

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Семенов Юрий Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 22.05.2026 08:45:07
Уникальный программный ключ:
7ee61f7810e60557bee49df655173820137ab087

**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,
кандидат медицинских наук, доцент
Ушаков А.А.

«20» июня 2025 г.

**Фонд оценочных средств по дисциплине
Кадровый менеджмент**

Уровень высшего образования: *магистратура*

Направление подготовки: *37.04.01 Общественное здравоохранение*

Профиль: *Управление медицинской организацией*

Квалификация: *магистр*

г. Екатеринбург

2025

ФОС дисциплины «Кадровый менеджмент» составлена 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.

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

канд.психол.наук, доцент, доцент кафедры клинической психологии и педагогики **ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России** М.В. Носкова

Обсуждена и одобрена на заседании кафедры общественного здоровья и здравоохранения (протокол № 3 от 23. 11.2024 г.)

Утверждена на заседании Методической комиссии специальностей и магистратуры (протокол №_4_ от «02» апреля 2025 г.)

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Кодификатор	4
2. Вопросы к зачету	7
3. Тестовые задания	8
4. Ситуационные задачи	12
5. Внеаудиторная самостоятельная работа студента	14
6. Технологии оценивания	15
7. Критерии оценки	16

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)
ДЕ1	Основы организационной психологии УК-4-6; ПК – 1,7	<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
ДЕ2	Личность в организации : психологические характеристики УК-4-6; ПК – 1,7	<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
ДЕ3	Ценности и трудовая	<ul style="list-style-type: none"> • современные концепции управления 	<ul style="list-style-type: none"> • определять профессиональные 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками управления

	<p>мотивация персонала в организации</p> <p>УК-4-6; ПК – 1,7</p>	<p>персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> • теоретический материал по удовлетворенности трудом и ее влияния на эффективность деятельности персонала организаций 	<p>задачи в области научно-исследовательской и практической организационной деятельности</p>	<p>психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей клиента, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества</p>
ДЕ4	<p>Организационная культура</p> <p>УК-4-6; ПК – 1,7</p>	<ul style="list-style-type: none"> • современные модели анализа и типологии организационных культур; • модели организационной культуры 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками самостоятельного планирования и проведения исследования организационной культуры
ДЕ5	<p>Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала</p> <p>УК-4-6; ПК – 1,7</p>	<ul style="list-style-type: none"> • основные приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации • возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<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,

				<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.	УК-4-6; ПК – 1,7
2.	История развития организационной психологии.	УК-4-6; ПК – 1,7
3.	Основные направления и методы исследований в организационной психологии.	УК-4-6; ПК – 1,7
4.	Базовые понятия и категории анализа в организационной психологии.	УК-4-6; ПК – 1,7
5.	Теории организаций.	УК-4-6; ПК – 1,7
6.	Понятие организации как социотехнической системы	УК-4-6; ПК – 1,7
ДЕ 2. Личность в организации: психологические характеристики		
7.	Психологические характеристики, влияющие на поведение человека в организации.	УК-4-6; ПК – 1,7
8.	Психология организационного стресса	УК-4-6; ПК – 1,7
9.	Феномены восприятия человеком организации как структуры	УК-4-6; ПК – 1,7
10.	Установки по отношению к работе. Удовлетворенность и вовлеченность в работу. Организационная приверженность.	УК-4-6; ПК – 1,7
ДЕ 3. Ценности и трудовая мотивация персонала в организации		
11.	Ценностные ориентации работников и трудовая мотивация персонала.	УК-4-6; ПК – 1,7
12.	Трудовая мотивация: понятие, теории.	УК-4-6; ПК – 1,7
13.	Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики.	УК-4-6; ПК – 1,7
14.	Удовлетворенность трудом и ее влияние на эффективность деятельности персонала организаций.	УК-4-6; ПК – 1,7
15.	Организационная культура: понятие, подходы, факторы формирования,	УК-4-6; ПК – 1,7
16.	Методы диагностики организационной культуры.	УК-4-6; ПК – 1,7
17.	Типы организационных культур. Классификация организаций по типу организационной культуры.	УК-4-6; ПК – 1,7
18.	Социально-психологический и организационный климат.	
ДЕ 5. Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала		

19.	Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях.	УК-4-6; ПК – 1,7
20.	Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель.	УК-4-6; ПК – 1,7
21.	Организационная психодиагностика.	УК-4-6; ПК – 1,7
22.	Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации.	УК-4-6; ПК – 1,7
23.	Обучение сотрудников: функции, методы обучения.	УК-4-6; ПК – 1,7

Методика и критерии оценивания ответов обучающихся в ходе промежуточной аттестации

Билет к зачету включает в себя 2 вопроса. Ответ оценивается по 20-ти балльной системе.

