

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Семенов Юрий Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.05.2026 13:34:55
Уникальный программный ключ:
7ee61f7810e60557bee49df655173820157a6d87

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
Кафедра клинической психологии и педагогики**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности
к.м.н., доцент А.А. Ушаков

«20» июня 2025 г.

**Фонд оценочных средств по дисциплине
Б1.О.11 Организационная психология**

Уровень высшего образования: магистратура
Направление подготовки: 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) - Клиническая психология. Экспертно-диагностическая и реабилитационная деятельность психолога в профессиональной сфере
Квалификация (степень) выпускника: магистр

г. Екатеринбург
2025

Фонд оценочных средств «Организационная психология» составлен в соответствии с ФГОС ВО высшего образования по программе магистратуры 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 841 от 29 июля 2020 г.

Разработчик фонда оценочных средств:

Алферова И.С., канд.психол.наук, доцент, доцент кафедры клинической психологии и педагогики ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России

Фонд оценочных средств рецензирован: Скоробогатова Н.В., к.пс.н., доцент, проректор по научной и инновационной работе, профессор кафедры коррекционной педагогики и специальной психологии ФГБОУ ВО ШГПУ

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры клинической психологии и педагогики «06» мая 2025 г., протокол № 9

Обсужден и одобрен методическим советом отдела аспирантуры и магистратуры «04» июня 2025 г., протокол № 5.

1. КОДИФИКАТОР

Дидактическая единица	Контролируемые ЗУН, направленные на формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций		
	Знать (формулировка знания и указание УК, ОПК, ПК)	Уметь (формулировка знания и указание УК, ОПК, ПК)	Владеть (формулировка знания и указание УК, ОПК, ПК)
– ДЕ-1. Основы организационной психологии (ОПК-7,ОПК-9)	<ul style="list-style-type: none"> – основные понятия организационной психологии как научной отрасли психологической науки и практической деятельности; – специфику предмета организационной психологии в комплексе научных дисциплин о трудовой деятельности человека и управлении персоналом; – основные направления и методы исследований в организационной психологии 	<ul style="list-style-type: none"> – совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурного уровень в области организационной психологии; – самостоятельно работать с источниками по данной теме 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками коммуникации и информационно-аналитической деятельностью при изучении темы
– ДЕ-2. Личность в организации: психологические характеристики (ОПК-7,ОПК-9)	<ul style="list-style-type: none"> – психологические характеристики личности в организации 	<ul style="list-style-type: none"> – разбираться в теоретических вопросах психологических характеристиках личности в организации; – подбирать методы исследования, к изменению научного и научно-практического профиля своей профессиональной деятельности ; – анализировать динамики развития психологических характеристик личности 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками исследования психологических характеристик личности в организации; – навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром
– ДЕ-3. Ценности и трудовая	<ul style="list-style-type: none"> – современные концепции управления персоналом 	<ul style="list-style-type: none"> – определять профессиональные задачи в области 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками управления психологической

<p>мотивация персонала организации (ОПК-7,ОПК-9) в</p>	<p>– теоретический материал по удовлетворенности трудом и ее влияния на эффективность деятельности персонала организаций</p>	<p>научно-исследовательской и практической организационной деятельности</p>	<p>деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей клиента, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества</p>
<p>– ДЕ-4. Организационная культура (ОПК-7,ОПК-9)</p>	<p>– современные модели анализа и типологии организационных культур; – модели организационной культуры</p>	<p>– ориентироваться в основных методах руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений</p>	<p>– навыками самостоятельного планирования и проведения исследования организационной культуры –</p>
<p>– ДЕ-5. Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала (ОПК-7,ОПК-9)</p>	<p>– основные приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации – возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации</p>	<p>– разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом; – ставить профессиональные задачи в рамках психодиагностики, консультирования и обучения персонала – проводить психологические исследования на основе применения теоретических знаний и умений в области организации</p>	<p>– навыками выбора психологических технологий, позволяющих осуществлять решения новых задач в области профессиональной организационной практики – навыками психодиагностических, психотерапевтических, консультационных и коррекционных технологий,</p>

