

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 11.04.2025 13:44:27 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8723737	МИНОВ НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Организационное поведение" по направлению подготовки (специальности) 38.05.01 Экономическая безопасность направленности (профилю) Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	---	--	--------

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)\***

### **Организационное поведение**

Направление подготовки (специальность)

38.05.01 Экономическая безопасность

Направленность (профиль)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Присваиваемая квалификация (степень)

экономист (специалист)

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора

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

Челябинск 2023 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 изучения дисциплины: приобретение студентами профессиональных знаний о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации, формирование умения и практических навыков в области эффективного управления организационным поведением, освоению инновационных приемов управления с учетом всестороннего анализа индивидуальных особенностей работников и целей развития организации
--

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:	К.М.03.ДВ.03.01
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
Для успешного освоения данного курса студент должен овладеть знаниями смежных дисциплин	
Профессиональная этика и служебный этикет	
Экономика организации (предприятия)	
Мировая экономика и международные экономические отношения	
Бизнес-коммуникации	
Управление организацией (предприятием)	
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
В свою очередь, изучение дисциплины	
«Организационное поведение» позволит глубже понять последующие дисциплины	
Актуальные проблемы экономической безопасности в современных условиях	
Управление персоналом и кадровая безопасность	
Стратегический менеджмент (научный семинар)	
Планирование и прогнозирование деятельности хозяйствующих субъектов	

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

<b>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>
<b>Знать:</b>
УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.
<b>Уметь:</b>
УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды.
<b>Владеть:</b>
УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.
<b>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</b>
<b>Знать:</b>
Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия.
<b>Уметь:</b>
Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды.
<b>Владеть:</b>
Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач.



**УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни**

**Знать:**

Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.

**Уметь:**

Определяет цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения

**Владеть:**

Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	основы организационного поведения, стратегического менеджмента и управления персоналом.
3.1.2	Знать о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия в сфере международного экономического пространства.
3.1.3	Знать основы планирования результатов различных видов деятельности.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, организовывать и руководить работой команды.
3.2.2	Уметь анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности, принятые в сфере международного экономического пространства.
3.2.3	Уметь определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения; применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	Владеть навыками анализа результатов работы команды и личных действий в ней.
3.3.2	Владеть навыками межкультурного взаимодействия в сфере международного экономического пространства
3.3.3	Владеть навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 72 в том числе : аудиторные занятия : 6 самостоятельная работа : 60,85 часов на контроль : 4 контактная работа: 7,15 ИКР: 1,15	Виды контроля на курсах: зачеты 5

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

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Раздел 1. Основы поведения личности в организации</b>			
1.1	Основы поведения личности в организации /Ср/	4	16	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
1.2	Основы поведения личности в организации /ИКР/	5	0,1	
1.3	Основы поведения личности в организации /Лек/	4	4	



	<b>Раздел 2. Раздел 2. Мотивация как основа организационного поведения</b>			
2.1	Мотивация как основа организационного поведения /Ср/	4	14	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.2	Мотивация как основа организационного поведения /ИКР/	5	0,05	
2.3	Мотивация как основа организационного поведения /Пр/	4	2	
	<b>Раздел 3. Раздел 3. Групповое поведение в организации</b>			
3.1	Групповое поведение в организации /Ср/	5	16	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
3.2	Групповое поведение в организации /ИКР/	5	0,5	
	<b>Раздел 4. Раздел 4. Организационные процессы</b>			
4.1	Организационные процессы /Ср/	5	14,85	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
4.2	Организационные процессы /ИКР/	5	0,5	

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Доклад  
Собеседование  
Тест

