

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 07.07.2025 02:06:31 Уникальный программный ключ: 04c19ed88bf98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	Рабочая программа дисциплины "Организационное поведение" по направлению подготовки (специальности) 27.03.03 "Системный анализ и управление" направленности (профилю) Бизнес-моделирование и процессная аналитика ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

## Рабочая программа дисциплины (модуля)\*

Организационное поведение

Направление подготовки (специальность)

27.03.03 Системный анализ и управление

Направленность (профиль)

Бизнес-моделирование и процессная аналитика

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2025

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

Челябинск 2025 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

подготовить специалиста к решению организационно-управленческих задач по управлению профессиональными группами и коллективами на основе знаний в области организационного поведения.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.10

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Этика профессиональной деятельности, корпоративное право.

Этика профессиональной деятельности

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

Управление персоналом, управление человеческими ресурсами.

Управление персоналом

Управление человеческими ресурсами

Управление проектами

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

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

##### Знать:

- основы теорий мотивации, лидерства и власти для организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта и основы разработки и принятия обоснованных управленческих решений.

#### ПК-7: Способен выявить заинтересованные стороны и участников процесса, проанализировать зоны их ответственности, организовать взаимодействие между ними

##### Знать:

- основы выявления заинтересованных сторон и участников процесса, анализа зоны их ответственности, организации взаимодействия между ними

##### Уметь:

- выявлять заинтересованные стороны и участников процесса, анализировать зоны их ответственности, организовывать взаимодействия между ними

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

##### Уметь:

- на основе теорий мотивации, лидерства организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;

##### Владеть:

- организации деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;

#### ПК-7: Способен выявить заинтересованные стороны и участников процесса, проанализировать зоны их ответственности, организовать взаимодействие между ними

##### Владеть:

- навыками выявления заинтересованных сторон и участников процесса, анализа зон их ответственности, организации взаимодействия между ними

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

##### 3.1 Знать:

3.1.1 - основы теорий мотивации, лидерства и власти для организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта и основы разработки и принятия обоснованных управленческих решений.

##### 3.2 Уметь:



Рабочая программа дисциплины "Организационное поведение" по направлению подготовки (специальности)  
27.03.03 "Системный анализ и управление" направленности (профилю) Бизнес-моделирование и процессная  
аналитика ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

3.2.1 - на основе теорий мотивации, лидерства организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;

3.2.2 - умеет разрабатывать управленческие решения.

**3.3 Владеть:**

3.3.1 - организации деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;

3.3.2 - навыками разработки управленческого решения

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108	Виды контроля в семестрах: зачеты 6
в том числе :	
аудиторные занятия : 8	
самостоятельная работа : 98,55	
контактная работа: 9,45 ИКР: 1,45	

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

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Основы организационного поведения</b>			
1.1	Тема1. Организационное поведение: предмет, проблемы и методы исследования. Тема2. Теории поведения личности. Тема3. Процесс коммуникации и основные функции коммуникаций. Тема4. Сущность, содержание мотивации и классификация мотивов трудовой деятельности. Тема5. Анализ отношений в организации. Тема6. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Тема7. Организационное лидерство, власть и влияние. /Лек/	6	4	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3
1.2	Тема1. Понятие, признаки типы и виды организации. Тема2. Процесс формирования и развития личности. Тема3. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Тема4. Мотивация и стимулирование. Тема6. Проектирование и конструирование организации. Тема7. Корпоративная культура, поведение организации и формирование репутации организации. Тема8. Процесс организационных изменений: сущность, значение. Преодоление сопротивления нововведениям. Индивидуальный стресс. Тема9. Нововведения в организационном поведении и степень проявления нововведений в организации. /Пр/	6	4	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3
1.3	Тема1. Понятие, признаки типы и виды организации. Тема2. Процесс формирования и развития личности. Тема3. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Тема4. Мотивация и стимулирование. Тема6. Проектирование и конструирование организации. Тема7. Корпоративная культура, поведение организации и формирование репутации организации. Тема8. Процесс организационных изменений: сущность, значение. Преодоление сопротивления нововведениям. Индивидуальный стресс. Тема9. Нововведения в организационном поведении и степень проявления нововведений в организации. /Ср/	6	98,55	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3



	<b>Раздел 2. Иная контактная работа</b>			
2.1	Индивидуальные консультации /ИКР/	6	1,45	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

тесты  
доклады (эссе-реферат)

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

В заданиях используются работы 2 типов:

1) Творческое задание: доклады или эссе (реферат), выбор и аргументация одного из нескольких суждений.

