

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Семенов Юрий Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 19.02.2026 13:40:34
Уникальный программный ключ:
7ee61f7810e60557bee49df655173830157a6d87

Приложение 1

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

Кафедра клинической психологии и педагогики

Проректор по образовательной деятельности
А.А. Ушаков
«06» июня 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Специальности 37.05.01 – Клиническая психология
Уровень высшего образования – специалитет
Квалификация клинический психолог

г. Екатеринбург

2025

Фонд оценочных средств дисциплины «Организационная психология» составлен в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.05.01 «Клиническая психология» (уровень специалитета, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 мая 2020 г. № 683.

Фонд оценочных средств составлен к.пс.н. Носковой М.В. доцентом, доцентом кафедры клинической психологии и педагогики, Алферовой И.С., доцентом, доцентом кафедры клинической психологии и педагогики.

Рецензент к.псх.н. Р.А. Валиев – доцент, доцент кафедры общей психологии и конфликтологии ФГБОУ ВО Уральского государственного педагогического университета.

Рецензия прикладывается к РПД.

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен на заседании кафедры клинической психологии и педагогики. Протокол от «6» мая 2025 г. № 9.

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен методической комиссией специальности «Клиническая психология». Протокол от «14» мая 2025 г. № 8.

1. КОДИФИКАТОР

Дидактическая единица		Контролируемые ЗУН, направленные на формирование компетенций			Методы оценивания результатов освоения дисциплины
		Знать	Уметь	Владеть	
1	2	3	4	5	6
<p>ИД-1_{ОПК-7} Применяет приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации</p> <p>ИД-2_{ОПК-7} Ориентируется 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>ИД-3_{ОПК-7} Применяет навыки управления психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей клиента,</p>	<p>ДЕ – 1 Основы организационной психологии и (ОПК-7)</p>	<p>- основные понятия организационной психологии как научной отрасли психологической науки и практической деятельности;</p> <p>- специфику предмета организационной психологии в комплексе научных дисциплин о трудовой деятельности человека и управлении персоналом;</p> <p>- основные направления и методы исследований в организационной психологии</p> <p>- психологические характеристики личности в организации</p>	<p>- совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень в области организационной психологии;</p> <p>- самостоятельно работать с источниками по данной теме</p> <p>- подбирать методы исследования, к изменению научного и научно-практического профиля своей профессиональной деятельности ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать динамику развития психологических характеристик личности 	<p>- навыками коммуникации и информационно-аналитической деятельностью при изучении темы</p> <p>- способами анализа психологических процессов в социальных группах и коллективах организации</p> <p>- навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром</p>	<p>Опрос. Тестирование. Решение ситуационных задач. Промежуточная аттестация</p>
	<p>ДЕ 2 – Организационные процессы (ОПК-7)</p>	<p>- современные концепции управления персоналом</p> <p>- теоретический материал по</p>	<p>- определять профессиональные задачи в области научно-исследовательской и практической</p>	<p>- навыками управления психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей</p>	

<p>создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологически х продуктов и услуг стандартам качества.</p>		<p>удовлетворенности трудом и ее влияния на эффективность деятельности персонала организаций</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные модели анализа и типологии организационных культур; - модели организационной культуры - основные приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации; - возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации 	<p>организационной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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>клиента, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выбора психологических технологий, позволяющих осуществлять решения новых задач в области профессиональной организационной практики; - навыками психодиагностических, психотерапевтических, консультационных и коррекционных технологий, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей обработкой данных на основе общегуманитарных и математико-статистических методов; - организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности; - нормами взаимодействия, сотрудничества, толерантностью, социальной мобильностью 	<p>задач. Промежуточная аттестация</p>
---	--	--	--	---	--

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	ДЕ (темы)	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-7. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы	ИД-1ОПК-7Применяет приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации	ДЕ 1	ДЕ 1. ИД. ОПК-7.1 5 вопросов	ДЕ 1. ИД. ОПК -7.2 5 вопросов	ДЕ 1. ИД. ОПК -7.3 1 ситуационная задача
	ИД-2ОПК-7Ориентируется 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.	ДЕ 2	ДЕ 2. ИД. ОПК -7.1 5 вопросов	ДЕ 2. ИД. ОПК -7.2 5 вопросов	ДЕ 2. ИД. ОПК -7.3 1 ситуационная задача
ИД-3ОПК-7Применяет навыки управления психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей клиента, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества.					