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

Вопросы для докладов и собеседования

1. Сущность, содержание и значение концепции организационного поведения
2. Цель, задачи и методы организационного поведения
3. Становление и развитие теории организационного поведения
4. Личностная основа организационного поведения Понятие и структура личности
5. Социально-психологическая структура и свойства личности
6. Сущность мотивации трудового поведения персонала
7. Эволюция теорий мотивации
8. Содержательные теории мотивации
9. Процессные теории мотивации
10. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Современные подходы к мотивации и ее перспективы
11. Групповая динамика
12. Групповая сплоченность: достоинства и недостатки.
13. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров
14. Команды и командообразование в организации
15. Гендерные отношения в организации
16. Конфликты в организационном поведении
17. Коммуникации в организации Сущность и виды коммуникаций Деловое общение как основа коммуникативного поведения
18. Коммуникационные сети Коммуникационные стили Коммуникационный процесс Коммуникативные барьеры и их преодоление
19. Принятие решений в организации, виды управленческих решений
20. Сущность управленческих решений Качество управленческих решений
21. Поведенческие и личностные аспекты управленческих решений
22. Процесс разработки управленческих решений, методы разработки, принятия и оптимизации решений
23. Изменения и нововведения в организации Понятие об организационных изменениях и нововведениях



- 24 Причины организационных изменений, их положительные и отрицательные стороны, стратегия изменений, варианты стратегий изменений, роль менеджера по персоналу в управлении организационными изменениями
- 25 Понятие о концепции организационного развития.
- 26 Сущность изменений и нововведений в организации
- 27 Динамика изменений и нововведений, сопротивление изменениям и нововведениям их преодоление
- 28 Процесс управления изменениями, деятельность менеджера по управлению изменениями и нововведениями
- 29 Стрессы в организации. Понятие о стрессе
- 30 Организационные факторы стресса, сущность и факторы стрессов
- 31 Маркетинговый подход в организационном поведении
- 32 Клиентоориентированное поведение организации
- 33 Концепция организационного развития
- 34 Понятие и структура организационной культуры. Структура организационной
- 35 Типы организационной культуры. Формирование организационной культуры и управление ею
- 36 Организационное поведение в международном контексте
- 37 Модели национальных деловых культур
- 38 Сущность эффективности организационного поведения
- 39 Организационное поведение в системе международного бизнеса
- 40 Девиантное поведение в организации и его преодоление

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

Примерный перечень тестовых заданий

- 1 Какая школа менеджмента впервые стала изучать вопросы группового поведения
  - А) Школа научного менеджмента.
  - В) Школа административного управления.
  - С) Классическая школа.
  - Д) Школа науки управления.
  - Е) Школа человеческих отношений.
- 2 Что включается в понятие «поведение личности»?
  - А) Это совокупность человеческих поведенческих процессов, связанных с удовлетворением физических и социальных потребностей и возникающих как реакция на окружающую социальную среду.
  - В) Воспитанный обществом и неосознаваемый индивидом стиль поведения – от социального до бытового.
  - С) Построение отношений основанное на идеях, компетентности и партнерстве людей, участвующих в виртуальной организации.
  - Д) Бизнес-процессы, как основа технологии и процесса создания продукта или услуги, будут доведены до замкнутого цикла, включающего динамическое моделирование и постоянное совершенствование в режиме реального времени.
  - Е) Область деятельности менеджеров, людей, осуществляющих работу по управлению.
- 3 Возможность человека научиться чему-либо принято называть
  - А) Креативностью.
  - В) Инновационностью.
  - С) Способностями.
  - Д) Интеллектом.
  - Е) Задатками.
- 4 Какими характеристиками обладает тип личности - интроверт
  - А) Замкнутый, сосредоточенный, внутренний, интенсивный, задумчивый.
  - В) Общительный, внешний, широкий, экстенсивный.
  - С) Закономерный, настоящий, фактический, практичный.



