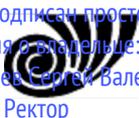


Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	 МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 06.07.2024 20:57:47 Уникальный идентификатор документа: 891934b8c2cf7b6350cbe51cdda3096e877f51f3	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

очная

Год(ы) набора 2024

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

Челябинск 2024 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

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

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)

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

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)

#### УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

##### Знать:

Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия.

##### Уметь:

Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды.

##### Владеть:

Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

#### УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

##### Знать:

УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.

##### Уметь:

УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды.

##### Владеть:

УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.



**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	Виды контроля в семестрах: зачеты 9
в том числе :	
аудиторные занятия : 34	
самостоятельная работа : 34,5	
: контактная работа: 37,5 ИКР: 3,5	

**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 /Лек/	9	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3



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. 5

1.2	Основы поведения личности в организации /Пр/	9	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Основы поведения личности в организации /Ср/	9	7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
1.4	Основы поведения личности в организации /ИКР/	9	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 2. Раздел 2. Мотивация как основа организационного поведения</b>				
2.1	Мотивация как основа организационного поведения /Лек/	9	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
2.2	Мотивация как основа организационного поведения /Пр/	9	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
2.3	Мотивация как основа организационного поведения /Ср/	9	5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
2.4	Мотивация как основа организационного поведения /ИКР/	9	0,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 3. Раздел 3. Групповое поведение в организации</b>				
3.1	Групповое поведение в организации /Лек/	9	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
3.2	Групповое поведение в организации /Пр/	9	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
3.3	Групповое поведение в организации /Ср/	9	6,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
3.4	Групповое поведение в организации /ИКР/	9	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 4. Раздел 4. Организационные процессы</b>				
4.1	Организационные процессы /Лек/	9	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
4.2	Организационные процессы /Пр/	9	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3



4.3	Организационные процессы /Ср/	9	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
4.4	Организационные процессы /ИКР/	9	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 5. Раздел 5. Поведение организации как системы</b>				
5.1	Поведение организации как системы /Лек/	9	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
5.2	Поведение организации как системы /Пр/	9	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
5.3	Поведение организации как системы /Ср/	9	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3

## 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
- A) Школа научного менеджмента.
  - B) Школа административного управления.
  - C) Классическая школа.
  - D) Школа науки управления.
  - E) Школа человеческих отношений.
- 2 Что включается в понятие «поведение личности»?
- A) Это совокупность человеческих поведенческих процессов, связанных с удовлетворением физических и социальных потребностей и возникающих как реакция на окружающую социальную среду.
  - B) Воспитанный обществом и неосознаваемый индивидом стиль поведения – от социального до бытового.
  - C) Построение отношений основанное на идеях, компетентности и партнерстве людей, участвующих в виртуальной организации.
  - D) 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.
  - E) Область деятельности менеджеров, людей, осуществляющих работу по управлению.
- 3 Возможность человека научиться чему-либо принято называть
- A) Креативностью.
  - B) Инновационностью.
  - C) Способностями.
  - D) Интеллектом.
  - E) Задатками.
- 4 Какими характеристиками обладает тип личности - интроверт
- A) Замкнутый, сосредоточенный, внутренний, интенсивный, задумчивый.
  - B) Общительный, внешний, широкий, экстенсивный.
  - C) Закономерный, настоящий, фактический, практичный.
  - D) Случайный, будущий, теоретический, оригинальный.
  - E) Объективный, твердый, справедливый, четкий,



аналитический.

5 Процедуру ранжирования респондентов по степени их профессиональной пригодности называют:

- A) Психодиагностикой.
- B) Построением модели отбора.
- C) Профессиограммой.
- D) Психограммой.
- E) Формулированием квалификационных требований.

Из перечисленных видов коммуникаций, укажите тот вид, который нельзя отнести к группе формальных коммуникаций:

- A) Приказы.
- B) Распоряжения.
- C) Выполнение служебных обязанностей.
- D) Истории (легенды).
- E) Отчеты.