		<p>адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей обработкой данных на основе общегуманитарных и математическо-статистических методов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности; - нормами взаимодействия, сотрудничества, толерантностью, социальной мобильностью
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Вопросы к зачёту с оценкой

№	Вопрос	Компетенции
ДЕ 1. Основы организационной психологии		
1.	Организационная психология как область междисциплинарных исследований: принципы и задачи организационной психологии, объект и предмет организационной психологии.	ОПК-7; ОПК-9
2.	История развития организационной психологии.	ОПК-7; ОПК-9
3.	Основные направления и методы исследований в организационной психологии.	ОПК-7; ОПК-9
4.	Базовые понятия и категории анализа в организационной психологии.	ОПК-7; ОПК-9
5.	Теории организаций.	ОПК-7; ОПК-9
6.	Понятие организации как социотехнической системы	ОПК-7; ОПК-9
ДЕ 2. Личность в организации: психологические характеристики		
7.	Психологические характеристики, влияющие на поведение человека в организации.	ОПК-7; ОПК-9
8.	Психология организационного стресса	ОПК-7; ОПК-9
9.	Феномены восприятия человеком организации как структуры	ОПК-7; ОПК-9
10.	Установки по отношению к работе. Удовлетворенность и вовлеченность в работу. Организационная приверженность.	ОПК-7; ОПК-9
ДЕ 3. Ценности и трудовая мотивация персонала в организации		
11.	Ценностные ориентации работников и трудовая мотивация персонала.	ОПК-7; ОПК-9
12.	Трудовая мотивация: понятие, теории.	ОПК-7; ОПК-9
13.	Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики.	ОПК-7; ОПК-9
14.	Удовлетворенность трудом и ее влияние на эффективность деятельности персонала организаций.	ОПК-7; ОПК-9
ДЕ 4. Организационная культура		
15.	Организационная культура: понятие, подходы, факторы формирования,	ОПК-7; ОПК-9
16.	Методы диагностики организационной культуры.	ОПК-7; ОПК-9
17.	Типы организационных культур. Классификация организаций по типу организационной культуры.	ОПК-7; ОПК-9
18.	Социально-психологический и организационный климат.	ОПК-7; ОПК-9
ДЕ 5. Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала		
19.	Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях.	ОПК-7; ОПК-9
20.	Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель.	ОПК-7; ОПК-9
21.	Организационная психодиагностика.	ОПК-7; ОПК-9
22.	Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации.	ОПК-7; ОПК-9
23.	Обучение сотрудников: функции, методы обучения.	ОПК-7; ОПК-9

3. Тестовые задания

Разработаны итоговые тестовые задания по дисциплине. Задания позволяют оценить знания конкретной темы дисциплины. В тестовом задании студенту предлагается выбрать один или несколько правильных ответов.

Примеры заданий итогового тестирования

1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ НАУЧНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ БЫЛА ПРИЗНАНА В: (ОПК-7; ОПК-9)

- 1.40-е годы 20в.
- 2.50-е годы 20в.
- 3.60-е годы 20в.
4. 70-е годы 20в.
5. 80-е годы 20в.

2. ОДНИМ ИЗ ГЛАВНЫХ ПЕРВОИСТОЧНИКОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ, ВО МНОГОМ ОПРЕДЕЛИВШИМ ИСХОДНЫЕ РАМКИ ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ БЫЛ: (ОПК-7; ОПК-9)

1. Бихевиоризм
2. Психоанализ
3. Научный менеджмент
4. Формальный бюрократизм
5. Теория конгруэнтных отношений К. Роджерса

3. ОДНИМ ИЗ ОСНОВОПОЛОЖНИКОВ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ ПРИНЯТО СЧИТАТЬ: (ОПК-7; ОПК-9)