- Д) Случайный, будущий, теоретический, оригинальный.
- Е) Объективный, твердый, справедливый, четкий, аналитический.
- 5 Процедуру ранжирования респондентов по степени их профессиональной пригодности называют:
- А) Психодиагностикой.
- В) Построением модели отбора.
- С) Профессиограммой.
- Д) Психограммой.
- Е) Формулированием квалификационных требований.
- Из перечисленных видов коммуникаций, укажите тот вид, который нельзя отнести к группе формальных коммуникаций:
- А) Приказы.
- В) Распоряжения.
- С) Выполнение служебных обязанностей.
- Д) Истории (легенды).
- Е) Отчеты.
- 7 Связующий процесс, представляющий собой обмен информацией между уровнями организации называется:
- А) Вертикальной коммуникацией.
- В) Горизонтальной коммуникацией.
- С) Неформальной коммуникацией.
- Д) Невербальной коммуникацией.
- Е) Межличностной коммуникацией.
- 8 Информация, послания отправителем с использованием слов лежит в основе
- А) Невербальной коммуникации.
- В) Неформальной коммуникации.
- С) Бессознательной связи.
- Д) Скрытой связи.
- Е) Вербальной коммуникации.
- 9 Зарождение идеи, кодирование, выбор канала связи, передача, декодирование - это:
- А) Виды информационного процесса.
- В) Этапы коммуникационного процесса.
- С) Способы обработки информации.
- Д) Способы общения между людьми.
- Е) Этапы передачи информации.
- Тема 4. Формирование группового поведения в организации
- 10 Формальное поведение представляет собой А) Поведение соответствующее правилам.
- В) Поведение не связанное с достижением целей организации.
- С) Поведение противоречащее правилам организации.
- Д) Творческое поведение.
- Е) Поведение не соответствующее нормам организации.
- 11 Численность самоуправляемой команды составляет
- А) 5-15 человек.
- В) 1-5 человек.
- С) 10-15 человек
- Д) 15-20 человек.
- Е) 30 и более человек.
- 12 К педагогическим способам разрешения конфликта не относится
- А) Беседа.



- В) Просьба.  
С) Убеждения.  
D) Разъяснение.  
E) Силовое разрешение.
- 13 Эффективность групповой работы зависит от: А) Условий деятельности организации.  
B) Характеристик группы и стадии ее развития.  
C) Поддерживающего окружения.  
D) Характеристик членов группы.  
E) Все вышеперечисленное.
- 14 Инициаторы, которые предлагают и отстаивают собственные идеи, причем часто могут идти на конфликт, чтобы протолкнуть их  
A) Сторонники нововведений.  
B) Инноваторы.  
C) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.  
D) Нейтраллисты.  
E) Скептически настроенные.
- 15 Этапы проведения инновационной ситуации: А) Новое видение организации.  
B) Ознакомление с новациями и апробация новаций.  
C) Внедрение новаций.  
D) Контроль новаций и оценка результатов новаций.  
E) все вышеперечисленное.
- 16 Для преодоления сопротивления изменениям необходимо предусмотреть рост индивидуальных доходов работников организации после их реализации, по отношению к уже получаемым вознаграждениям в объеме не менее  
A) 5-10%.  
B) 10-15%.  
C) 15-20%.  
D) 20-35%.  
E) 45-50%.
- 17 Освоение работником профессиональных навыков в смежных областях трудовой деятельности называется:  
A) Вертикальное развитие.  
B) Горизонтальное развитие.  
C) Саморазвитие.  
D) Диверсификационное развитие.  
E) Ротационное развитие.
- 18 Они не всегда видят реальные возможности для внедрения предложения, потому что уже увлечены новым  
A) Сторонники нововведений.  
B) Инноваторы.  
C) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.  
D) Нейтраллисты.  
E) Скептически настроенные.
- 19 Им бывает трудно оценить нововведение, поскольку они плохо понимают его смысл или, наоборот, легко оценивают как противоречивое, стремясь разглядеть в первую очередь то, что не соответствует принятым меркам.  
A) Сторонники нововведений.  
B) Инноваторы.  
C) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.  
D) Нейтраллисты.  
E) Скептически настроенные
- 20 Антиклиентурную форму поведения персонала всегда можно усилить:



- А) применяя сдельную форму оплаты труда;
- В) применяя бестарифную систему оплаты труда;
- С) применяя повременную форму оплаты труда;
- Д) применяя сдельно-премиальную форму оплаты труда;
- Е) ее вообще нельзя усилить

#### 6.4. Критерии оценивания

##### Собеседование

Собеседование – специальная беседа преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитанная на выяснение объема знаний студента по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Критерием оценивания результатов собеседования является оценка.

