

<p>Документ подписан простой электронной подписью  Информация о владельце:  ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  Должность: Ректор  Дата подписания: 26.05.2026 11:56:45  Уникальный идентификатор:  04c19ed88bf98f3b6cb77a486b9a8788b8322323</p>	<p>МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ  Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)</p>	<p>Рабочая программа дисциплины "Организационное поведение" по направлению подготовки (специальности)  38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации  ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>	<p>стр. 1</p>
--	--	--	---------------

## Рабочая программа дисциплины (модуля)\*

Организационное поведение

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2026

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – формирование у студентов психологических знаний по основным подходам и технологиям, используемых для работы с персоналом, о способах воздействия на поведение личности в производственном процессе, с целью развития внутренней мотивации, а также рассмотрение вопросов, касающихся трудового поведения персонала в целях формирования конкурентоспособности.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.01.07

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания об основах организационного поведения как целостной системы организации предпринимательской деятельности, направленной на решение задач предприятия по формированию навыков осуществления социально-психологического регулирования поведения персонала

Лидерство и командообразование

Теория управления

Психофизиология профессиональной деятельности

#### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

В процессе освоения дисциплины должны быть приобретены теоретические и практические знания и навыки основ современной разработки и оптимизации приемов и способов изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

##### Знать:

Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия

##### Уметь:

Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом

##### Владеть:

Имеет опыт участия в командной работе

#### УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

##### Знать:

Выполняет поиск информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач

##### Уметь:

Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач

##### Владеть:

Демонстрирует способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

##### 3.1 Знать:

3.1.1 - структуру психологических особенностей поведения человека в трудовом коллективе;

3.1.2 - социально-психологические особенности управления деловыми отношениями в группе;

3.1.3 - организационные характеристики межличностных, групповых и организационных взаимоотношений;



3.1.4	- основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации).
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	- выявлять социально-психологические проблемы управления поведением персонала;
3.2.2	- применять социально-психологический механизм взаимодействия в групповом поведении;
3.2.3	- разрабатывать мероприятия по управлению индивидуальным и групповым поведением в организации.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	- навыками выявления мотивационных резервов в поведении персонала;
3.3.2	- методикой применения социально-психологических технологий по управлению индивидуальным и групповым поведением в организации;
3.3.3	- владеть современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	<b>3 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 108	Виды контроля в семестрах: зачеты 7
в том числе :	
аудиторные занятия : 50	
самостоятельная работа : 57,8	
контактная работа: 50,2 ИКР: 0,2	

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
<b>Раздел 1. Теория поведения человека в организации</b>				
1.1	Теория поведения человека в организации /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
1.2	Теория поведения человека в организации /Ср/	7	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
1.3	Теория поведения человека в организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 2. Взаимодействие личности и организации</b>				
2.1	Взаимодействие личности и организации /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
2.2	Взаимодействие личности и организации /Ср/	7	9	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
2.3	Взаимодействие личности и организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 3. Формирование группового поведения в организации</b>				



3.1	Формирование группового поведения в организации /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
3.2	Формирование группового поведения в организации /Ср/	7	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
3.3	Формирование группового поведения в организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 4. Социальное поведение и результативность в организации</b>				
4.1	Социальное поведение и результативность в организации /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
4.2	Социальное поведение и результативность в организации /Ср/	7	6,8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
4.3	Социальное поведение и результативность в организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 5. Руководство и лидерство в организации</b>				
5.1	Руководство и лидерство в организации /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
5.2	Руководство и лидерство в организации /Ср/	7	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
5.3	Руководство и лидерство в организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 6. Управление поведением в организации</b>				
6.1	Управление поведением в организации /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
6.2	Управление поведением в организации /Ср/	7	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
6.3	Управление поведением в организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 7. Поведенческий аудит в организации</b>				
7.1	Поведенческий аудит в организации /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
7.2	Поведенческий аудит в организации /Ср/	7	7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1



