

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
Экономики труда и основ управления
наименование кафедры, отвечающей за реализацию дисциплины
А.А. Федченко
подпись, расшифровка подписи
30.05.2018г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.12.1 Теория организации

Код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:

38.03.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки/специализация: Управление персоналом

3. Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Экономика труда и основ управления

6. Составители программы: **Гаджиметов Бахад Эмриллахович преподаватель**,
(ФИО, ученая степень, ученое звание)
Беленова Наталия Николаевна к.э.н, доцент

7. Рекомендована: НМС экономического факультета протокол №5 от 24.05.2018
(наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола, отметки о продлении вносятся
вручную)

8. Учебный год: 18/19 Семестр(ы): 3

9. Цели и задачи учебной дисциплины: познание основ построения рациональных организационных отношений в системах различной природы, в том числе социальных, хозяйственных, логики и тенденций развития организаторской и организационно-управленческой мысли и подходов к исследованию организации. Освоение общих и специальных законов теории организации, основ организационного проектирования,

управления развитием организационной культуры, изучение и познание новых тенденций формирования и интеграции организаций.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Теория организации» относится к общенаучному циклу учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 Управление персоналом. Учебная дисциплина «Теория организации» является предшествующей изучению дисциплин вариативного цикла направления, а также дисциплин профилей: «Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами», «Исследование систем управления», курсов по выбору.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты	знать: нормативные правовые акты уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения владеть (иметь навык(и)): разработкой алгоритмов реализации управленческих функций
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	знать: принципы развития и закономерности функционирования организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; методы и источники сбора информации; уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; владеть (иметь навык(и)): навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-25	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	знать: - виды рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом уметь: - анализировать риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом принимать управленческие решения на основе анализа рисков владеть (иметь навык(и)): методиками анализа рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом и принятия решений

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час.(в соответствии с учебным планом) —
 ___4___ / ___180___.

Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен) _____ ЭКЗАМЕН _____.

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость
--------------------	--------------

	Всего	По семестрам		
		№ семестра-2	№ семестра	...
Аудиторные занятия	90	90		
в том числе: лекции	18	18		
практические	72	72		
лабораторные		-		
Самостоятельная работа	54	54		
Форма промежуточной аттестации (зачет – 0 час. / экзамен – __ час.)	36	36		
Итого:	180	180		

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Введение в теорию организации. Место теории организации в системе научных знаний	Предмет и задачи курса. Теория организации в системе наук. Применение комплексного, системного, функционального и исторического подходов в теории организации
1.2	Системный подход к теории организации, общая теория систем и кибернетика и теория организации	Системный подход к теории организации. Виды и типы систем. Взаимосвязь теории организации и кибернетики. Принципы кибернетики.
1.3	Организация как система	Организация: система, процесс, структура. Виды систем. Системный подход к классификации организаций. Социальная организация. Организационные отношения.
1.4	Законы организации и их приложения. Специальные законы организации	Понятие о зависимостях, закономерностях и законах. Общие законы организации. Специфические законы организации.
1.5	Организация и управление	Система управления организации. Задачи управления современной деловой организацией. Структурирование управления организационными системами.
1.6	Проектирование организационных систем	Понятие и формы организационного проектирования. Этапы проектирования. Организация процессов организационного проектирования. Формирование организационных структур.
1.7	Формирование организационной культуры	Понятие, сущность и функции организационной культуры. Элементы организационной культуры. Типы и модели организационных культур. Факторы, методы формирования организационных культур. Уровень организационной культуры и эффективность организации.
1.8	Организационные изменения и организационное развитие. Новая парадигма теории организации.	Организационные изменения и организационное развитие. Управление изменениями. Характеристика организаций будущего. Новая парадигма теории организации
2. Практические занятия		
2.1	Введение в теорию организации. Место теории организации в системе научных знаний	Предмет и задачи курса. Теория организации в системе наук. Применение комплексного, системного, функционального и исторического подходов в теории организации
2.2	Системный подход к теории организации, общая теория систем и кибернетика и теория организации	Системный подход к теории организации. Виды и типы систем. Взаимосвязь теории организации и кибернетики. Принципы кибернетики
2.3	Организация как система	Организация: система, процесс, структура. Виды систем. Системный подход к классификации организаций. Социальная организация. Организационные отношения.
2.4	Законы организации и их приложения. Специальные	Понятие о зависимостях, закономерностях и законах. Общие законы организации. Специфические законы организации.