В заданиях данного типа, помимо логического изложения и аргументации, оценивается умение подтверждать свое мнение примерами, а также литературная обработка ответа на вопрос.

Ответы на творческие задания должны быть четко структурированы. Они включают такие структурные элементы, как введение, основная часть и вывод. Во введении излагается суть предлагаемой темы, выявляется заложенная в нее проблема. В этой части студенту необходимо четко сформулировать вопрос, на который он будет отвечать по ходу раскрытия темы эссе.

Основная часть должна состоять из аргументов, подкрепленных примерами, с помощью которых студент представляет свое видение проблемы. Стоит помнить о том, что количество аргументов и примеров не должно превышать трех. Наиболее высоко оцениваются аргументы и примеры из работ ученых.

В заключении излагаются собственные выводы и обобщения, которые вытекают из рассмотрения темы.

Общий объем ответа не должен превышать 1 страницы формата А4, а в реферативной форме до 10 страниц А4.

Творческое задание имеет составной характер. Умение выявить основной вопрос (проблему) высказывания. Подбор аргументов и примеров. Общий вывод по заданию.

Темы для докладов (эссе-реферат):

История развития организационного поведения.

Классические теории управления персоналом.

Теории человеческих отношений в управлении персоналом.

Подход, ориентированный на человеческие ресурсы в управлении персоналом.

Классификация организаций.

Теории мотивов.

Теории черт личности.

Психодинамические и психоаналитические теории личности.

Теории социального научения.

Социализация личности в коллективе.

Классификация коммуникаций в организации.

Традиционные теории мотивации.

Современные теории мотивации.

Классификация групп.

Методы формирования команды.

Межличностный конфликт.

Особенности проектирования организации.

Жизненный цикл организации.

Компоненты корпоративной культуры.

Имидж организации.

Типология лидерства.

Стили проведения изменений в организации.

Профессиональный стресс.

Этапы карьерного развития.

Тестовые задания по дисциплине «Организационное поведение»

1. Организационное поведение:

а) область знаний, исследующая различные явления и процессы, охватывающие большой объем специфических терминов и понятий, связанных со многими общественными и естественнонаучными дисциплинами;

б) изучение и формирование поведения индивидов, групп для достижения организацией поставленных целей и повышения эффективности её деятельности;



- в) это процесс, объясняющий, описывающий управление трудовыми ресурсами в организации.
2. Главный критерий организационного поведения:
- а) уровень обобщения и анализа ситуации;
  - б) специфические аспекты организационной жизни;
  - в) особенности целей фирмы, компании и стратегии;
  - г) все перечисленные критерии.
3. Кто разработал методы научной организации труда, основанные на изучении движений рабочего с помощью хрономет-ража:
- а) Г. Форд;
  - б) Э. Мэйо;
  - в) Р. Оуэн;
  - г) Ф. Тейлор.
4. В основу какой научной школы был положен человеческий фактор как основной элемент эффективности организации:
- а) школа научного управления;
  - б) школа человеческих отношений;
  - в) школы с таким учением не существовало.
5. Бихевиоризм:
- а) «поведенческая наука»;
  - б) «психология масс»;
  - в) «человеческие отношения»
6. Как можно описать природу организации в нескольких фразах с точки зрения организационного поведения:
- а) группа людей, имеющих общую цель и готовых добиваться её согласованными действиями для удовлетворения своих потребностей;
  - б) группа людей, вынужденных работать вместе;
  - в) социальная система, основанная на взаимном интересе и обладающая этическими принципами;
  - г) социально-экономическая система, использующая свои ресурсы для достижения своей цели.
7. Организация:
- а) социальный процесс деятельности людей;
  - б) специфический социальный объект;
  - в) одна из функций управления;
  - г) все перечисленные пункты.
8. Личность:
- а) внутренние и внешние характеристики человека, которые отвечают за согласованное проявление его чувств, мышления и поведения;
  - б) внутренние характеристики человека, которые отвечают за согласованное проявление его чувств, мышления и поведения;
  - в) убеждения человека и природные качества его характера.
9. Коммуникация:
- 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.
10. Какие средства удовлетворения потребностей человека доступны для использования в организации:
- а) производственная деятельность (труд);
  - б) формальные и неформальные заслуги работника перед компанией;
  - в) общение с коллегами и руководителем;
  - г) все перечисленные пункты.