1. Л.С.Выготского
2. А.В.Петровского
3. Ф.Тейлора
4. Уотсона и Торндайка
5. З.Фрейда

4. ПРЕДМЕТОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ ЯВЛЯЮТСЯ: (ОПК-7; ОПК-9)

1. Психологические последствия построения формальной структуры организации
2. Особенности корпоративной культуры организации
3. Разнообразные психические феномены и поведение людей в организации, а также факторы их детерминирующие
4. Психологические последствия воздействия внешней среды на жизнедеятельность организации

5. КАКОЕ ИЗ УТВЕРЖДЕНИЙ ОТНОСИТЕЛЬНО ПРОЦЕССОВ ВОСПРИЯТИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ВЕРНЫМ? (ОПК-7; ОПК-9)

1. Процессы восприятия устойчивы во времени
2. Восприятие – это преломление в сознании людей их ощущений, информации об окружающем мире
3. Восприятие не влияет на поведение человека, поскольку искажает объективную картину мира
4. Восприятие – это точное отражение объективной реальности
5. «Эффект ореола» обусловлен избирательностью восприятия

9) **6. К ВНУТРЕННИМ ТРУДОВЫМ ЦЕННОСТЯМ ОТНОСЯТСЯ:** (ОПК-7; ОПК-

1. Интересная по содержанию работа
2. Комфортные условия труда
3. Справедливость вознаграждения
4. Хорошие отношения в коллективе
5. Высокая заработная плата

7. АМБИВАЛЕНТНОСТЬ УСТАНОВКИ – ЭТО: (ОПК-7; ОПК-9)

1. Одновременное существование позитивного и негативного отношения к одному и тому же объекту
2. Противопоставление установок работника установкам рабочей группы
3. Проявление ролевого конфликта
4. Стабильное эмоционально-оценочное отношение к определенному социальному объекту
5. Синоним когнитивного диссонанса

8. КЛЮЧЕВЫМ ПРИЗНАКОМ «КОМАНДЫ» ЯВЛЯЕТСЯ: (ОПК-7; ОПК-9)

1. Эффективная рабочая группа
2. Группа с сильным руководителем
3. Группа, коллективный результат деятельности которой выше, чем сумма отдельных вкладов её членов
4. Группа людей, зависящих друг от друга и объединяющих свои усилия для достижения определенных целей
5. Группа, интегрированная на основе рационального расчета и взаимных интересов

Дополните

9. _____ – **ОБЪЕДИНЕНИЕ ЛЮДЕЙ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ И РОЛИ В НЕЙ.** (ОПК-7; ОПК-9)

10. КАКАЯ ИЗ СИТУАЦИЙ ЯВЛЯЕТСЯ ПРИМЕРОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИНУЖДЕНИЯ КАК СРЕДСТВА КОНТРОЛЯ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА? (ОПК-7; ОПК-9)

1. Коллега уговорил сотрудника подменить его на время отсутствия
2. Руководитель обещает премировать сотрудника, если тот согласится выполнить не свои обязанности
3. Начальник обещает депремировать сотрудника, если тот откажется поработать в выходной
4. Сотрудник хорошо выполняет свою работу, потому что так воспитан
5. Сотрудники предложили расширенный социальный пакет, если он перевыполнит план

11. К ВЛАСТНЫМ РЕСУРСАМ РАБОТНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ ОТНОСЯТСЯ: (ОПК-7; ОПК-9)

1. Хорошие отношения в рабочем коллективе
2. Способность работать в команде
3. Государственная система социальной защиты
4. Высокий уровень вовлеченности в работу
5. Уровень профессиональной квалификации работника

12. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА – ЭТО... (ОПК-7; ОПК-9)

1. Стратегия управления персоналом в организации
2. Система ценностей, норм и образцов поведения в организации
3. Набор стереотипов, навязываемых сотрудниками
4. Система отношений власти в организации
5. Единство организационной структуры и управленческих практик