Зачет проходит в устной форме и оценивается min 10 баллов, max 20 баллов.

Оценка ответа на вопросы билета в баллах:

10 баллов – неполные ответы на вопросы для зачета; неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя; неумение обосновывать ответы.

15 баллов – полные и правильные ответы на вопросы для зачета; правильные, но неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

20 баллов – полные и правильные ответы на вопросы для зачета; умение обосновывать свои ответы; полные и правильные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

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: (УК-3; УК-6)

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: (УК-4; УК-6)

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: (УК-4; УК-6)

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

4. ПРЕДМЕТОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ ЯВЛЯЮТСЯ: (УК-4; УК-6)

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? (УК-4; УК-6)

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

6. К ВНУТРЕННИМ ТРУДОВЫМ ЦЕННОСТЯМ ОТНОСЯТСЯ: (УК-4; УК-6)

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: (УК-4; УК-6)

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: (УК-4; УК-6)

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.** (УК-4; УК-6)

10. КАКАЯ ИЗ СИТУАЦИЙ ЯВЛЯЕТСЯ ПРИМЕРОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИНУЖДЕНИЯ КАК СРЕДСТВА КОНТРОЛЯ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА? (УК-3; УК-6)

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: (УК-4; УК-6)

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... (УК-4; УК-6)

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 _____. (УК-4; УК-6)

14. Э. ШЕЙН ВЫДЕЛЯЛ ТРИ УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: (несколько вариантов) (ОПК-4, ПК-5)

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: (УК-4; УК-6)

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? (УК-4; УК-6)

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? (УК-4; УК-6)

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? (УК-4; УК-6)

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: (УК-4; УК-6)

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: (УК-4; УК-6)

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).

Критерии оценивания тестовых заданий.

1 правильный ответ равняется 1 баллу (согласно разработанной и утвержденной БРС). Макс балл обучающийся 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. 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. (УК-4; УК-6)

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. (УК-4; УК-6)

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. (УК-4; УК-6)

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. (УК-4; УК-6)

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?

Критерии оценивания ситуационных задач.

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

Критерии оценивания ситуационных задач.

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

2 балла – 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

1 балл – 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

0 баллов – 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).

5. Внеаудиторная самостоятельная работа

Обучающимся предлагается разработать интерактивную игру по дисциплине и кроссворд.

Критерии оценивания внеаудиторной самостоятельной работы

Критерии оценивания самостоятельной работы студентов размещены на образовательном портале <http://educa.usma.ru> в учебном пособии кафедры «Организация и формы самостоятельной работы в вузе» /авторы-составители Е.В. Дьяченко, Е.М. Кропанева, М.Н. Носкова, Е.П. Шихова. Екатеринбург, УГМУ. 2014. 80 с. (20 экз. в библиотеке УГМУ).

Работа оценивается в баллах (min балл 5 и max – 23 балла), согласно утвержденной БРС.

6. Технологии оценивания

Учебные достижения обучающихся в рамках изучения дисциплины оцениваются в соответствии с Методикой балльно-рейтинговой системы оценивания учебных достижений студентов по дисциплине «Организационная психология».

Промежуточная аттестация проводится в формате решения тестовых заданий по дидактическим единицам. Также проводятся опрос по пройденному материалу через интерактивные игры, решение кроссвордов, ситуационных задач.

