вирішення конфліктних ситуації в системі корпоративного управління підприємством"; Проблемна лекція з питання "Вибір способів розв'язання конфліктів"; презентація результатів роботи в малих групах</i>
Тема 3. Основні конфлікти в діяльності Загальних Зборів Акціонерів	<i>презентація результатів роботи в малих групах</i>



Тема 4. Конфлікти в діяльності наглядової ради	<i>Семінар-дискусія</i> з питання "Визначення передумов виникнення конфліктів в діяльності наглядової ради"; <i>презентація</i> результатів роботи в малих групах
Тема 5. Конфлікти в діяльності виконавчих органів	<i>Проблемна лекція</i> з питання "Стимулювання топ-менеджерів як метод попередження корпоративних конфліктів"
Тема 6. Теоретичні основи та походження інституту недружнього поглинання та корпоративного шантажу (грінмейлу) підприємств	<i>Проблемна лекція</i> з питання "Історія виникнення грінмейлу. Гучні корпоративні конфлікти 21 ст." <i>презентація</i> результатів роботи в малих групах
Тема 7. Способи попередження та вирішення корпоративних конфліктів	<i>Проблемна лекція</i> з питання "Недоліки чинного законодавства в сфері корпоративного управління"

## 11. Система поточного та підсумкового контролю знань студентів

Система контролю результатів успішності засвоєння знань, вмінь, комунікацій, автономності та відповідальності студентів, що відповідає восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій України з дисципліни "Корпоративні конфлікти та методи їх подолання", включає *поточний контроль*: здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних та семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту складати іспит – 35 балів). Поточний контроль проводиться у вигляді усних опитувань, поточних контрольних робіт, доповідей, підготовки есе та наукових статей. Усні опитування та поточні контрольні роботи проводяться на основі контрольних запитань, що подані за темами навчальної дисципліни.

*Модульний контроль* проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу зі змістового модуля. Модульний контроль проводиться у формі колоквіуму. *Колоквіум* – це форма перевірки і оцінювання знань студентів в системі освіти у вищих навчальних закладах. Він проводиться у письмовій формі після того як розглянуто увесь теоретичний матеріал та виконані практичні (семінарські) завдання з межах кожного з змістовних модулів.

## **Зразок завдання до колоквиуму за модулем 1**

Теоретичне питання

Система органів корпоративного управління особливості корпоративного управління.

Ситуаційне завдання

У лічильну комісію звернувся громадянин Сініцин А. І. з вимогою включити його в список реєстрації учасників зборів акціонерів в якості представника одного з акціонерів (громадянина Мілютіна В. Г.) і видати бюлетені для голосування, у той час як позачергові загальні збори акціонерів ПАТ "Стріла" підійшли до розгляду третього (останнього) питання порядку денного. Обґрунтовуючи свої повноваження, Сініцин А. І. представив лічильній комісії доручення на голосування, завірену генеральним директором ПАТ "Стріла". Лічильна комісія відмовила у вимогах Сініцина А. І., посилаючись на таке:

на зборах уже присутній інший представник Мілютіна В. Г., який також має належним чином оформлене доручення;

Мілютін В. Г. не є працівником ПАТ "Стріла", у зв'язку із чим форма доручення, що видане Сініцину А. І., не відповідає вимогам закону.

Чи правильне рішення прийняла лічильна комісія? Чи перевищила лічильна комісія свої повноваження? Який порядок участі акціонера в загальних зборах акціонерів?

## **Зразок завдання до колоквиуму за модулем 2**

Теоретичне питання

Історія виникнення грінмейлу

Ситуаційне завдання

До наглядової ради ПАТ "Ідеал" надійшло три пропозиції щодо висування кандидатів у колегіальний виконавчий орган, яких обиратимуть на річних загальних зборах акціонерів, у кількості 3 чоловік. У першій пропозиції, підписаній Лаврентьєвим (володіє 1,5 % привілейованих акцій), були висунуті Афанасьєв, Борисов і Ванін. Друга пропозиція, підписана генеральним директором виробничого кооперативу "Зоря" (власника 1,2 % звичайних акцій), містила наступні кандидатури: Афанасьєв, Горін, Давидов. Акціонер Драгунін (власник 5