	законы организации	
2.5	Организация и управление	Система управления организации. Задачи управления современной деловой организацией. Структурирование управления организационными системами.
2.6	Проектирование организационных систем	Понятие и формы организационного проектирования. Этапы проектирования. Организация процессов организационного проектирования. Формирование организационных структур.
2.7	Формирование организационной культуры	Понятие, сущность и функции организационной культуры. Элементы организационной культуры. Типы и модели организационных культур. Факторы, методы формирования организационных культур. Уровень организационной культуры и эффективность организации.
1.8	Организационные изменения и организационное развитие. Новая парадигма теории организации.	Организационные изменения и организационное развитие. Управление изменениями. Характеристика организаций будущего. Новая парадигма теории организации

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	<i>Введение в теорию организации. Место теории организации в системе научных знаний</i>	1	8		6	15
2	<i>Системный подход к теории организации, общая теория систем и кибернетика и теория организации</i>	2	8		6	16
3	<i>Организация как система</i>	2	8		7	17
4	<i>Законы организации и их приложения. Специальные законы организации.</i>	2	8		7	17
5	<i>Организация и управление</i>	2	8		7	17
6	<i>Проектирование организационных систем</i>	2	8		7	17
7	<i>Формирование организационной культуры</i>	3	12		7	22
8	<i>Организационные изменения и организационное развитие. Новая парадигма теории организации.</i>	4	12		7	23
	Итого:	18	72		54	144

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

– Комплект раздаточных материалов.

– Тесты и графические материалы для самопроверки.

– Организация самостоятельной работы студентов. Методическое пособие. Ю.Г. Одегов и др. – СПб. : Специальная литература, 2009 – 447 с.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Беленова Н.Н. Теория организации: учебное пособие. Н.Н.Беленова; Воронеж. Гос. Ун-т, - Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2018.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1	Латфуллин Г.Р. Теория организации: учебник для студ.вузов, обуч. по специальности 061100 «Менеджмент организации», 061000 «Государственное и муниципальное управление» / Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб.[и др.]: Питер, 2008. - 462с.
2	Лафта Дж. К. Теория организации: учеб. Пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 416 с.
3	Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. Теория организации. – СПб.; Питер, 2006. – 395 с.
4	Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. – М.: Экономика, 1989.
5	Боголепов В.П. О состоянии и задачах развития общей теории организации. – М.: Наука. 1969
6	Беляев А.А., Коротков Э.А. Системология организаций. – М.: ИНФРА-М, 2000.
7	Винер Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. - М.: Наука, 1983.
8	Дэйл М. Самообучающиеся организации. Управление обучением: хрестоматия. - М.: МЦДО ЛИНК, 1996.
9	Гиз Ван Дж. Прикладная общая теория систем. Кн. 1. – М.: Мир, 1981.
10	Гуиняр Франсис Ж. Преобразование организации. – М.: Дело, 2000.
11	Евченко Л.И. Организация как система. – М.: Экономика, 1992.
12	Керженцев П.М. Принципы организации. – М.: Экономика, 1989.
13	Климонтович Н.Ю. Без формул о синергетике. – Минск: Высшая школа, 1986.
14	Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 1992.
15	Могилевский В.Д. Методология систем: вербальный подход. - М.: Экономика, 1999.
16	Пью Д.С., Хиксон Д.Дж. Исследователи об организациях: хрестоматия. - М.: МЦДО ЛИНК, 1997.
17	Рузавин Г. Синергетика и системный подход. – М.: Знание, 1985.
18	Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. - М.: Олимп-Бизнес, 2003.
19	Стенгерс И. Порядок из хаоса / пер. с англ. – М.: Прогресс, 1986.
20	Хакен Г. Синергетика: иерархии неустойчивости в самоорганизующихся системах и устройствах. – М.: Мир, 1985.
21	Чернышов В.М. Производство организации. – СПб.: МЕРА, 1999.
22	Эткинс П. Порядок и беспорядок в природе. – М.: Мир, 1987.
23	Смирнов Э.А. Основы теории организации: Учеб. пособие для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 375 с.
24	Теория организации: Учебник для вузов; Под редакцией В.Г. Алиева – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. – 431 с.
25	Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. – 3-е изд., перераб и доп. - М.: ИНФРА-М, 2003. – 480 с.
26	Теория организации: Учебное пособие / Рогожин С.В., Рогожина Т.В. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 320 с