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

Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

1. История становления организационного поведения.
2. Понятие и признаки организации.
3. Типы и виды организации.
4. Взаимодействие личности и организации.
5. Понятие «личность». Теории поведения личности.
6. Процесс формирования и развития личности.
7. Процесс коммуникации и основные функции коммуникаций.
8. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
9. Сущность и содержание мотивации.



10. Классификация мотивов трудовой деятельности.
  11. Мотивация и стимулирование.
  12. Характеристики группы.
  13. Команды и командообразование.
  14. Особенности и причины межгрупповых конфликтов.
  15. Анализ отношений в организации.
  16. Проектирование и конструирование организации.
  17. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
  18. Корпоративная культура и поведение организации.
  19. Формирование репутации организации.
  20. Организационное лидерство, власть и влияние.
  21. Процесс организационных изменений: сущность, значение.
  22. Преодоление сопротивления нововведениям.
  23. Индивидуальный стресс.
  24. Карьера: понятие, сущность, составляющие, этапы.
  25. Управление карьерой работника.
  26. Нововведения в организационном поведении.
  27. Степень проявления нововведений в организации.
  28. Поведенческий маркетинг: сущность, направления.
  29. Маркетинговое управление поведением организации.
  30. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
- Варианты зачётного теста составлены на основе экзаменационных вопросов.  
Пример варианта зачётного теста.  
Зачётный тест вариант 1.
1. Из чего складывается конфликт:
    - а) инцидент + участники;
    - б) конфликтная ситуация + инцидент;
    - в) участники + конфликтная ситуация.
  2. Как называется деловое взаимодействие, характеризующееся противостоянием, вытеснением:
    - а) конкуренция;
    - б) соперничество;
    - в) кооперация.
  3. Что является основой реальных функций, которые заданы личности в организации, а также содержанием групповой деятельности:
    - а) значение;
    - б) обязательство;
    - в) роль;
    - г) задание.
  4. Как называются определенные формальные отношения между людьми, позволяющие использовать их для достижения цели компании, принятия и реализации решения:
    - а) подчинение;
    - б) организационная структура;
    - в) сотрудничество;
    - г) иерархия.
  5. Один из видов психологического воздействия, используемый для достижения одностороннего выигрыша:
    - а) обман;
    - б) трансформация;
    - в) реализация;
    - г) манипуляция.
  6. Динамичное состояние человека, обусловленное трудностями или препятствиями, осложняющими достижение желаемых результатов:
    - а) возбуждение;
    - б) конфликт;
    - в) стресс.
  7. Организационное поведение:
    - а) область знаний, исследующая различные явления и процессы, охватывающие большой объём специфических терминов и понятий, связанных со многими общественными и естественнонаучными дисциплинами;
    - б) изучение и формирование поведения индивидов, групп для достижения организацией поставленных целей и повышения эффективности её деятельности;
    - в) это процесс, объясняющий, описывающий управление трудовыми ресурсами в организации.



8. Какой стиль поведения лидера характеризуется минимумом доверия, максимумом контроля:
- авторитарный стиль;
  - демократический;
  - попустительский.
9. Какая функция конфликта характеризует снятие напряженности, дискомфорта, хронических недоразумений:
- диагностическая;
  - регулятивно-развивающая;
  - стимулирования личностного роста;
  - психотерапевтическая.
10. Функция коммуникации, которая характеризует взаимодействие между людьми на основе деятельности:
- перцептивная;
  - информативная;
  - интерактивная.
- Открытый вопрос: Типы и виды организации.