% звичайних акцій) висунув Горіна, Ваніна й себе особисто. При розгляді пропозицій наглядовою радою було встановлено, що Драгунін продав частину належних йому акцій і на момент розгляду його пропозиції він є власником лише 1,9 % звичайних акцій ПАТ "Ідеал"; крім того, пропозиція Драгуніна була направлена поштовим зв'язком і отримана корпоративним секретарем лише 1.02.11 р. (що порушувало вимоги щодо строку, визначеного п.1 ст. 38 ЗУ "Про акціонерні товариства"). Які кандидатури повинні бути включені наглядовою радою в список? Чи може наглядова рада включити до списку кандидатур додаткових кандидатів на свій розсуд? Відповідь обґрунтуйте, посилаючись на законодавство.

Кожне завдання модульного контролю оцінюється окремо. Загальна оцінка розраховується як сума оцінок за теоретичну і практичну складові. Для колоквиуму за модулем 1 теоретична складова оцінюється в 3 бали, а практична складова оцінюється в 7 балів, за модулем 2 – теоретична 4 бали, практична 7 балів.

*Загальний оцінка* 60 балів, з яких за колоквиуми студент отримує 21 бал, та поточний контроль – 39 балів.

*Підсумковий/Семестровий контроль* проводиться у формі іспиту. Кількість балів, яку студент може набрати під час іспиту – 40, мінімальна – 25.

#### **Приклад екзаменаційного білета:**

Завдання 1. Дайте визначення поняття "корпоративні права"

Завдання 2. При покупці акцій акціонери набувають такі права: 1) майнові; 2) іменні; 3) немайнові; 4) майнові і немайнові.

Завдання 3. Представте порядок проведення загальних зборів акціонерів

Завдання 4. Член ревізійної комісії ПАТ "Діана" Іванов у порядку п.1 ст. 38 ЗУ "Про акціонерні товариства" висунув свою кандидатуру на посаду члена наглядової ради. Однак рада, що діє, не включила його кандидатуру в список для голосування по виборам членів наглядової ради на річних загальних зборах акціонерів. Оцініть дії наглядової ради. Відповідь обґрунтувати.

Завдання 5. Громадянин Ігнатов, що є власником 34 простих акцій ПАТ "Зірка" номінальною вартістю 1 000 грн і 10 привелійованих акцій ПАТ "Зірка" номінальною вартістю 500 грн, не згодний із проведеною

генеральним директором політикою в сфері торгівельної діяльності товариства, висунув вимогу провести аудиторську перевірку. Однак, аудиторська організація відмовила Ігнатов, посилаючись на те, що його вимога носить немотивований характер, а також на те, що він не має права висувати зазначену вимогу, тому що володіє менш ніж 10 % голосуючих акцій товариства. Розмір статутного капіталу ПАТ "Зірка" становить 380 000 грн. Чи обґрунтована вимога акціонера?

### **Критерії оцінювання екзаменаційних робіт**

Екзаменаційний білет з навчальної дисципліни включає п'ять завдань практичної спрямованості різного рівня складності, а саме два стереотипні завдання, два діагностичні завдання та одне евристичне.

Кожне з завдань оцінюється певною кількістю балів, відповідно до рівня їх складності. Сумарна кількість балів складає 40 відповідно з кваліфікаційними вимогами до магістрів спеціальності "Управління фінансово-економічною безпекою".

Сумарна кількість балів за виконання 1,2,3 завдань – 18 балів.

Максимальна оцінка кожного з завдань – 6 балів, із них: 1 – чітке володіння понятійним апаратом; 2 – оформлення відповіді логічне та послідовне; 3 – наявність обґрунтованих висновків.

Сумарна кількість балів за виконання 4 та 5 завдань – 22 балів.

Максимальна оцінка кожного з завдань – 11 балів, із них: 1 – володіння теоретичними знаннями та їх застосування для вирішення поставленої проблеми; 2 – послідовність та аргументованість викладення матеріалу; 2 – застосування творчого підходу до вирішення поставленої проблеми; 3 – оригінальність підходу до виконання завдання та представлення результату; 3 – наявність обґрунтованих висновків щодо вирішення поставленої проблеми.