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

№ п/п	Источник
	ЖУРНАЛЫ: Менеджмент в России и за рубежом,, Проблемы теории и практики управления

* Вначале указываются ЭБС, с которыми имеются договора у ВГУ, затем открытые электронно-образовательные ресурсы

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы
(учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных) работ и др.)

№ п/п	Источник
	<i>Зубарев, Г.А. Организационное поведение: лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] : учебное пособие. Ч. 1 / Г.А. Зубарев ; Воронеж. гос. ун-т. — Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2013. — Загл. с титул. экрана. — Электрон. версия печ. публикации. — Текстовый файл. — Windows 2000; Adobe Acrobat Reader 4.0.</i>

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

(при использовании лабораторного оборудования указывать полный перечень, при большом количестве оборудования можно вынести данный раздел в приложение к рабочей программе)

Компьютер, принтер, сканер, проектор, интернет

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ОПК-8	Знать: нормативные правовые акты	Раздел 1.5	Тест № 3
	Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения		
ПК-15	Знать: принципы развития и закономерности функционирования организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; методы и источники сбора информации;	Раздел 1.3	Тест № 1
	Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;		
	Владеть: навыками сбора информации		кейс

	для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.		
ПК-25	Знать: виды рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Раздел 1.4;1.5;1.6	
	Уметь: анализировать риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом принимать управленческие решения на основе анализа рисков		
	Владеть: методиками анализа рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом и принятия решений		Тест № 8
Промежуточная аттестация			эссе

* В графе «ФОС» в обязательном порядке перечисляются оценочные средства текущей и промежуточной аттестаций.

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Пример:

Для оценивания результатов обучения на экзамене/зачете используются следующие показатели (ЗУНЫ из 19.1):

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом;
- 2) умение связывать теорию с практикой;
- 3) умение иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований;

Для оценивания результатов обучения на экзамене (зачете с оценкой) используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено
Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<i>Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом данной области науки (теоретическими основами дисциплины), способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области теории организации</i>	<i>Повышенный уровень</i>	<i>Отлично</i>
<i>Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует одному (двум) из перечисленных показателей, но обучающийся дает правильные ответы на дополнительные вопросы.</i>	<i>Базовый уровень</i>	<i>Хорошо</i>
<i>Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым двум (трем) из перечисленных показателей, обучающийся дает неполные ответы на дополнительные вопросы. Демонстрирует частичные знания, допускает существенные ошибки.</i>	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Удовлетворительно</i>
<i>Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем (четырем) из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отрывочные,</i>	–	<i>Неудовлетворительно</i>

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

19.3.1 Тестовые задания

1. Что такое инвариантность структуры.

1. Структура не меняется.
2. Меняется, но незначительно.
3. Меняется постоянно.

2. Как называется эффект, полученный в результате соединения двух и более систем, в единую систему.