7 Связующий процесс, представляющий собой обмен информацией между уровнями организации называется:

- A) Вертикальной коммуникацией.
- B) Горизонтальной коммуникацией.
- C) Неформальной коммуникацией.
- D) Невербальной коммуникацией.
- E) Межличностной коммуникацией.

8 Информация, послания отправителем с использованием слов лежит в основе

- A) Невербальной коммуникации.
- B) Неформальной коммуникации.
- C) Бессознательной связи.
- D) Скрытой связи.
- E) Вербальной коммуникации.

9 Зарождение идеи, кодирование, выбор канала связи, передача, декодирование- это:

- A) Виды информационного процесса.
- B) Этапы коммуникационного процесса.
- C) Способы обработки информации.
- D) Способы общения между людьми.
- E) Этапы передачи информации.

Тема 4. Формирование группового поведения в организации

10 Формальное поведение представляет собой A) Поведение соответствующее правилам.

- B) Поведение не связанное с достижением целей организации.
- C) Поведение противоречащее правилам организации.
- D) Творческое поведение.
- E) Поведение не соответствующее нормам организации.

11 Численность самоуправляемой команды составляет

- A) 5-15 человек.
- B) 1-5 человек.
- C) 10-15 человек
- D) 15-20 человек.
- E) 30 и более человек.

12 К педагогическим способам разрешения конфликта не относится

- A) Беседа.
- B) Просьба.
- C) Убеждения.
- D) Разъяснение.



- Е) Силовое разрешение.
- 13 Эффективность групповой работы зависит от: А) Условий деятельности организации.  
В) Характеристик группы и стадии ее развития.  
С) Поддерживающего окружения.  
D) Характеристик членов группы.  
Е) Все вышеперечисленное.
- 14 Инициаторы, которые предлагают и отстаивают собственные идеи, причем часто могут идти на конфликт, чтобы протолкнуть их  
А) Странники нововведений.  
В) Инноваторы.  
С) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.  
D) Нейтраллисты.  
Е) Скептически настроенные.
- 15 Этапы проведения инновационной ситуации: А) Новое видение организации.  
В) Ознакомление с новациями и апробация новаций.  
С) Внедрение новаций.  
D) Контроль новаций и оценка результатов новаций.  
Е) 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  
А) 5-10%.  
В) 10-15%.  
С) 15-20%.  
D) 20-35%.  
Е) 45-50%.
- 17 Освоение работником профессиональных навыков в смежных областях трудовой деятельности называется:  
А) Вертикальное развитие.  
В) Горизонтальное развитие.  
С) Саморазвитие.  
D) Диверсификационное развитие.  
Е) Ротационное развитие.
- 18 Они не всегда видят реальные возможности для внедрения предложения, потому что уже увлечены новым  
А) Странники нововведений.  
В) Инноваторы.  
С) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.  
D) Нейтраллисты.  
Е) 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.  
А) Странники нововведений.  
В) Инноваторы.  
С) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.  
D) Нейтраллисты.  
Е) 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;



D) применяя сдельно-премиальную форму оплаты труда;  
E) 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 исказившие 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,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Петросян Д.С., Фаткина Н. Л., Райзберг Б.А.	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
Л1.2	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
Л1.3	Понуждаев Э. А., Выпрядкина 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

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	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,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Спивак В. А.	Организационное поведение: учебное пособие для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/510594">https://urait.ru/bcode/510594</a> )	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС
Л3.2	Кочеткова А. И., Кочетков П. Н.	Организационное поведение и организационное моделирование: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/533992">https://urait.ru/bcode/533992</a> )	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС

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

Э1	LMS Moodle
Э2	MS Office365
Э3	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 видеoinформации, 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 экранного доступа 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 Clevy 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);



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

Рабочая программа дисциплины "Организационное поведение" по направлению подготовки (специальности)  
38.05.01 "Экономическая безопасность" направленности (профилю) Экономико-правовое обеспечение  
экономической безопасности ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 14

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.