Загальна за результатами всіх видів контролю максимальна кількість балів за дисципліну – 100, мінімальна – 60 (мінімальна за поточний контроль – 35 балів, за іспит – 25 балів).

Оцінювання здійснюється за національною шкалою та ECTS (табл. 5).

Таблиця 5

### **Шкала оцінювання: національна та ECTS**

Сума балів за	Оцінка	Оцінка за національною шкалою
---------------	--------	-------------------------------

всі види навчальної діяльності	ECTS	для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

За результатами успішності студентів вивчення дисципліни може бути зараховано, не зараховано з можливістю повторного складання або не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни.

## 12. Рекомендована література

### 12.1. Основна

1. Вакульчик О. М. Корпоративне управління: економіко-аналітичний аспект / О. М. Вакульчик. – Дніпропетровськ : Пороги, 2003. – 257 с.

2. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні : монографія / В. М. Гриньова, О. С. Попов. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2003. – 324 с.

3. Діагностика стану підприємства: теорія і практика : монографія / під заг. ред. А. Е. Воронкової. – [2-е вид., перероб і доп.]. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 520 с.

4. Об акционерных обществах : Закон Украины от 17 сентября 2008 года № 514-VI // Информационно-аналитическая газета "Налоги и

бухгалтерский учет". Будущее акционерных обществ. – 13.11.2008 г. – № 91 (1171). – С. 2–43.

5. Корпоративное управление машиностроительным предприятием : Монография / [В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский та ін.]. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2006. – 232 с.

6. Корпорації: управління та культура : монографія / А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев, І. В. Мажура. – Дрогобич : Вимір, 2006. – 376 с.

7. Кукура С. П. Теория корпоративного управления / С. П. Кукура. – М. : ЗАО "Издательство экономика", 2004. – 478 с.

8. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями / Г. В. Назарова. – Х. : ХДЕУ, 2004. – 408 с.

9. Осинский А. Д. Акционер против акционерного общества / А. Д. Осинский. – 2-е изд., переизд., и доп. – СПб. : ООО "Издательство ДНК", 2006. – 384 с.

10. Педько А. Б. Власність, контроль і конфлікт інтересів в акціонерних товариствах / А. Б. Педько. – К. : Вид. дім "Києво-Могилянська академія, 2008. – 325 с.

11. Радыгин А. Собственность, корпоративные конфликты и эффективность (некоторые эмпирические оценки) / А. Радыгин, С. Архипов // Вопросы экономики. – 2000. – № 11. – С. 114–124.

12. Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления. – М. : Едиториал УРСС, 2002. – 304 с.

## **12.2. Додаткова**

13. Блумгардт А. Модели корпоративного управления / А. Блумгардт. – К. : Наук. думка, 2003. – 160 с.

14. Внутренние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы. Отчет по первому этапу исследований (2006/2007 гг.) / А. Д. Радыгин, Р. М. Энтов и др. – М. : ИЭПП, 2007. – 176 с.

15. Євтушевський В. А. Стратегія корпоративного управління / В. А. Євтушевський, К. В. Ковальська, Н. В. Бутенко. – К. : Знання, 2007. – 287 с.

16. Корпоративный менеджмент: справочник для профессионалов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдородге и др.] ; под ред. И. И. Мазура. – М. : Высшая школа, 2003. – 1077 с.