#### 6.4. Критерии оценивания

Для аттестации студентов по дисциплине «Организационное поведение» используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в результате итоговой аттестации (экзамен). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 50 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.

2. С целью контроля успеваемости студентов в ходе изучения дисциплины в середине семестра проводится промежуточная аттестация

3. В конце семестра студент имеет возможность один раз переписать одну из неудачно выполненных контрольных работ по своему выбору. При этом прежние баллы, полученные за работу, аннулируются, и работа оценивается заново.

4. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа на практических занятиях, участие в студенческих конференциях и т.п.).

В таблице приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

В течении семестра студент пишет три тестовые работы. Каждая тестовая работа состоит из 10 заданий закрытого типа, которые оцениваются по 2 балла. В течении семестра студент готовит два доклада (эссе-реферат), за каждый доклад получает по 10 баллов.

Критерии оценки доклада:

Соответствие содержания доклада заявленной тематике-2б

Чёткая композиция и структура, наличие содержания-2б

Логичность и последовательность в изложении материала-2б

Представленный в полном объёме список использованной литературы-2б

Способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса-2б

№	Вид учебной работы	Максимальное количество баллов	Срок представления
1	Тест	№1 10	4-5 неделя
2	Тест	№2 10	7-8 неделя
3	Тест	№3 10	10-11 неделя
5	Доклад (эссе-реферат)	№1, 2 20	1-11 неделя
	Всего 50		

II. Итоговая аттестация (зачёт) – 50 баллов

1. К зачёту допускаются студенты, выполнившие все задания, и набравшие не менее 25 баллов в семестре. Если по итогам работы в семестре студент набрал меньше 25 баллов, то допуск к экзамену остается на усмотрение преподавателя при условии выполнения всех предусмотренных программой видов работ.

2. Зачёт проводится в письменном виде в форме теста, предлагается тест из 10 закрытых вопросов и один открытый вопрос. За закрытые тестовые задания студент получает по два балла. За открытый вопрос 30 баллов. Общая возможная сумма баллов за экзамен – 50.

Критерии оценки открытого вопроса:

в полном объёме раскрывается сущность и содержание вопроса, нет существенных ошибок – 30 б;

существенных ошибок нет, однако сущность и содержание излагаемого вопроса раскрыто неполно – 20 б.;

существенных ошибок нет, однако недостаточно полно и последовательно раскрыто содержание сформулированного



вопроса, выводы не носят обобщающего характера – 10 б;  
в раскрытии содержания вопросов есть существенные ошибки или нет ответа вообще – 0 б.  
3. Если в результате итоговой аттестации студент набрал менее 24 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.  
4. Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации.

В таблице представлен порядок определения итоговой оценки на основе балльно-рейтинговой системы.

№	Общая сумма баллов	Оценка
1	50 и более	зачтено
2	49 и менее	не зачтено

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене/зачете.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства.

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в форме электронного документа);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	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

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
--	---------	----------	---------------	--------



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Горьканова Л., Воробьев В.	Организационное поведение: практикум: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=259135">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=259135</a> )	Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2013	ЭБС

### 7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Фролов Ю. В.	Теория организации и организационное поведение. Методология организации: учебное пособие для спо ( <a href="https://urait.ru/bcode/545517">https://urait.ru/bcode/545517</a> )	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС

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

Э1	Университетская библиотека онлайн <a href="https://biblioclub.ru">https://biblioclub.ru</a>
Э2	Юрайт электронная библиотека <a href="https://biblio-online.ru">https://biblio-online.ru</a>
Э3	Научная библиотека ЧелГУ <a href="http://www.lib.csu.ru">http://www.lib.csu.ru</a>

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

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

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/defaultx.asp?>) eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

2. Национальная электронная библиотека (НЭБ) (<https://rusneb.ru/>) Национальная электронная библиотека (НЭБ) : объединенный электронный каталог фондов российских библиотек : сайт. – URL: <http://нэб.рф>. – Режим доступа: из читальных залов библиотеки ЧелГУ. – Текст : электронный.

