

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Ощепков Андрей Михайлович**

Рабочая программа дисциплины
ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ
Код УМК 97125

Утверждено
Протокол №11
от «17» июня 2021 г.

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Введение в специальность

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление человеческими ресурсами

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Введение в специальность** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)

ОПК.1 Способен понимать закономерности развития экономической системы и ориентируясь на них предлагать обоснованные организационно-управленческие решения в рамках своей профессиональной деятельности

Индикаторы

ОПК.1.2 Имеет представление об основных принципах и способах функционирования и управления экономическими системами, может их назвать, понимает порядок и случаи их применения

ПК.6 Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

Индикаторы

ПК.6.1 Применяет методы принятия управленческих решений исходя из целей организации

УК.2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

Индикаторы

УК.2.1 Формулирует задачи, исходя из поставленной цели

УК.2.3 Обосновывает способ решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений

УК.9 Знает правовые и этические нормы, способен оценивать последствия нарушения этих норм

Индикаторы

УК.9.2 Ориентируется в этических нормах поведения в разных видах профессиональной деятельности и последствиях их нарушения

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	1
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	28
Проведение практических занятий, семинаров	14
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (4)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (1 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Организация как объект управления и место работы руководителя

Большинство бизнесменов и руководителей много работают. И это хорошо. Благодаря их упорству и титаническим многолетним усилиям организации развиваются, мир движется вперед. Но у такого трудоголизма есть и обратная сторона. Люди целыми днями погружены в текучку – некогда голову поднять. Часто выгорают. Белка в колесе, наверное, тоже надеется когда-нибудь добежать... Мы с вами начнем с того, что посмотрим на бизнес сверху: какой он, насколько устраивает вас и клиентов, как выглядит на фоне конкурентов. Помогает ли вам чувствовать себя счастливым. Подумаем над самыми важными вопросами бизнеса и жизни, прежде чем отлаживать «шестеренки» организации. Чтобы не просто быстро бежать. А понимать куда, и главное – зачем?

Целевые ориентиры развития организации

Наведение порядка в бизнесе можно представить как логическую пирамиду. Мы с вами начнем с вершины и будем постепенно двигаться вниз. То есть от общего к частному. Как показывает практика, попытки действовать наоборот – пустая трата времени и сил: получается «лоскутное одеяло», куски которого не стыкуются друг с другом. В мире бизнеса мало других тем, настолько туманных, как стратегическое планирование. Поэтому многие средние и малые компании вообще не имеют явной стратегии, а в крупных она часто является формальностью, где написано много умных и красивых слов, имеющих слабую связь с реальностью.

Процессный подход к достижению целевых ориентиров развития организации

Понятие «бизнес-процессы» в последнее время весьма популярно и даже покрыто некоторым налетом мистики. На самом деле все просто. Бизнес-процесс – это стандартный набор (последовательность) действий, который выполняется в компании для получения заданного результата. Например, выполнение заказа клиента: от входящего звонка до получения оплаты и подписания акта. Как правило, процессы многократно повторяются в более-менее неизменном виде. Из этого следует очень простой, но важный вывод: алгоритм выполнения процесса можно зафиксировать, а затем совершенствовать, снижая затраты, уменьшая время выполнения и т. д.

Проектный подход к достижению целевых ориентиров развития организации

Проекты – вторая важная составляющая в деятельности любой компании наряду с бизнес-процессами. Это другой способ организации работ и управления ими. Если процессы раз за разом повторяются, то проекты каждый раз в той или иной степени уникальны и ограничены во времени. По определению, проект – это набор мероприятий по достижению уникальной цели в условиях заданных ограничений: сроки, бюджет, люди и т. д.

Организационная структура как "среда обитания" процессов и проектов

Основа компании – её цели, и то, как организована работа по их достижению: бизнес-процессы и проекты. Именно о них надо в первую очередь задумываться, создавая и улучшая бизнес. А главная задача оргструктуры – сделать так, чтобы процессы и проекты протекали в ней максимально эффективно: не возникали барьеры между подразделениями и сотрудниками, «вертикальные колодцы» и прочие проблемы. Как вы помните, большинство процессов – сквозные. Однако большинство руководителей, проектируя свою компанию, начинают с организационной структуры.

Люди в организации

Как говорится, «кадры решают все». Действительно, руководители и сотрудники могут как поднять ваш бизнес на новые высоты, так и помочь ему развалиться. Неудивительно, что многие руководители считают персонал одним из самых больных мест в компании, несмотря на то что, по сути, это один из самых ценных ее ресурсов.