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

2.1. Вопросы к зачету

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

Билет к зачету включает в себя 2 вопроса.

2.2. Тестовые задания, направленные на оценку знаний

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

ДЕ 1. ИД. ОПК-7.1

1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ НАУЧНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ БЫЛА ПРИЗНАНА В:

- 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.

Ответ: 4

2. ОДНИМ ИЗ ГЛАВНЫХ ПЕРВОИСТОЧНИКОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ, ВО МНОГОМ ОПРЕДЕЛИВШИМ ИСХОДНЫЕ РАМКИ ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ БЫЛ:

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

Ответ: 3.

3. ОДНИМ ИЗ ОСНОВОПОЛОЖНИКОВ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ ПРИНЯТО СЧИТАТЬ:

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

Ответ: 3.

4. ПРЕДМЕТОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ ЯВЛЯЮТСЯ:

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

Ответ: 3.

5. КАКОЕ ИЗ УТВЕРЖДЕНИЙ ОТНОСИТЕЛЬНО ПРОЦЕССОВ ВОСПРИЯТИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ВЕРНЫМ?

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

Ответ: 2.

ДЕ 1. ИД. ОПК-7.2

1. Сопоставьте понятия с их определениями или примерами.

Понятие	Определение / Пример
1 Авторитарный стиль управления	А Сотрудники активно участвуют в принятии решений
2 Демократический стиль управления	В Руководитель принимает решения единолично
3 Командная работа	С Совместная деятельность для достижения общей цели
4 Обратная связь	Д Информация о результатах работы, направленная сотруднику
5 Профессиональное выгорание	Е Эмоциональное истощение, потеря интереса к работе

Ответ: 1В, 2А, 3С, 4С, 5D.

2. Сопоставьте теории мотивации с их кратким описанием.

Теория мотивации	Описание
1 Теория Маслоу	А Поведение определяется стремлением к равенству между усилиями и вознаграждением
2 Теория Герцберга	В Мотивация зависит от ожиданий и вероятности достижения цели
3 Теория справедливости Адамса	С Пирамида потребностей: от физиологических до самореализации
4 Теория ожиданий Врума	Д Разделяет факторы на гигиенические и мотивационные
5 Теория Х и Y Мак Грегора	Е Представляет два типа работников: ленивых и ответственных

Ответ: 1С, 2D, 3А, 4В, 5Е.

3. Этапы формирования команды по Тукуману:

- 1) Конфликт (шторминг)
- 2) Эффективная работа (перформинг)
- 3) Ознакомление (форминг)
- 4) Нормализация (норминг)

Ответ: 3 – 1 – 4 – 2

4. Уровни потребностей по Маслоу (от низших к высшим):

- 1) Потребность в уважении
- 2) Физиологические потребности
- 3) Потребность в самореализации
- 4) Потребность в безопасности
- 5) Социальные потребности

Ответ: 2 – 4 – 5 – 1 – 3

5. Этапы разрешения конфликта:

- 1) Анализ ситуации
- 2) Поиск решения
- 3) Реализация решения
- 4) Выявление конфликта

Ответ: 4 – 1 – 2 – 3

ДЕ 2. ИД. ОПК-7.1

1. К ВНУТРЕННИМ ТРУДОВЫМ ЦЕННОСТЯМ ОТНОСЯТСЯ:

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

Ответ: 1, 3, 4.

2. КЛЮЧЕВЫМ ПРИЗНАКОМ «КОМАНДЫ» ЯВЛЯЕТСЯ:

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

Ответ: 4.

3. Последовательность этапов подбора персонала:

- 1) Интервью
- 2) Публикация вакансии
- 3) Отбор резюме
- 4) Оценка кандидатов

Ответ: 2 – 3 – 1 – 4

4. Этапы адаптации нового сотрудника:

- 1) Ознакомление с корпоративной культурой
- 2) Введение в должность
- 3) Знакомство с коллективом
- 4) Обратная связь и корректировка

Ответ: 2 – 3 – 1 – 4

5. Последовательность управленческого цикла:

- 1) Планирование
- 2) Контроль
- 3) Организация
- 4) Мотивация

Ответ: 1 – 3 – 4 – 2

ДЕ 2. ИД. ОПК-7.2

1. Последовательность развития лидерства:

- 1) Самопознание
 - 2) Развитие навыков влияния
 - 3) Построение доверия
 - 4) Вдохновение команды
- Ответ: 1 – 2 – 3 – 4

