

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 15.07.2026 09:50:34 Уникальный идентификатор документа: 054c0182970293149c21699f0009940293896664	МИНОБРАЗОВАНИЯ 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 2025

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

Троицк 2026 г.



Содержание

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



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель 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)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.

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

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

3.2 Уметь:

3.2.1 Умеет организовывать и руководить работой команды.

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

3.2.3 Определяет цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения.

3.3 Владеть:

3.3.1 Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.

3.3.2 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

3.3.3 Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	Виды контроля на курсах: зачеты 3
в том числе		
аудиторные занятия	6	
самостоятельная работа	60,85	
часов на контроль	4	
контактная работа: 7,15		
ИКР: 1,15		

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Раздел 1. Основы поведения личности в организации			
1.1	Основы поведения личности в организации /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.1 Э1
1.2	Основы поведения личности в организации /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 2. Раздел 2. Мотивация как основа организационного поведения			
2.1	Мотивация как основа организационного поведения /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 3. Раздел 3. Групповое поведение в организации			
3.1	Групповое поведение в организации /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.1 Э1
3.2	Групповое поведение в организации /Ср/	3	10	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 4. Раздел 4. Организационные процессы			
4.1	Организационные процессы /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
4.2	Организационные процессы /Ср/	3	10	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 5. Раздел 5. Поведение организации как системы			
5.1	Поведение организации как системы /Ср/	3	12,85	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 6. Иная контактная работа			
6.1	Текущий контроль /ИКР/	3	1,15	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2

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

Контрольные тестовые задания (зачет)

- 1 Какая школа менеджмента впервые стала изучать вопросы группового поведения
А) Школа научного менеджмента.
В) Школа административного управления.
С) Классическая школа.
D) 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.
D) Способы общения между людьми.
E) 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.
D) Творческое поведение.
E) Поведение не соответствующее нормам организации.
- 11 Численность самоуправляемой команды составляет
А) 5-15 человек.
В) 1-5 человек.
С) 10-15 человек
D) 15-20 человек.
E) 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.
В) Характеристик группы и стадии ее развития.
С) 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
А) Сторонники нововведений.
В) Инноваторы.
С) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.
D) Нейтралисты.
E) 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.
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
А) 5-10%.
В) 10-15%.
С) 15-20%.
D) 20-35%.
E) 45-50%.
- 17 Освоение работником профессиональных навыков в смежных областях трудовой деятельности называется:
А) Вертикальное развитие.
В) Горизонтальное развитие.



С) Саморазвитие.

Д) Диверсификационное развитие.

Е) Ротационное развитие.

18 Они не всегда видят реальные возможности для внедрения предложения, потому что уже увлечены новым

А) Сторонники нововведений.

В) Инноваторы.

С) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.

Д) Нейтралисты.

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) Сторонники нововведений.

В) Инноваторы.

С) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.

Д) Нейтралисты.

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;

Д) применяя сдельно-премиальную форму оплаты труда;

Е) ее вообще нельзя усилить

6.4. Критерии оценивания

Тест (зачет)

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

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 искавшие 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.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Петросян Д.С., Фаткина Н. Л., Райзберг Б.А.	Организационное поведение. Новые направления теории: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=395785)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2022	ЭБС
Л2.2	Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т.О.	Организационное поведение: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=400112)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2022	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО "ЗНАНИУМ" – URL: www.znanium.com URL: www.znanium.com
Э2	Университетская библиотека online [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. - URL: http://biblioclub.ru/ https://biblioclub.ru/

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

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

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)



Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения (мультимедийное устройство, проектор, ноутбук или стационарный компьютер).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде филиала.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (презентации).

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 «Микроэкономика» 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 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.

38.05.01 Экономическая безопасность, Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности, РПД: Организационное поведение, 2025 г.н., очная форма обучения

Проректор по учебной работе

утверждено 02.03.2026

А.А. Саламатов

Ученым советом Троицкого филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Протокол заседания № 6 от 26.02.2026

Председатель Ученого совета
Троицкого филиала ФГБОУ ВО
«ЧелГУ»

СОГЛАСОВАНО

Л.А. Захарова

Заседанием кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин

Протокол заседания № 6 от 24.02.2026

Заведующий кафедрой

СОГЛАСОВАНО

И.В. Черетских

Автор (составитель)

Е.В. Иванова

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1