Дополните

13. ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СОДЕРЖАНИЕМ КОТОРОЙ ЯВЛЯЕТСЯ ПОМОЩЬ РУКОВОДИТЕЛЯМ В РЕШЕНИИ ИХ ПРОБЛЕМ И ВНЕДРЕНИИ ДОСТИЖЕНИИ НАУКИ В ПРАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ, НАЗЫВАЕТСЯ _____.(ОПК-7; ОПК-9)

14. Э. ШЕЙН ВЫДЕЛЯЛ ТРИ УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: (несколько вариантов) (ОПК-7; ОПК-9)

1. Артефакты
2. Противозглашаемые ценности
3. основополагающие представления
4. Система отношений власти в организации
5. Единство организационной структуры и управленческих практик

15. НЕОБХОДИМЫМ УСЛОВИЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ В КОМАНДЕ ЯВЛЯЕТСЯ: (ОПК-7; ОПК-9)

1. Стимулирование конкуренции сотрудников
2. Стимулирование кооперации сотрудников
3. Наличие сильного лидера
4. Подбор людей с одинаковым типом личности
5. Постановка стандартных рабочих задач

16. ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НАИБОЛЕЕ СИЛЬНО ОПРЕДЕЛЯЕТ НАМЕРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПОКИНУТЬ ОРГАНИЗАЦИЮ?

1. Высокая удовлетворенность трудом
2. Высокая возможность альтернативного трудоустройства
3. «Избыточная» социализация работника
4. Ярко выраженные «внутренние» трудовые ценности
5. Высокая амбивалентность установок по отношению к работе

17. В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ОСНОВНАЯ ИДЕЯ КЛАССИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ? (ОПК-7; ОПК-9)

1. самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
2. деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
3. жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
4. мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
5. человека мотивируют потребности высших уровней.

18. В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ЦЕЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА? (ОПК-7; ОПК-9)

1. побудить человека избегать конфликтов;
2. побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
3. побудить человека не превышать своих полномочий;

4. внушить человеку чувство собственного достоинства;
5. обеспечить человеку достойный уровень жизни.

19. ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА НЕОБХОДИМО: (ОПК-7; ОПК-9)

1. четко формулировать цель работы;
2. давать общее представление о необходимых результатах;
3. ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
4. своевременно стимулировать работников;
5. все вместе.

20. ЕСЛИ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫ, ТО, КАК РУКОВОДИТЕЛЮ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЕЕ СООБЩИТЬ ОБ ЭТОМ: (ОПК-7; ОПК-9)

1. высказать свою оценку в СМИ фирмы;
2. высказать свою оценку сотруднику публично;
3. вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
4. высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
5. возможны варианты а) и б).

4. Ситуационные задачи

Ситуационная задача – это методический приём, включающий совокупность условий, направленных на решение практически значимой ситуации с целью формирования общих и профессиональных компетенций, соответствующих основным видам профессиональной деятельности. Для создания ситуационных задач базовыми источниками являются клинические ситуации, статистические материалы, научные публикации, ресурсы интернета, оперативная информация из СМИ, художественная и публицистическая литература.

При всём многообразии видов ситуационных задач, все они имеют типовую структуру.

Как правило, задача включает в себя:

1. ситуацию – случай, проблема, история из реальной жизни;
2. личностно-значимый познавательный вопрос;
3. информация по данному вопросу, представленная в разнообразном виде (текст, таблица, график, статистические данные);
4. вопросы или задания для работы с задачей.

Источником содержания ситуационных задач, их сюжета, проблемы и фактологической базы являются ситуации, возникающие в процессе будущей профессиональной деятельности студентов.

По сути дела, ситуационная задача создаёт практическую модель профессиональной деятельности. При этом учебное назначение такой ситуационной задачи может сводиться к закреплению знаний, умений и навыков поведения (принятия решений) учащихся в данной ситуации. Главный их смысл сводится к обретению способности к оптимальной деятельности. Каждая ситуационная задача должна нести обучающую функцию.