2. Последовательность этапов делегирования:

- 1) Определение задачи
 - 2) Выбор исполнителя
 - 3) Передача полномочий
 - 4) Контроль выполнения
- Ответ: 1 – 2 – 3 – 4

3. Последовательность стадий профессионального выгорания:

- 1) Эмоциональное истощение
 - 2) Цинизм и отстраненность
 - 3) Снижение эффективности
 - 4) Напряжение и стресс
- Ответ: 4 – 1 – 2 – 3

4. Последовательность развития организационной культуры:

- 1) Формирование ценностей
 - 2) Разработка норм поведения
 - 3) Внедрение традиций
 - 4) Поддержание культуры
- Ответ: 1 – 2 – 3 – 4

5. Последовательность развития профессионального выгорания:

- 1) Хроническое переутомление
 - 2) Потеря интереса к работе
 - 3) Эмоциональное истощение
 - 4) Снижение продуктивности
- Ответ: 3, 5, 4, 1.

Критерии оценивания тестовых заданий.

1 правильный ответ равняется 1 баллу (согласно разработанной и утвержденной БРС).
Макс балл студент может получить 20 баллов, min – 14 баллов, что составляет 70% правильных ответов.

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. лично-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.

ДЕ 1. ИД. ОПК-7.3

Ситуационная задача 1.

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 наказать 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?

Ответ: В.

Ситуационная задача 2.

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.

Ответ: Производственный конфликт.

ДЕ 2. ИД. ОПК-7.3

Ситуационная задача 1.

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 2.

В больнице создано новое отделение реабилитации. Члены коллектива предложил 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?

Критерии оценивания ситуационных задач.

При правильном выполнении заданий студент получает 2 балла за предложенную и решенную задачу, согласно контрольной точки в БРС активность - результативность.

Ситуационные задачи применяются для текущего контроля знаний студентов. Оценка за решение задачи ставится в баллах (от 3 до 5 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 балла – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения не в полной мере подробное, отмечается незначительное нарушение логики или последовательности объяснения решения задачи, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Может предложить варианты решения задачи, но по одному алгоритму или с незначительными изменениями основного алгоритма

3 балла – ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

3. Описание технологии оценивания

В основу системы положена технология критериального оценивания, в соответствии с которой планируются и организуются процессы формативного оценивания и суммативного оценивания учебных достижений обучающихся, а также выставления результатов итогового контроля по дисциплине.

В рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине или практике преподавателем организуется и осуществляется суммативное оценивание в процессе рубежного контроля посредством оценки приобретенных обучающимися знаний, умений и навыков, элементов компетенций.

Оценивание по результатам рубежного контроля происходит по пятибалльной шкале. Положительными оценками являются оценки: «отлично», 5 баллов; «хорошо», 4 балла, «удовлетворительно», 3 балла.

Шкала оценивания базируется на следующих критериях и баллах:

«Отлично» – 5 баллов	Обучающийся демонстрирует глубокие знания основных процессов изучаемой предметной области, ответ характеризуется
----------------------	--

	полнотой раскрытия темы; владеет терминологическим аппаратом; ответ логичный и последовательный; умеет аргументировано объяснять сущность явлений, процессов, событий, анализировать, делать выводы и обобщения, приводить примеры; умеет обосновывать выбор метода решения проблемы, демонстрирует навыки ее решения
«Хорошо» – 4 балла	Обучающийся демонстрирует на базовом уровне знания основных процессов изучаемой предметной области, ответ характеризуется полнотой раскрытия темы; владеет терминологическим аппаратом; свободно владеет монологической речью, однако допускает неточности в ответе; умеет объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; однако допускает неточности в ответе; возникают затруднения в ответах на вопросы
«Удовлетворительно» – 3 балла	Обучающийся демонстрирует недостаточные знания для объяснения наблюдаемых процессов изучаемой предметной области, ответ характеризуется недостаточной полнотой раскрытия темы по основным вопросам теории и практики, допускаются ошибки в содержании ответа; обучающийся демонстрирует умение давать аргументированные ответы и приводить примеры на пороговом уровне
«Неудовлетворительно» – 2 балла	Обучающийся демонстрирует слабое знание изучаемой предметной области, отсутствует умение анализировать и объяснять наблюдаемые явления и процессы. Обучающийся допускает серьезные ошибки в содержании ответа, демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. У обучающегося отсутствует умение аргументировать ответы и приводить примеры.