7.3	Поведенческий аудит в организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 8. Моделирование поведения в организации</b>				
8.1	Моделирование поведения в организации /Пр/	7	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
8.2	Моделирование поведения в организации /Ср/	7	7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1
8.3	Моделирование поведения в организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 9. Индивидуальные консультации, текущий контроль</b>				
9.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	7	0,2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.1 Л2.2 Э1

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Круглый стол - Конспект  
Разработка блок-схемы - Блок-схема  
Деловая игра - Деловая ситуация  
Разработка проекта - Проект

Для промежуточной аттестации:

Тестовые задания открытого и закрытого типа, практические задания (задачи)

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Задание 1. Составить конспект на тему "Теория поведения человека в организации"

Вопросы задания:

1. История становления организационного поведения.
2. Психологические теории поведения.
3. Поведение как форма человеческой активности. разнообразие поведения людей.

Задание 2. Проведение деловой игры на тему "Взаимодействие личности и организации"

Используя теоретико-методологические основы взаимодействия личности и организации, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов:

1. Взаимодействие личности и организации на основе психологического и экономического контрактов;
2. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации;
3. Карьерный рост, лояльность и преданность персонала.

Задание 3. Составить конспект на тему "Формирование группового поведения в организации"

Вопросы задания:

1. Понятие «природа группы». Характеристики группы.
2. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
3. Понятие профессиональной команды. Процесс командообразования.
4. Условия и факторы эффективности групповой работы.

Задание 4. Проведение деловой игры на тему "Социальное поведение и результативность в организации"

Используя теоретико-методологические основы социального поведения организации, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов:

1. Корпоративная социальная ответственность, социальное поведение;
2. Жизненный цикл организации.



**Задание 5. Разработка проекта на тему "Руководство и лидерство в организации"**

Используя теоретико-методологические основы управленческого руководства и лидерства в организации, разработать и представить проект «Организационное лидерство или лидер организации. Качества и черты личности лидера».

**Задание 6. Составить конспект на тему "Управление поведением в организации"**

Вопросы задания:

1. Анализ отношений в организации.
2. Процесс организационных изменений.
3. Персональное развитие в организации.
4. Управление карьерой работника.

**Задание 7. Проведение деловой игры на тему "Поведенческий аудит в организации"**

Используя теоретико-методологические основы поведенческого аудита в организации, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов:

1. функциональный анализ поведения;
2. выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью;
3. стратегии маркетингового поведения.

**Задание 8. Разработка блок-схемы на тему "Моделирование поведения в организации"**

Используя теоретико-методологические основы организационного поведения, разработать и представить блок-схему поведенческого формирования имиджа. Рассмотреть рекомендации по маркетинговому самоконтролю поведения работников организации.

**6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации**

Типовые тестовые задания для промежуточной аттестации:

1. Как организационное поведение связано с другими управленческими дисциплинами:

- а) отрицает все их знания и ищет свои подходы;
- б) обобщает их знания в пределах своей сферы интересов;
- в) обобщает все их знания.

2. Когда организационное поведение зародилось как научная дисциплина:

- а) с 50-х годов XX века, когда появился термин «организационное поведение»;
- б) с 1973 года, когда вышел в свет первый учебник по организационному поведению;
- в) с 1999 года, когда был издан первый учебник по организационному поведению в России.

3. Кто разработал методы научной организации труда, основанные на изучении движений рабочего с помощью хронометража:

- а) Г. Форд;
- б) Э. Мэйо;
- в) Р. Оуэн;
- г) Ф. Тейлор.

4. Основными сферами социализации личности являются:

- а) деятельность, общение;
- б) восприятие, понимание, взаимодействие;
- в) деятельность, самосознание, общение.

5. Мотивация человека с точки зрения организационного поведения – это:

- а) потенциальные результаты работника в конкретной ситуации;
- б) внутреннее побуждение человека к действию или бездействию;
- в) позиция индивидуума, проявляющаяся в конкретной ситуации;
- г) создание организацией стимулов для выполнения человеком своих функций.