1. Цепная связь
2. Синергия
3. Устойчивость

3. Что является чертами линейно-функциональной структуры.

1. Отсутствие тесных связей и взаимодействия между структурными подразделениями на горизонтальном уровне.
2. Глубокая подготовка решений и планов, связанных со специализацией работников.
3. Развита система взаимодействия по вертикали, подчинение по иерархии управления.
4. Освобождение топ - менеджмента от глубокого анализа проблем.

4. Какой тип организации характеризует объединение людей, направленное на решение постоянно возникающих новых проблем.

1. Линейно-функциональный.
2. Матричный.
3. Дивизиональный.

5. По какому показателю следует в первую очередь оценивать изменения организационной структуры.

1. Рост прибыли.
2. Сокращение численности производственного персонала.
3. Повышение уровня технической оснащенности предприятия.
4. Увеличение производительности труда работников управления.

6. Что является элементами организационной культуры.

1. Философия организации.
2. Технологическая динамика.
3. Социализация персонала.
4. Организационная структура.

7. Выделите признанные в науке управления виды организационных культур:

1. Высокая.
2. Концентрированная.
3. Субкультура.
4. Сильная.
5. Доминирующая.

8. Укажите этапы организационных изменений по модели Левина:

1. Размораживание. 2. Активизация. 3. Изменение 4. Стабилизация 6. Перманентность 7. Замораживание 8. Приостановка 9. Деактивизация

9. Укажите условия, необходимые для восприятия человеком изменений (по Шейну):

1. Тревога выживания должна быть выше тревоги обучения.
2. Тревога обучения должна понижать тревогу выживания.
3. Тревога обучения должна повышать тревогу выживания

10. Укажите последовательность организационных изменений по модели Грейнера:

1. Давление и побуждение

2. Диагностика и осознание
3. Посредничество и переориентация внимания
4. Нахождение нового решения и обязательства по его выполнения
5. Подкрепление и согласие
6. Эксперимент и выявление

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если выполнено 100%;
- оценка «хорошо», если 80%;
- оценка «удовлетворительно», если 60-70%;
- оценка «неудовлетворительно» 50%.

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если 70-100%;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если выполнено менее 70%.

19.3.2

Кейс-ситуация «Изменения в организации»

Вы являетесь руководителем функционального (ресурсного) подразделения матричной структуры с более-менее стабильным уровнем загрузки персонала. Внезапно (то есть это на самом деле форс-мажор, который невозможно было предугадать), вы получаете информацию о 3 равновероятных изменениях в загрузке ваших сотрудников через 3 месяца:

1. Объем работы сократится на треть.
2. Объем работы останется прежним.
3. Объем работы вырастет в полтора раза.

Изменения объема скорее всего приведут к соответствующим колебаниям бюджета (а значит и численности).

Рынка труда для сотрудников данного профиля нет. Аналогичные компании сокращают персонал.

Вопрос: Каким образом Вы будете готовить сотрудников к этим новостям?

Критерии оценки:

Критерии оценки решения кейса:

1. Соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам
2. Оригинальность подхода (новаторство, креативность).
3. Применимость решения на практике.
4. Глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, прогнозирование возможных проблем, комплексность решения)
5. Возможность долгосрочного применения

При оценке полученных решений кейса по каждому критерию выставляется отдельный балл. Для того, чтобы в итоговой оценке отразилась и значимость каждого критерия, каждому критерию придается определенное весовое значение.

Критерий	Вес
Оригинальность подхода	0,5
Применимость решения на практике	0,3
Глубина проработки проблемы	0,2

19.3.3 Темы эссе

1. Классическая и административная концепции менеджмента и теория организации (Ф. Тейлор, А. Файоль).
2. Теория рациональной бюрократии М. Вебера.
3. Вклад школы человеческих отношений (Э. Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор) в развитие современной теории организации.
4. Системный подход в теории организации (Л. фон Берталанфи, К. Боулдинг, Н. Винер, Т. Парсонс).