В этой теме будут рассмотрены четкие технологии, как:

- нанять толковых сотрудников, причем недорого;
- добиться того, чтобы они делали то, что вам нужно, желательно с энтузиазмом;
- не переплачивать им, и чтобы при этом они были довольны;
- создать здоровую рабочую атмосферу в компании;
- обратить «человеческий фактор» на пользу бизнесу;
- направить энергию людей в рабочее русло;
- обучать персонал, но не платить за это бешеные деньги.

Современные тренды управления

Мир меняется, и с каждым годом появляются все новые возможности для более эффективного и комфортного ведения бизнеса. В этой теме мы рассмотрим некоторые из них. Они смогут существенно изменить вашу работу и жизнь в целом. Наверняка вскоре появится что-то еще. Смотрите вокруг, пробуйте, применяйте! Будьте гибкими: в конкурентной борьбе «не большие поедают маленьких, а быстрые – медленных».

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 514 с. — ISBN 978-5-4497-1331-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/110571>
2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — Москва : Дашков и К, 2018. — 288 с. — ISBN 978-5-394-02375-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/85634.html>

Дополнительная:

1. Адизес, И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / И. Адизес ; перевод Т. Гутман. — 8-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 265 с. — ISBN 978-5-9614-5406-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/82959.html>
2. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/108225>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

При освоении дисциплины использование ресурсов сети Интернет не предусмотрено.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Введение в специальность** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы.

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Microsoft Project (в составе Azure Dev Tools for Teaching (Microsoft)).
2. Microsoft Office

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

- система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).
- система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.
- система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база обеспечивается наличием:

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Введение в специальность**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ОПК.1

Способен понимать закономерности развития экономической системы и ориентируясь на них предлагать обоснованные организационно-управленческие решения в рамках своей профессиональной деятельности

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ОПК.1.2 Имеет представление об основных принципах и способах функционирования и управления экономическими системами, может их назвать, понимает порядок и случаи их применения	знать современную организационную и управленческую теории; уметь определять взаимосвязь субъекта и объекта управления в организациях; владеть навыками управления организацией и/или её подразделениями.	Неудовлетворител не знает современную организационную и управленческую теории. Удовлетворительн знает современную организационную и управленческую теории; не умеет определять взаимосвязь субъекта и объекта управления в организациях. Хорошо знает современную организационную и управленческую теории; умеет определять взаимосвязь субъекта и объекта управления в организациях; не владеет навыками управления организацией и/или её подразделениями. Отлично знает современную организационную и управленческую теории; умеет определять взаимосвязь субъекта и объекта управления в организациях; владеет навыками управления организацией и/или её подразделениями.

ПК.6

Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.6.1 Применяет методы принятия управленческих решений исходя из целей организации	знать современные методы принятия управленческих решений; уметь подбирать метод принятия управленческого решения исходя из целей	Неудовлетворител не знает современные методы принятия управленческих решений. Удовлетворительн знает современные методы принятия управленческих решений;

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	организации; владеть навыками принятия управленческого решения.	<p>Удовлетворительн не умеет подбирать метод принятия управленческого решения исходя из целей организации.</p> <p>Хорошо знает современные методы принятия управленческих решений; умеет подбирать метод принятия управленческого решения исходя из целей организации; не владеет навыками принятия управленческого решения.</p> <p>Отлично знает современные методы принятия управленческих решений; умеет подбирать метод принятия управленческого решения исходя из целей организации; владеет навыками принятия управленческого решения.</p>

УК.2

Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
УК.2.1 Формулирует задачи, исходя из поставленной цели	знать процедуру разработки целевых ориентиров деятельности организации; уметь формулировать цели развития организации и её подразделений; владеть навыками декомпозиции целей на задачи.	<p>Неудовлетворител не знает процедуру разработки целевых ориентиров деятельности организации.</p> <p>Удовлетворительн знает процедуру разработки целевых ориентиров деятельности организации; не умеет формулировать цели развития организации и её подразделений.</p> <p>Хорошо знает процедуру разработки целевых ориентиров деятельности организации; умеет формулировать цели развития организации и её подразделений; не владеет навыками декомпозиции целей на задачи.</p> <p>Отлично знает процедуру разработки целевых</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Отлично ориентиров деятельности организации; умеет формулировать цели развития организации и её подразделений; владеет навыками декомпозиции целей на задачи.</p>
<p>УК.2.3 Обосновывает способ решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>знать процессный и проектный способы достижения целей и решения задач в организации; уметь обосновать целесообразность применения того или иного способа решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений; владеть навыками корректировки способа решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>Неудовлетворител не знает процессный и проектный способы достижения целей и решения задач в организации.</p> <p>Удовлетворительн знает процессный и проектный способы достижения целей и решения задач в организации; не умеет обосновать целесообразность применения того или иного способа решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>Хорошо знает процессный и проектный способы достижения целей и решения задач в организации; умеет обосновать целесообразность применения того или иного способа решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений; не владеет навыками корректировки способа решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>Отлично знает процессный и проектный способы достижения целей и решения задач в организации; умеет обосновать целесообразность применения того или иного способа решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений; владеет навыками корректировки способа решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.</p>