6. Организация – это:

- а) социальный процесс деятельности людей;
- б) специфический социальный объект;
- в) одна из функций управления;
- г) все перечисленные пункты.



7. Коммуникация — это:

- а) взаимодействие и воздействие людей друг на друга в процессе межличностных отношений;
- б) обмен информацией между людьми;
- в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов;
- г) процесс установления и развития контактов между людьми.

8. В систему, которую изучает организационное поведение входят:

- а) работники организации;
- б) группы работников;
- в) организация;
- г) все перечисленные пункты.

9. Ожидания личности от взаимодействия с организацией:

- а) интересная работа, достойная оплата, уважение;
- б) высокие результаты деятельности, достойная оплата; преданность организации;
- в) организационная культура, уважение, добросовестный труд.

10. Мотивация отличается от стимулирования тем, что:

- а) совокупность стимулов создается менеджером;
- б) совокупность стимулов создается самим индивидом;
- в) это одно и то же.

11. Из чего складывается конфликт:

- а) инцидент + участники;
- б) конфликтная ситуация + инцидент;
- в) участники + конфликтная ситуация.

12. Как называется небольшое объединение из нескольких человек, в котором члены взаимодействуют и сопричастны друг с другом:

- а) коллектив;
- б) группа;
- в) организация.

13. Как называются действия/бездействия/слова/поведенческие акты и поведение в целом, которые могут привести к конфликту:

- а) оскорбления;
- б) критика;
- в) конфликтогены.

14. Система характеристик, связанная с движущими силами духовного развития, с мотивацией и самооценкой - это:

- а) потенциал человека;
- б) трудоспособность;
- в) профессионализм.

15. Что понимается под «стимулированием»:

- а) стремление индивида повторять способ деятельности, который уже привел его к достижению цели;
- б) выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обуславливающих его поведение;
- в) процесс создания менеджером совокупности стимулов, которые так изменяют силу действия мотивов, что согласно закону результатов, работник воспринимает только те способы деятельности, который менеджер считает необходимым для достижения цели организации.

Типовые практические задания (задачи)

1. Предложите варианты мероприятий по улучшению морально-психологического климата и повышению сплоченности в коллективе промышленного предприятия с учетом того, что одной из ключевых ценностей является здоровье и безопасность персонала.

2. Какие ошибки с психологической точки зрения были допущены директором? Как бы Вы поступили в подобной ситуации.

На совещании руководителей и партнеров в крупной промышленной компании у одного из участников зазвонил



телефон. Директор пришел в ярость и публично осудил сотрудника, провел «воспитательную беседу» о том, на совещания мобильные телефоны нужно отключать. Ход переговоров был нарушен.  
3. Как бы Вы поступили в указанной ситуации, с учетом культурных различий сотрудников коллектива?  
Вы руководитель подразделения в международной компании, персонал – люди из разных стран, обладающие культурными отличиями и особенностями национального менталитета. В компании нет собственной столовой, как правило персонал посещает кафе в соседнем здании. В последнее время стали возникать конфликты по поводу того, что сотрудники из Китая принимают пищу на рабочем месте, делают это неаккуратно, возникают запахи еды в офисе и т.д. – тем самым нарушаются рабочий процесс.

#### 6.4. Критерии оценивания

Зачет состоит из 3-х частей:

1 часть – студент решает 20 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 40 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 4 тестовых вопроса, выбранных случайным образом.

Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 20 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 40 баллов.

Всего заданий – 25.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка зачтено);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка зачтено);

70-90 баллов - хорошо (оценка зачтено);

91-100 баллов - отлично (оценка зачтено).