Результатом текущего контроля успеваемости по дисциплине (практике) являются полученные обучающимся оценки по всем рубежным контролям в семестре, предусмотренным рабочей программой дисциплины (практики).

Итоговый результат текущего контроля успеваемости в семестре выражается в рейтинговых баллах как процентное выражение суммы положительных оценок по рубежным контролям, полученным студентом в семестре, к максимально возможному количеству баллов по итогам всех рубежных контролей в семестре.

$$R_{\text{текущий контроль}} = \sum (a_1 + a_2 + \dots + a_i) / \sum (m_1 + m_2 + \dots + m_i) \times 100\%, \text{ где}$$

$R_{\text{текущий контроль}}$ – итоговое количество рейтинговых баллов по результатам текущего контроля в семестре;

a_1, a_2, a_i – положительные оценки (3, 4, 5), полученные студентом по результатам рубежных контролей, предусмотренных рабочей программой дисциплины (практики) в семестре;

m_1, m_2, m_i – максимальные оценки (5) по тем же рубежным контролям, которые предусмотрены рабочей программой дисциплины (практики) в семестре.

Результатом текущего контроля успеваемости является количество рейтинговых баллов, полученным студентом в течение семестра, в диапазоне 40 – 100.

Студент, показывавший

входе освоения дисциплины повышенный уровень знаний, может получить оценку

«зачтено» в формате автомат без сдачи зачета. Основаниями для выставления оценки «зачтено» в формате автомат могут быть:

— высокий уровень учебных достижений, продемонстрированный на рубежных контролях по дисциплине (оценки «отлично» или «отлично» и «хорошо»);

— демонстрация повышенного уровня учебных достижений (научно-исследовательская работа, олимпиады, конкурсы и др.) в академической группе, Университете, регионе или Российской Федерации.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится по результатам работы студента в течение семестра.

Максимальная сумма рейтинговых баллов, которую может набрать студент по дисциплине (практике) в семестре по итогам текущего контроля успеваемости, составляет 100 рейтинговых баллов.

Минимальная сумма рейтинговых баллов, которую должен набрать студент по дисциплине (практике) в семестре по итогам текущего контроля успеваемости, составляет 40 рейтинговых баллов.

Студенты, набравшие 40 рейтинговых баллов, но не имеющие положительных результатов по всем рубежным контролям по дисциплине в семестре, допускаются до экзаменационного контроля. В этом случае в рамках экзаменационного контроля студенту будут предложены дополнительные вопросы по тематике не сданных рубежных контролей в семестре.

1) Процедура добора рейтинговых баллов устанавливается в следующих случаях:

– если студент не являлся на рубежные контрольные мероприятия по дисциплине в течение семестра;

– если студент не получил установленного минимума рейтинговых баллов, необходимого для допуска к зачету.

Процедура добора рейтинговых баллов до установленного минимума, проводится в конкретный даты, согласно графику проведения консультаций, представленным на информационном стенде кафедры, размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета.

2) Студенты, у которых рейтинг по дисциплине в семестре не превысил установленного минимума и которые проходили процедуру добора рейтинговых баллов, утрачивают право на сдачу экзамена или зачета в формате «автомат».

3) Если студенту не удалось в ходе процедуры добора рейтинговых баллов по дисциплине достигнуть установленного минимума, то до зачета он не допускается.

Критерии оценивания на рубежных контролях

Наименование рубежного контроля	min	max
	оценка	оценка
ДЕ 1.	3	5
ДЕ 2.	3	5
Повышенный уровень учебных достижений	-	5
Итого	50	100

4) Итоговый рейтинг по дисциплине и соответствующая ему аттестационная оценка студенту, проставляется экзаменатором в зачетную книжку и экзаменационную ведомость только в день проведения экзаменационного контроля той группы, где обучается данный студент.

Для того чтобы получить зачет «автоматом» по дисциплине экономика, студент должен набрать минимум 50 баллов, при условии освоения на минимальное количество баллов всех дидактических единиц, предусмотренных рабочей программой дисциплины и обязательной отработки пропущенных занятий.

4) Показатели и критерии оценки

Для перевода итогового рейтинга студента по дисциплине в аттестационную оценку вводится следующая шкала:

Аттестационная оценка студента по дисциплине	Итоговый рейтинг студента по дисциплине, рейтинговые баллы
--	--

«незачтено»	0 – 49
«зачтено»	50 – 100