Критерии оценки:

| оценка «отлично» выставляется студенту, если: он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов;

| оценка «хорошо» ставится, если: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации;

| оценка «удовлетворительно» ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить знание теории в процессе собеседования;

| оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, критического восприятия информации.

##### Доклад

Критерием оценивания доклада является оценка.

Критерии оценки:

| оценка «отлично» выставляется студенту, если текст доклада тесно увязан с заявленной темой; актуальность представляемого материала обоснована и доказательна; доклад дополняется наглядной, информативной презентацией; материал доклада представляется эмоционально, громко и разборчиво; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса, акцентируя внимание на наиболее важные моменты материала;

| оценка «хорошо» выставляется студенту, если текст доклада в основных моментах пересекается с заявленной темой; студент представляет материал доклада понятно и доступно; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса;

| оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если текст доклада частично отражает содержание заявленной темы; в ходе доклада студент практически всегда читает материал с листа; докладчик не приводит конкретных примеров, подтверждающих те или иные факты из предметной области вопроса;

| оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если текст доклада не отражает содержание заявленной темы; в ходе доклада студент читает материал с листа; докладчик не приводит конкретных примеров, подтверждающих те или иные факты из предметной области вопроса; студент не может ответить на задаваемые по теме доклада вопросы.

##### Тест

Тест – является простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом и конкретными знаниями. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач; может предоставлять возможность выбора из перечня ответов; занимает часть учебного занятия (10–30 минут); правильные решения разбираются на том же или следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем.

Критерии оценивания тестов:

Оценка: неудовлетворительно - менее 60 баллов, удовлетворительно - 60-75 баллов, хорошо - 76-95 баллов, отлично -



96-100 баллов.

Оценка: незачтено - менее 60 баллов, зачтено - 60-100 баллов

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Балабанова Е.С.	Организационное поведение: учебник ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=395645">https://znanium.com/catalog/document?id=395645</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2022	ЭБС
Л1.2	Петросян Д.С., Фаткина Н. Л.	Организационное поведение. Новые направления теории: учебное пособие ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=395785">https://znanium.com/catalog/document?id=395785</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2022	ЭБС
Л1.3	Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т.О.	Организационное поведение: учебник ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=400112">https://znanium.com/catalog/document?id=400112</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2022	ЭБС
Л1.4	Резник С.Д.	Организационное поведение: учебник ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=414884">https://znanium.com/catalog/document?id=414884</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2023	ЭБС
Л1.5	Понуждаев Э. А., Выпращкина 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
Л1.6	Мкртычян Г. А.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/512217">https://urait.ru/bcode/512217</a> )	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС
Л1.7	Кочеткова А. И., Кочетков П. Н.	Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/512637">https://urait.ru/bcode/512637</a> )	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Семенов А. К., Набоков В. И.	Организационное поведение: учебник ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621937">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621937</a> )	Москва : Дашков и К, 2021	ЭБС
Л2.2	Балашов А.П.	Теория организации и организационное поведение: учебное пособие ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=398326">https://znanium.com/catalog/document?id=398326</a> )	Москва : Вузовский учебник, 2021	ЭБС

#### 7.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л3.1	Резник С.Д., Игошина И. А., Шестернина О. И.	Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): учебное пособие ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=395710">https://znanium.com/catalog/document?id=395710</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2022	ЭБС

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

Э1	LMS Moodle
Э2	MS Office365



ЭЗ | Adobe Reader

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

MS Office365

Adobe Reader

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

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

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

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1) Учебные аудитории для проведения лекционных и практических занятий 2-го, 4-го и лабораторного корпусов ЧелГУ с возможностью использования переносного мультимедийное оборудование (экран, ноутбук, проектор, колонки).