Общее время выполнения работы – 1 час.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично» и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке «хорошо» и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно» и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно», обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Дементьева А.Г., Соколова М.И.	Организационное поведение: учебник ( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=475319">https://znanium.ru/catalog/document?id=475319</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2026	ЭБС



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.2	Латфуллин Г. Р., Антонов В. Г., Бобылева Н. В., Ростовская А. Е., Шрамченко Т. Б., Громова О. Н., Райченко А. В.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583782">https://urait.ru/bcode/583782</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.3	Барков С. А., Гавриленко О. В., Зубков В. И., Ксенофонтова Е. Г., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Царицынский В. В., Юрасова М. В.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583129">https://urait.ru/bcode/583129</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Балабанова Е.С.	Организационное поведение: учебник ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=431100">https://znanium.com/catalog/document?id=431100</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
Л2.2	Резник С.Д.	Организационное поведение: учебник ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=430997">https://znanium.com/catalog/document?id=430997</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
Л2.3	Понуждаев Э. А., Выпряжкина И. Б., Марошина Н. Ю., Бадикова Т. А.	Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты): учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=696513">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=696513</a> )	Москва : Директ -Медиа, 2023	ЭБС

#### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a> . 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПабблишинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . 3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <a href="https://biblio-online.ru">https://biblio-online.ru</a> . 4. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a> . 5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: <a href="https://www.book.ru/">https://www.book.ru/</a> . 6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: <a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a> .
----	--

#### 7.3 Перечень информационных технологий

##### 7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader

##### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992.

2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион.центр правовой информ. Информправо.



## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения с возможностью использования переносного мультимедийного оборудования (экран, ноутбук, проектор, колонки).

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий для демонстрации слайдовых презентаций. Мультимедийное сопровождение лекционных занятий обеспечивается видеопрезентациями и видеокейсами из медиатеки методического кабинета факультета управления.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета для проведения тестирования в программе Moodle.

Наличие систем Wi-Fi во 2-ом и 4-ом учебных корпусах позволяет использовать интерактивные методы ведения занятий с использованием Интернет-ресурсов, проводить консультации с использованием электронной почты.

С целью повышения качества образовательных услуг необходимая организационная и учебно-методическая информация, сопровождающая учебный процесс, помещена на сайте факультета управления. Конфиденциальность информации обеспечивается наличием личных кабинетов студентов.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу студента на всех занятиях аудиторной формы (лекции, практические занятия), выполнение контрольных мероприятий, планомерную самостоятельную работу. В ходе освоения дисциплины студент расширяет свой социальный опыт, развивает такие общекультурные и профессиональные компетенции как овладение навыками исследовательской деятельности; целеполагание, планирование, анализ и рефлексия в процессе познания; формирование целостного экономического мышления; расстановка приоритетов и нахождение оптимальных решений в различных ситуациях; и др.

В ходе освоения дисциплины деятельность студента направлена на решение следующих задач:

- логическое мышление, навыки создания научных работ по вопросам профессиональной деятельности, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации и критики источников;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание, осмысливание процессов, событий и явлений в области профессиональной деятельности в их динамике и взаимосвязи;
- формирование и аргументированное отстаивание собственной позиции по различным проблемам профессиональной деятельности.

В учебной дисциплине студент должен ориентироваться на самостоятельную проработку учебного материала, подготовку к практическим занятиям, выполнение итоговой исследовательской работы и компьютерного тестирования, самостоятельное изучение разделов курса.

Успешное освоение дисциплины предполагает обязательное посещение практических занятий, выполнение творческих и поисковых заданий, запланированной исследовательской работы, а также компьютерного тестирования.

Подготовка к практическим занятиям:

- студент должен внимательно ознакомиться с материалом, относящимся к данному занятию по учебнику и учебным пособиям;
- выписать основные термины;
- выполнить творческое или поисковое задание, сформулировать возникшие вопросы и постараться



получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована студентами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к промежуточной аттестации:

К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса студент может познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для самоподготовки.