№	Наименование	Количество баллов (min.)	Количество баллов (max.)
1	Посещаемость лекций	9	9
2	Активность/результативность на занятиях: <i>- защита докладов с презентацией</i> <i>- аудиторная самостоятельная работа</i> <i>- разработка ситуационных задач</i> <i>- участие в интерактивной игре</i>	9	18
3	Разработка мультимедийной презентации по дисциплине	3	10
4	Внеаудиторная самостоятельная работа студентов (<i>составление кроссворда, интерактивной игры</i>)	5	23
5	Итоговый тестовый контроль	14	20
	ИТОГО	40	80
	Зачет	10	20
	Премиальные баллы: <i>- публикация статьи/тезисов по предмету учебной дисциплины</i>	---	10
	ВСЕГО за дисциплину	50	100

Требования к научной статье

1. Текст статьи должен быть подготовлен в редакторе MS Word (.doc, .docx) и представлен на русском или английском языках. Именем файла должна быть фамилия первого автора, слово «статья» и через нижнее подчеркивание название секции (Петров_статья_внутренние болезни).

2. Статьи должны включать в себя на русском и английском языках: название статьи, Фамилия И.О. авторов (первыми авторами должны быть обучающиеся), кафедра, название образовательной организации, город, страна, e-mail, аннотация, ключевые слова.

Обязательные компоненты статьи:

- Введение
- Цель исследования
- Материалы и методы исследования
- Результаты исследования и их обсуждение
- Выводы
- Список литературы

Библиографические ссылки в тексте статьи должны быть обозначены номерами в квадратных скобках [1, 2] в соответствии со списком литературы, в котором авторы перечисляются в алфавитном порядке. Иностранные источники литературы указываются после отечественных. Рекомендуется использовать 5-6 источников не более 10-летней давности. Автоматическая нумерация нигде не используется (только ручная нумерация

списков и выводов). Литература оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка».

В статье разрешается использовать не более двух графических элементов (рисунков или таблиц). Ссылки на графический элемент должны быть в тексте, материал дублироваться не должен (рис. 1). Графические элементы должны быть подписаны.

Критерии оценивания научной статьи

1 балл – научная статья выполнена, но носит характер плагиата и не содержит самостоятельно выполненных студентом элементов.

2 балла – научная статья содержит лишь отдельные требуемые элементы, например, указание предмета исследования или списка литературы. Однако работа не содержит самостоятельно выполненного студентом анализа литературных и иных информационных источников по выбранной теме исследования. Отсутствует графическое и текстуальное описание эмпирической части исследования. Работа оформлена не по требованиям, предъявляемым к техническому оформлению научной статьи. Например, неверно оформлены заголовки, шрифты, литература и т.п.

4 балла – научная статья содержит лишь отдельные составные части. Например, отсутствует введение или выводы, результаты и их графическое представление, список литературы. Имеются неточности в техническом оформлении статьи (шрифты, межстрочный интервал, размеры полей и др.).

6 балла – научная статья содержит до 70% необходимых составных частей. Имеются неточности в техническом оформлении статьи.

8 баллов – научная статья соответствует и содержательным, и техническим требованиям. Имеются незначительные неточности, например, стилистического или логического характера.

10 баллов – научная статья соответствует всем, предъявляемым требованиям. Рекомендуются преподавателем для публикации в сборнике студенческих работ.

7. Критерии оценки

Допуск к зачету осуществляется при наличии 40 баллов и выполнения всех контрольных точек, заложенных в методике балльно-рейтинговой системе оценивания учебных достижений обучающихся.

При условии выполнения в срок всех контрольных точек, представленных в БРС и посещения всех занятий, обучающийся претендует на зачет в формате «автомат».

Зачет проходит в устной форме и оценивается min 10 баллов, max 20 баллов.

10 баллов – неполные ответы на вопросы для зачета; неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя; неумение обосновывать ответы.

15 баллов – полные и правильные ответы на вопросы для зачета; правильные, но неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

20 баллов – полные и правильные ответы на вопросы для зачета; умение обосновывать свои ответы; полные и правильные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Итоговый рейтинг обучающегося по учебной дисциплине определяется в результате суммирования рейтинговых баллов, набранных в течение семестра по результатам текущего контроля, и рейтинговых баллов, полученных по результатам зачетного контроля.

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

Аттестационная оценка студента по дисциплине	Итоговый рейтинг студента по дисциплине, рейтинговые баллы
«зачтено»	50 – 100
«не зачтено»	0 – 49

Полученные обучающимся, аттестационная оценка и итоговый рейтинг по дисциплине, выставляются в зачётную книжку и ведомость.

Баллы в итоговых ведомостях проставляются в виде целого числового значения.