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

Для проведения полноценных лекционных и практических занятий учебные аудитории должны быть оборудованы мультимедийным оборудованием: системный блок или ноутбук, проектор, экран. Учебная аудитория должна вмещать для лекционной работы не менее 50 студентов, для проведения практических занятий не менее 25.

Освоение дисциплины (модуля) инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

– учебная аудитория для практических занятий (семинаров) – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

– учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушениями зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Перечень специальных технических средств обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющихся в Региональном учебно-научном центре инклюзивного образования ЧелГУ:

– Тифлотехническая аудитория: тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные и цифровые диктофоны; специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

– Сурдотехническая аудитория: радиокласс «Сонет-Р», программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеоматрифон.



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

При реализации программы дисциплины "Организационное поведение", в соответствии с требованиями ФГОС ВО, предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (в объёме не менее 50 % аудиторских занятий) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков в изучаемой области. Используемые методы обучения требуют от студентов высокой включенности в процесс обучения и постоянной целенаправленной самостоятельной работы по достижению поставленных в освоении дисциплины целей. Аудиторное обучение предусматривает интерактивные лекции, в частности, проблемные лекции; семинары в диалоговом режиме - проблемные семинары; групповые решения задач; публичной защиты выполненных домашних заданий (доклад с презентацией). Проблемная лекция предполагает постановку и разрешение поставленных проблем с различной степенью активизации студентов. В этих целях разработано следующее методическое обеспечение: набор проблемных вопросов и тем для обсуждения, тематика домашних контрольных вопросов и примерный перечень тестовых вопросов. Практические занятия и семинары проводятся в форме дискуссий, группового обсуждения поставленной проблемы для выработки совместных решений или поиска новых путей решения проблемы. Преподаватель при этом выполняет роль модератора: задаёт вопросы, комментирует предлагаемые ответы, предлагает возможные пути решения, стимулирует обмен мнениями. Групповая работа состоит в формировании малых групп, решающих одинаковые или сходные проблемы и защищающих сформированные ими решения в открытых дискуссиях с другими группами. В учебном процессе используются также игровые методы обучения: деловые игры, разыгрывание ролей, игровое проектирование. Основная цель проведения деловых игр – дать практику принятия управленческих решений на основе использования соответствующих методов, использующихся в практической деятельности государственных заказчиков, комиссий, участников закупок. Формы и методы обучения, применяемые при изучении дисциплины, способствуют закреплению и овладению новыми знаниями и умениями, получению навыков в области использования современных методов принятия решений в сфере закупок для удовлетворения государственных и муниципальных нужд.

Для освоения изучаемой дисциплины предлагается следующий алгоритм действий студентов:

1. Изучить список тем лекционных и практических занятий и вопросов для обсуждения;
2. Ознакомиться со списком основной и дополнительной литературы и нормативно-правовыми актами по дисциплине;
3. Выбрать из соответствующих списков тему для написания эссе, задачи, домашнего задания;
4. Провести библиографический поиск необходимых дополнительных источников информации для выполнения практических заданий (эссе, задачи, домашнего задания);
5. По каждой пройденной во время аудиторных занятий теме подготовить не менее десяти тестовых вопросов с вариантами ответов и направить по электронной почте преподавателю. При этом вопросы не должны повторять те, которые используются для самопроверки;
6. Направить преподавателю в электронной форме для оценки качества выполнения, подготовленное в соответствии с требованиями к научной публикации, эссе.
7. Подготовить для доклада на практическом занятии презентацию по выполненному практическому заданию (задаче, домашнему заданию);
8. В случае необходимости сформировать команду по презентации во время практического занятия выполненного практического задания (задаче, домашнему заданию).
9. Во время практического занятия представить презентацию и провести публичную защиту полученных результатов, решений и выводов.

### 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 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.