Рекомендации для организации работы студента на лекции

Ведущую роль в организации учебного процесса играют лекции, которые определяют содержание и направленность работы студентов в освоении научных знаний, выполняют образовательную, воспитательную и учебно-организационную функцию. Самостоятельная работа студентов с лекционным материалом, состоящая из его повторения, структурирования, анализа, способствует более глубокому усвоению полученных знаний.

Особое значение в организации самостоятельной работы имеет вводная лекция преподавателя. Раскрывая сущность предмета и методы истории как науки, преподаватель знакомит с основными формами организации учебной деятельности в вузе. В лекции обобщаются результаты научных исследований, дается представление о современной историографической ситуации. На лекции студенты вооружаются необходимым минимумом знаний для самостоятельной работы, преподаватель указывает ее цель и основные направления, наделяет инструментарием в виде рабочей программы и методических рекомендаций, что позволяет впоследствии адекватно организовывать собственную самостоятельную работу.

Тематические и обзорные лекции требуют от студента дополнительной подготовки. Во-первых, необходимо знать содержание предшествующей лекции, без чего невозможно сознательно усвоить новый материал. Особое значение предварительная подготовка приобретает в тех случаях, когда в лекциях освещаются не все вопросы программы курса и ряд вопросов, не представляющих большой трудности, выносятся на самостоятельное изучение. Лектор в ходе лекции указывает, какие именно разделы темы должны быть самостоятельно изучены, предлагает список источников и литературы, с которыми необходимо ознакомиться, комментирует формы отчетности по самостоятельной работе.

Во-вторых, необходимо слушать лекцию и одновременно ее конспектировать. Правильно организованное конспектирование способствует подготовке к контрольной работе и тестированию.

Вести запись лекции предлагается в общей тетради, пронумеровав ее и оставив первые страницы для оглавления, что дает возможность быстро найти нужную лекцию. В тетради предлагается записывать дату, номер лекции, тему и план лекции; название вопросов во время лекции можно не записывать, а лишь обозначить их порядковый номер согласно плану.

Целесообразно в лекционной тетради оставить широкие поля, которые можно использовать для записи ссылок на литературу и источники, цитат, а также заполнять их дополнительным материалом при самостоятельном чтении рекомендованной литературы и при подготовке к контрольной работе.

Дословно записывать содержание лекции нет необходимости. Конспектирование предполагает фиксирование лишь основных положений, главных мыслей и выводов. Самостоятельная работа студента на лекции и заключается в выделении главного материала. Лекцию необходимо воспринимать творчески, избегать механического записывания, фиксировать ранее неизвестную информацию. Студенту рекомендуется в тот же день обработать свой конспект: прочесть его, вписать пропущенное, исправить неточные выражения, формулировки, искажения, подчеркнуть важные места. По итогам лекционного курса конспекты лекций могут быть проверены преподавателем.

Рекомендации для организации работы студента при подготовке к практическому занятию (семинару)

Для наиболее эффективного достижения результата изучения данной дисциплины подготовку к семинару следует начинать сразу же после лекции по данной теме или консультации преподавателя.

В процессе углубленного чтения литературы можно составлять краткие конспекты, тезисы своих выступлений, делать необходимые выписки, чтобы затем на семинаре активно участвовать в обсуждении всех вопросов.

Конспекты лучше вести в той же тетради, в которой конспектируются лекции по данной дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по изучаемой дисциплине проводится в соответствии с предложенными темами.

По каждой теме сформулированы виды и содержание самостоятельной работы студентов.

Следующим этапом учебной деятельности студентов является выполнение компьютерного тестирования по дисциплине.

Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования –



согласовываются с преподавателем.

Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

В течение всего семестра для студентов проводится консультация. На консультацию приглашаются студенты, по вопросам связанным с освоением материала дисциплины. Сроки проведения консультации в соответствии с графиком, можно уточнить на кафедре менеджмента.

«В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MSOffice365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и т.п.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе».

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

## **10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Организационное поведение" по направлению подготовки (специальности)  
38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 14

возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