2) Учебные аудитории 2-го корпуса ЧелГУ для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные персональными компьютерами и доступом к информационно-обучающей системе Moodle.

3) Ноутбуки (компьютеры) с программами для обработки звуковой и видеоинформации, текстовыми и графическими редакторами для проведения практических занятий.

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

Каждый студент должен использовать все формы учебных занятий – как аудиторных, так и внеаудиторных. Ведущей формой аудиторных занятий являются лекции, на которых преподаватель дает основные знания по изучаемой дисциплине. Вот почему для каждого студента важно посещение лекций и активная работа на них. Она предполагает конспектирование лекций. Конспектирование не есть дословная запись того, о чем говорит лектор. Это письменный пересказ лекции своими словами. Хотя отдельные фрагменты, например, определения понятий и категорий, необходимо записывать дословно. Обычно преподаватель диктует такие определения. То, что конспект это пересказ своими словами содержания лекции, означает необходимость понимания того, о чем говорит лектор, осмысления сказанного, без чего невозможно изложение услышанного. Поэтому при непонимании отдельных фрагментов лекции необходимо обращаться к лектору, с просьбой повторить или разъяснить непонятый фрагмент.

Важной формой учебной работы студента являются практические занятия. Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также в литературе, рекомендованной преподавателем.

В целях закрепления знаний необходимо использовать вопросы для самопроверки. Закреплению знаний и более глубокому изучению основных тем учебной дисциплины также будет способствовать подготовка рефератов и докладов к соответствующим практическим занятиям.

Следует заметить, что к практическим занятиям следует готовиться последовательно от первой темы. Нарушение тематической последовательности изучения (прохождения) дисциплины будет способствовать появлению пробелов в знаниях, негативно скажется на качестве знаний обучающихся в целом.

Практические занятия служат для контроля преподавателем подготовленности студента; закрепления изученного материала; развития умений и навыков подготовки докладов рефератов; приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Важным видом работы студента при изучении дисциплины «Организационное поведение» является самостоятельная работа. Нельзя надеяться только на тот материал, который был озвучен в ходе лекций или практических занятий, – необходимо закрепить его и расширить его в ходе самостоятельной работы. Наибольший эффект достигается при использовании «системы опережающего чтения», т.е. предварительного самостоятельного изучения материала следующей лекции.

Самостоятельная работа должна носить творческий и планомерный характер. Ошибку совершают те студенты, которые надеются освоить весь материал только за время подготовки к зачету или к экзамену. Опыт показывает, что уровень знаний у таких студентов является низким, а, главное, недолговечным. Правильная организация самостоятельной работы является залогом успешного изучения дисциплины.

Результатом самостоятельной работы является: подготовленность к участию в практических занятиях, тестированию, выполнению контрольных работ. Для успешной подготовки заданий для самостоятельной работы по



темам, указанным в данной рабочей программе дисциплины, обучающиеся в обязательном порядке должны использовать рекомендуемую к изучению литературу, как основную, так и дополнительную, включая электронные ресурсы. В ходе изучения материала данной дисциплины предусмотрено посещение консультаций.

Для студентов, обучающихся по заочной форме обучения, самостоятельная работа является основным видом работы по изучению дисциплины. Она включает изучение материала установочных занятий и рекомендованной литературы, выполнение заданий преподавателя (домашних контрольных заданий, рефератов).

Результаты работы студентов подводятся в ходе их промежуточной и итоговой аттестации. Промежуточная аттестация обычно проводится два раза в семестр – в октябре и декабре. Она отражает посещение студентами лекций и работу на практических занятиях. В случае если студент не прошел аттестацию, он не будет допущен к экзамену. Экзамен проводится в письменной форме и может включать: ответ на теоретический вопрос, задачу, выполнение тестовых заданий.

## 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 голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EIBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранной доступности NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

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

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся 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 к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clever с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.



Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине 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, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

в) доступная форма предоставления 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 технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. 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.

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