17. Масютин С. А. Корпоративное управление: опыт и проблемы : монография / С. А. Масютин. – М. : ООО "Финстатинформ", 2003. – 280 с.
18. Менеджмент корпорации и корпоративное управление / А. Н. Асаул, В. И. Павлов, Ф. И. Бескиерь. – СПб. : "Гуманистика". – 2006. – 328 с.
19. Пособие по корпоративному управлению: В 6 т. – М. : "Альпина Бизнес Букс", 2004. – Т. 1: Часть I. Введение в корпоративное управление. – 2004 г. – 93 с.
20. Пособие по корпоративному управлению: В 6 т. – М. : "Альпина Бизнес Букс", 2004. – Т. 2: Часть II. Совет директоров и исполнительные органы общества. – 2004 г. – 141 с.
21. Пособие по корпоративному управлению: В 6 т. – М. : "Альпина Бизнес Букс", 2004. – Т. 3: Часть III. Права акционеров. – 2004 г. – 233 с.
22. Пособие по корпоративному управлению: В 6 т. – М. : "Альпина Бизнес Букс", 2004. – Т. 4: Часть IV. Раскрытие информации и прозрачность. – 2004 г. – 111 с.
23. Пособие по корпоративному управлению: В 6 т. – М. : "Альпина Бизнес Букс", 2004. – Т. 5: Часть V. Некоторые специальные вопросы. – 2004 г. – 108 с.
24. Пособие по корпоративному управлению: В 6 т. – М. : "Альпина Бизнес Букс", 2004. – Т. 6: Часть VI. Приложения. Типовые документы. – 2004 г. – 365 с.
25. Радыгин А. Д. Внешние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы / А. Д. Радыгин, Р. М. Энтов. – М. : ИЭПП, 2007. – 301 с. : ил. – (Научные труды / Ин-т экономики переход. Периода № 104 Р).
26. Радыгин А. Д. Корпоративное управление и защита прав собственности: эмпирический анализ и актуальные направления реформ / А. Д. Радыгин, Р. М. Энтов. – М. : 2001. – 270 с.
27. Радыгин А. Д. Особенности формирования национальной модели корпоративного управления / А. Д. Радыгин, Р. М. Энтов, И. В. Межероупс. – М., 2003. – 167 с.
28. Спасибо-Фатеева І. Корпоративне управління : монографія / І. Спасибо-Фатеева, О. Кібенко, В. Борисова ; за ред. проф. І. Спасибо-Фатеевої. – Х. : Право, 2007. – 500 с.

29. Хессель М. Корпоративное управление. Владельцы, директора и наемные работники акционерного общества / М. Хессель ; пер. с англ. В. Миловидов. – М. : "Джон Уайли энд Санз", 1996. – 240 с.

30. Цуглевич В. Н. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка / В. Н. Цуглевич ; под общ. ред. Н. П. Тихомирова. – М. : Издательство "Экзамен", 2003. – 320 с.

31. Экономико-правовые факторы и ограничения в становлении моделей корпоративного управления / [А. Д. Радыгин, Р. М. Энтов и др.]. – М. : ИЭПП, 2004.– 278 с.

32. Euroshareholders Corporate Governance Guidelines 2000 [Electronic recourse]. – Access mode : <http://www.cg.org.cn/theory/zlyz/Europeinterest.pdf>.

33. Jensen M. Agency Costs of Free Cash Flow, Corporate Finance and Takeovers / M. Jensen // American Economic Review. – 1986. – Pp. 323–329.

34. Shleifer A. A. Survey of Corporate Governance / A. Shleifer, R. Vishny // Journal of Finance. – 1997. – Vol. 52. – P. 52.

35. Silva W. M. The Voluntary Disclosure of Financial Information on the Internet and the Firm Value Effect in Companies across Latin America [Electronic recourse] / W. M. da Silva, L. A. de Lira Alves // Social Science Electronic Publishing.

## **Зміст**

Вступ	3
1. Кваліфікаційні вимоги до студентів	4
2. Тематичний план навчальної дисципліни	6
3. Зміст навчальної дисципліни за темами	6
4. Плани лекцій	9
5. Плани практичних занять	11
6. Самостійна робота студентів	13
7. Контрольні запитання для самодіагностики	15
8. Індивідуально-консультативна робота	16
9. Індивідуальне завдання (ІЗ)	17
10. Методики активізації процесу навчання	22



11. Система поточного та підсумкового контролю знань студентів	23
12. Рекомендована література	28

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма  
навчальної дисципліни  
"КОРПОРАТИВНІ КОНФЛІКТИ ТА МЕТОДИ  
ЇХ ПОДОЛАННЯ"  
для студентів спеціальності 8.18010014  
"Управління фінансово-економічною безпекою"  
усіх форм навчання**

Укладач **Мозгова** Лариса Олександрівна

Відповідальний за випуск **Отенко І. П.**

Редактор **Бутенко В. О.**

Коректор **Бутенко В. О.**

План 2014 р. Поз. № 8 ЕВ. Обсяг 32 стор.

---

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи*

***Дк № 481 від 13.06.2001 р.***