Задания позволяют оценить сформированность компетенций посредством их знаний, умений и навыков по конкретной теме. Студентам предлагается решить задачи.

Примеры ситуационных задач

Ситуационная задача 1. (ОПК-7; ОПК-9)

1. Вы, как руководитель современной фирмы, поручили своему заместителю подобрать из состава специалистов фирмы кандидата, которого можно было бы послать на стажировку в Гарвардский университет. Было выделено несколько кандидатур:

А) Компетентный в своей области, жесткий, авторитарный, не боящийся конфликтов, не считающийся с мнением подчиненных.

Б) Компетентный, доброжелательный, умеющий хорошо ладить с людьми, но очень боящийся конфликтов, склок, ссор между сотрудниками.

В) Четкий, умеющий логически мыслить и понимать задачи фирмы, требующий неукоснительно соблюдать функциональные обязанности, не боящийся лишней раз наказывать сотрудников за просчеты в работе.

Г) Неплохой специалист, намеренно и последовательно шагающий «наверх» к власти.

Д) Специалист среднего уровня, являющийся близким родственником известного политического деятеля.

Вопрос:

Кого бы вы из этих пяти кандидатур послали на стажировку?

Ситуационная задача 2. (ОПК-7; ОПК-9)

Главный врач и заведующая отделением решили открыть коммерческие палаты для укрепления материально-технической базы больницы. Чтобы увеличить прибыль, главный врач предлагает вложить деньги в закупку дорогостоящего оборудования, которое позволит улучшить эффективность лечебного процесса. А заведующая отделением считает, что средства надо тратить на капитальный ремонт коммерческих палат и на услуги квалифицированного врачебного и сестринского персонала.

Вопросы:

1. Дайте характеристику конфликта.
2. Предложите стратегию его разрешения.

Ситуационная задача 3. (ОПК-7; ОПК-9)

В больнице создано новое отделение реабилитации. Члены коллектива предложили поучаствовать в работе тренинговых групп.

Вопросы:

1. Какова роль подобных занятий в адаптации членов коллектива к новому месту работы и друг другу?
2. Какова цель тренинговых групп?

Ситуационная задача 4. (ОПК-7; ОПК-9)

В больнице создано новое отделение реабилитации. Члены коллектива предложили поучаствовать в работе тренинговых групп.

Вопросы:

1. Какова роль подобных занятий в адаптации членов коллектива к новому месту работы и друг другу?
2. Какова цель тренинговых групп?

5. Устные ответы на занятия

Примеры вопросов, дидактическая единица 1

Тема: «Организационная психология как область междисциплинарных исследований».

Вопросы:

1. Организационная психология как область междисциплинарных исследований.

2. Принципы и задачи организационной психологии.
3. Объект и предмет организационной психологии.
4. Взаимосвязь организационной психологии с психологией управления, социальной психологией, психологией малых групп, организационным поведением.

6. Внеаудиторная самостоятельная работа

Тематические презентации.

Тематические презентации относятся к индивидуальным заданиям, которые рассматриваются как вид самостоятельной работы.

К выполнению тематических презентаций предъявляются следующие требования:

- индивидуальное задание должно быть выполнено самостоятельно как собственное рассуждение автора на основе информации, полученной из различных источников;
- содержание индивидуального задания должно быть изложено от имени автора;
- в презентации должны быть приведены данные об исследованиях в данной области с указанием авторов исследований, года публикации материалов, на которые даются ссылки;
- цель и задачи должны быть четкими и отображать суть исследуемой проблемы;
- содержимое индивидуального задания должно соответствовать теме задания и отображать состояния проблемы, степень раскрытия сути проблемы в работе должна быть приемлемой;
- при разработке индивидуального задания должны быть использованы несколько различных источников;
- работа должна содержать обобщенные выводы и рекомендации.