5. Современные представители системного подхода в теории управления и организации: А. Этциони, Ф. Селзник, Г. Саймон.
6. Труды А. Богданова, А. Гастеева, П. Карженцева – первый рывок в становлении отечественной организационной науки.
7. Вклад отечественной экономической науки в развитие теории организаций (Б.З. Мильнер, О.С. Виханский, А.И. Наумов и др.).
8. Основные теории организационного развития и возможности их использования в управлении современными организациями.
9. Основные признаки организации. Сравнительный анализ классических и современных организаций.
10. Внешняя и внутренняя среда организации и механизмы их взаимодействия.
11. Стратегия организации как основа проектирования управленческой структуры.
12. Основные типы и виды организаций, и критерии их классификации.
13. Основные этапы «жизненного цикла» организации.
14. Сущность и основные условия обеспечения синергетического эффекта в организации.
15. Особенности государственных и муниципальных организаций.
16. Организационная культура: понятие и основные типы.
17. Основные типы управленческих структур и их общая характеристика.
18. Линейно-штабная УС: преимущества и недостатки.
19. Линейно-функциональная УС: преимущества и недостатки.
20. Дивизиональная УС: преимущества и недостатки.
21. Проектно-матричная УС: преимущества и недостатки.
22. Сетевые структуры: общая характеристика и возможности их использования в российских условиях.
23. Особенности управленческих структур в системе государственного и муниципального управления.
24. Особенности управления на различных этапах «жизненного цикла» организаций.
25. Диапазон и глубина управления. Норма управляемости в организации.
26. Организационная диагностика: показатели и методы ее проведения.
27. Типы организаций по характеру взаимодействия с внешней средой.
28. Понятие об организационных изменениях и их основные этапы.
29. Сопротивление персонала при проведении организационных изменений: причины,
30. Признаки оптимальности управленческих структур. Выбор управленческой структуры.
31. Особенности проведения организационных изменений на кризисных предприятиях.
32. Теория «рациональной бюрократии» М.Вебера. Методы преодоления бюрократизма
33. в организациях.
34. Основные законы и принципы развития организаций.
35. Основные тенденции развития организаций и управленческих структур в зарубежных странах.
36. Общественные, политические и хозяйственные организации и правовые основы их функционирования.
37. Транснациональные корпорации и их роль в процессах глобализации.
38. Сетевые организации. Типы современных сетевых организаций.
39. Производственная структура организации и принципы её формирования.
40. Диагностика состояния и оценка эффективности управленческой структуры: показатели и методы ее проведения

Критерии оценки:

Оценка	Критерии оценки
Тест, Эссе (Реферат) оцениваются из 10 баллов по видам	
Отлично	10-9
Хорошо	8-7
Удовлетворительно	6-5
Неудовлетворительно	< 5

Критерии оценки видов аттестации по итогам освоения дисциплины:

Оценка	Критерии оценки
Тест, Эссе (Реферат) оцениваются из 10 баллов по видам	
Отлично	10-9
Хорошо	8-7
Удовлетворительно	6-5
Неудовлетворительно	< 5

Экзамен:

Отлично	Сумма баллов 17-20. Учитывается текущая активность
Хорошо	Сумма баллов 14-16. Учитывается текущая активность
Удовлетворительно	Сумма баллов 10-13. Экзамен. Студент имеет общее представление о дисциплине, не ответил на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Сумма баллов < 10. Экзамен. Студент не владеет материалом, не отвечает на вопросы.

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

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме письменных работ (эссе); тестирования.

Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и/или практическое(ие) задание(я), позволяющее(ие) оценить степень сформированности умений и(или) навыков, и(или) опыт деятельности (*указываете реальную структуру*).

При оценивании используются количественные или качественные шкалы оценок (*нужное выбрать*). Критерии оценивания приведены выше.