УК.9

Знает правовые и этические нормы, способен оценивать последствия нарушения этих норм

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
УК.9.2 Ориентируется в этических нормах поведения в разных видах профессиональной деятельности и последствиях их нарушения	знать основы работы в организациях и командах, а также подходы к управлению ими; уметь выстраивать взаимоотношения между сотрудниками организации и членами команды с учётом этических норм поведения; владеть навыками управления поведением сотрудников организации и членов команды проекта с учётом этических норм поведения.	Неудовлетворител не знает основы работы в организациях и командах, а также подходы к управлению ими. Удовлетворительн знает основы работы в организациях и командах, а также подходы к управлению ими; не умеет выстраивать взаимоотношения между сотрудниками организации и членами команды с учётом этических норм поведения. Хорошо знает основы работы в организациях и командах, а также подходы к управлению ими; умеет выстраивать взаимоотношения между сотрудниками организации и членами команды с учётом этических норм поведения; не владеет навыками управления поведением сотрудников организации и членов команды проекта с учётом этических норм поведения. Отлично знает основы работы в организациях и командах, а также подходы к управлению ими; умеет выстраивать взаимоотношения между сотрудниками организации и членами команды с учётом этических норм поведения; владеет навыками управления поведением сотрудников организации и членов команды проекта с учётом этических норм поведения.

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
УК.2.1 Формулирует задачи, исходя из поставленной цели	Целевые ориентиры развития организации Письменное контрольное мероприятие	знания структуры социально-экономических систем разного уровня; умения определять целевые ориентиры социально-экономических систем разного уровня.
УК.2.3 Обосновывает способ решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений ПК.6.1 Применяет методы принятия управленческих решений исходя из целей организации	Процессный подход к достижению целевых ориентиров развития организации Письменное контрольное мероприятие	знание основ процессного подхода в управлении организацией; умение нарисовать схему бизнес-процесса с применением методологии SIPOC.
УК.2.3 Обосновывает способ решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений ПК.6.1 Применяет методы принятия управленческих решений исходя из целей организации	Проектный подход к достижению целевых ориентиров развития организации Письменное контрольное мероприятие	знания основ проектного управления; умения составить устав проекта.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ОПК.1.2 Имеет представление об основных принципах и способах функционирования и управления экономическими системами, может их назвать, понимает порядок и случаи их применения	Организационная структура как "среда обитания" процессов и проектов Письменное контрольное мероприятие	знание организационных структур социально-экономических систем.
УК.9.2 Ориентируется в этических нормах поведения в разных видах профессиональной деятельности и последствиях их нарушения	Люди в организации Итоговое контрольное мероприятие	знание основ управления персоналом организации.

Спецификация мероприятий текущего контроля

Целевые ориентиры развития организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
В тесте 20 вопросов. За каждый правильный ответ на вопрос теста	.5

Процессный подход к достижению целевых ориентиров развития организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
Схема процесса нарисована в соответствии с методологией SIPOC	4
Указаны 3 и более показателя процесса	2
Тест из 5-ти вопросов. За каждый правильный ответ на 1 вопрос	.8

Проектный подход к достижению целевых ориентиров развития организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
Полностью заполненный Устав проекта	

	12
Полностью заполненный Устав проекта с незначительными замечаниями	10
Частично заполненный Устав проекта с незначительными замечаниями	8
В первой части задания - тест из 4 вопросов. За каждый правильный ответ	2

Организационная структура как "среда обитания" процессов и проектов

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
В тесте 20 вопросов. За каждый правильный ответ	1

Люди в организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
За полный ответ на третий вопрос в кейсе	10
За полный ответ на второй вопрос в кейсе	6
За полный ответ на первый вопрос в кейсе	4
За частичный ответ на каждый вопрос кейса	2