Выбор темы: тема обычно выбирается из общего списка самостоятельно и согласовывается с преподавателем. При работе рекомендуется использовать не менее 4-5 источников.

Процесс работы лучше разбить на следующие этапы:

1. Определить и выделить проблему.
2. На основе первоисточников самостоятельно изучить проблему.
3. Провести обзор выбранной литературы.
4. Логично изложить материал.

Структура презентации:

- 1-й слайд – титульный лист – тема, автор, логотип;
- 2-й слайд – содержание презентации;
- 3-й слайд – цель и задачи презентации;
- 4-й слайд – список литературы по теме
- 5-й и последующие слайды – тест по теме презентации;
- предзавершающий слайд – общий вывод.
- завершающий слайд – список используемых источников

Должны быть соблюдены основные правила цитирования и авторские права!!! (обязательно указание первоисточников материалов: откуда взяты иллюстрации, звуки, тексты, ссылки; кроме интернет-ссылок указываются и печатные издания)

Виды слайдов.

Для обеспечения наглядности следует использовать разные способы размещения информации и разные виды слайдов:

- с текстом
- с иллюстрациями;
- с таблицами;
- с диаграммами;
- с анимацией (если уместно).

Шрифт.

Текст должен быть хорошо виден.

- Размер шрифта должен быть максимально крупным на слайде! Самый «мелкий» для презентации – шрифт 24 пт (для текста) и 40 пт (для заголовков).

Лучше использовать шрифты без засечек, такие как Arial, Verdana, Tahoma, ComicSansMS

- Интервал между строк – полуторный.

Стиль шрифта для всей презентации – единый.

Расположение информации на странице.

Проще считывать информацию, расположенную горизонтально (не вертикально).

Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.

Форматировать текст следует по ширине страницы.

Уровень запоминания информации зависит от её расположения на экране.

Содержание информации

При подготовке текста презентации в обязательном порядке необходимо соблюдать правила орфографии Российской Федерации, пунктуации, стилистики и общепринятые правила оформления текста (отсутствие точки в заголовках и т.д.); сокращения (ГОСТ).

Форма представления информации должна соответствовать уровню знаний аудитории, для которых демонстрируется презентация.

В презентациях точка в заголовках не ставится

Объем информации.

Недопустимо заполнять один слайд слишком большим объемом информации

Ключевые пункты отображаются по одному (максимум 3) на каждом отдельном слайде.

Размещать много мелкого текста на слайде недопустимо!

Способы выделения информации

Следует **наглядно** размещать информацию: применять рамки, границы, заливку, разные цвета шрифтов, штриховку, стрелки.

Для привлечения особого внимания к фрагментам текста можно использовать рисунки, диаграммы, схемы, таблицы, выделять опорные слова.

Нельзя перегружать слайды, размещать сплошной текст.

Использование списков.

Списки из большого числа пунктов не приветствуются. Лучше использовать списки по 3-7 пунктов.

Большие списки и таблицы разбивать на 2 слайда.

Важно грамотное сочетание цвета в презентации!

На одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов: один для фона, один для заголовков, один для текста.

Текст должен быть хорошо виден на любом экране! Поэтому для фона и текста рекомендуется использовать контрастные цвета.

Для фона лучше выбирать более холодные темные тона (предпочтительнее) со светлым шрифтом или светлый фон и темные надписи.

Следует учитывать, что презентация отображается по-разному на экране монитора и через проектор (цветовая гамма через проектор искажается, будет выглядеть темнее и менее контрастно)

Размещение изображений и фотографий.

В презентации можно размещать только оптимизированные (уменьшенные) изображения.

Иллюстрации располагаются на слайдах так, чтобы слева, справа, сверху, снизу от края слайда оставались неширокие свободные поля.

Перед демонстрацией обязательно проверять, насколько четко просматриваются изображения.

Плохой считается презентация, которая:

- медленно загружается и имеет большой размер,
- фотографии и картинки растянуты и имеют нечеткие изображения,
- картинки отвлекают внимание от содержания.

Анимационные эффекты

Анимация не должна быть навязчивой!

Не допускается использование побуквенной анимации и вращения, а также использование более 3 анимационных эффектов на одном слайде.

Не рекомендуется применять эффекты анимации к заголовкам, особенно такие, как «Вращение», «Спираль» и т.п.

При использовании анимации следует помнить недопустимости пересечения вновь появляющегося объекта с элементами уже присутствующих объектов на экране.

В информационных слайдах анимация объектов допускается только в случае, если это необходимо для отражения изменений и если очередность появления анимированных объектов соответствует структуре презентации и теме выступления.

Исключения составляют специально созданные, динамические презентации.

Примерные темы презентаций

1. Психология стресса. Стрессоры стресса.
2. Организационные причины стресса: условия труда и специфика профессиональной деятельности.
3. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности. Общая классификация ценностных ориентаций по Г. Олпорту.
4. Взаимосвязь ценностных ориентаций с актуальными потребностями профессионала.
5. Ранние технократические теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль).
6. Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др.). Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора.
7. Системные теории организаций.
8. Организация как открытая системы (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).
9. Современные модели анализа и типологии организационных культур.
10. Методы диагностики организационной культуры (методика Дж.Майер - В.А. Чикер «Субъективная оценка организационной культуры», тест В.М. Снеткова «Привлекательность организационной культуры»).
11. Организационная культура и приверженность персонала к организации.

7. Технологии оценивания

Промежуточная аттестация проводится в формате тестирования.

8. Критерии оценки

Критерии оценивания тестовых заданий.

Результат оценивается как «зачтено» или «не зачтено», знания по дисциплине засчитываются, если есть положительный ответ на 60% и более тестовых заданий по данной дисциплине.

1. Положительный ответ на менее чем 60% тестовых заданий свидетельствует о не сформированности компетенций по дисциплине.

2. Положительный ответ на 60– 69% тестовых заданий свидетельствует о низком уровне сформированности компетенций по дисциплине.

3. Положительный ответ на 70– 84% тестовых заданий свидетельствует о среднем уровне сформированности компетенций по дисциплине.

4. Положительный ответ на 85–100% тестовых заданий свидетельствует о высоком уровне сформированности компетенций по дисциплине.

61-69% правильных ответов – удовлетворительно.

70-84% правильных ответов – хорошо.

85% и выше – отлично.

Критерии оценивания ситуационных задач.

Ситуационные задачи применяются для текущего контроля знаний обучающихся. Оценка за решение задачи ставится в баллах (от 5 до 10 баллов) в соответствии со следующими критериями.

5 баллов – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (привлекаются дополнительные теоретические источники); ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. Предлагаются варианты решения задачи

4 баллов – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в основном из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. Варианты решения задачи не предлагаются или предлагаются по одному алгоритму.

3 баллов - ответ на вопросы задачи дан в основном правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно подробное, недостаточно логичное, с некоторыми ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ УСТНОГО ОТВЕТА

Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

5 баллов ставится, если:

1) обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

4 балла – обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

3 балла – обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Критерии оценивания тематической презентации как индивидуального задания для самостоятельной работы.

3 балла	4 балла	5 баллов
Содержание реферата/презентации	Содержание реферата/презентации отражено	Содержание реферата/презентации

<p>отражено не полностью, докладчик ориентируется в материале с затруднениями, ответы на вопросы обучающихся и преподавателя не полные.</p>	<p>не полностью. Материал сообщения зачитывается с использованием доп. источников или с использованием тезисов, работа с аудиторией (вопрос-ответ) – активна, ответы на вопросы преподавателя не полные, в материале темы ориентируется с небольшими затруднениями.</p>	<p>отражено полностью. Материал сообщения зачитывается без использования дополнительных источников или редкое использование тезисов, работа с аудиторией (вопрос-ответ) – активна, ответы на вопросы преподавателя полные, в материале темы ориентируется хорошо, быстро.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------