



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭиУ
Е.С. Замбжицкая

05.02.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки (специальность)
43.03.02 Туризм

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление туристическим бизнесом

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	1

Магнитогорск
2025 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 43.03.02 Туризм (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 516)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

15.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой



О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
05.02.2025 г. протокол № 3

Председатель



Е.С. Замбжицкая

Рабочая программа составлена:
зав. кафедрой МиГУ, д-р пед. наук



О.Л. Назарова

Рецензент:
Директор ООО "БНЭО", к.э.н.



Ю.Н. Кондрух

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Курс «Организационное поведение» нацелен на формирование у обучающихся всесторонних знаний и навыков в области организационного поведения для эффективного осуществления профессиональной деятельности.

Целью изучения дисциплины является ознакомление студентов с основами теории и практики организационного поведения; приобретение теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы, для повышения эффективности работы организации; формирование и развитие компетенций, необходимых в профессиональной деятельности по анализу и формированию поведения индивидуумов, групп и организации в целом.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Организационное поведение входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Для успешного освоения данной дисциплины необходимы базовые знания в объеме средней общеобразовательной школы

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Тайм-менеджмент

Социальное партнерство

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Технологии и организация продвижения туристских услуг

Теория организации

Менеджмент в туристской индустрии

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Организационное поведение» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-2.1	Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта
УК-2.2	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм
УК-2.3	Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования

ОПК-2 Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью	
ОПК-2.1	Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы
ОПК-2.2	Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников объектов туристской сферы
ОПК-2.3	Осуществляет контроль деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 академических часов, в том числе:

- контактная работа – 10,9 академических часов;
- аудиторная – 8 академических часов;
- внеаудиторная – 2,9 академических часов;
- самостоятельная работа – 124,4 академических часов;
- в форме практической подготовки – 0 академических часов;
- подготовка к экзамену – 8,7 академических часов

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в академических часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. 1. Поведение личности в системе управления								
1.1 Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	1	1			20	Подготовка к семинарскому, практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие тестирование	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3
1.2 Поведение личности в системе управления		1			16	Подготовка к семинарскому, практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3

						учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами		
1.3 Теории и подходы к мотивации	1				8	Подготовка к семинарскому, практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	
Итого по разделу		2			44			
2. 2. Групповое поведение в организации								
2.1 Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	1			1	19	Подготовка к семинарскому, практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3
2.2 Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении				1	19	Подготовка к семинарскому, практическому занятию Решение	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3

						ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами		
Итого по разделу				2	38			
3. 3. Организационные процессы								
3.1 Коммуникации как связующие процессы в организации	1	1	1	14	Подготовка к семинарскому , практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3	
3.2 Власть и лидерство в организации	1			22,4	Подготовка к семинарскому , практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3	

						сайтами		
3.3 Управление изменениями и нововведениями в организации	1			1	6	Подготовка к семинарскому, практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3
Итого по разделу		2		2	42,4			
Итого за семестр		4		4	124,4		экзамен	
Итого по дисциплине		4		4	124,4		экзамен	

5 Образовательные технологии

Изучение дисциплины предполагает не только запоминание и понимание, но и анализ, синтез, рефлексию, формирует универсальные умения и навыки, являющиеся основой становления профессионала. Однако только средства дисциплины «Организационное поведение» недостаточны для формирования ключевых компетенций будущего выпускника.

В настоящее время одной из задач современной высшей школы является подготовка компетентного, гибкого, конкурентоспособного специалиста, способного к продуктивной профессиональной деятельности, к быстрой адаптации в условиях научно-технического прогресса, владеющего технологиями в своей специальности, умением использовать полученные знания при решении профессиональных задач. В связи с этим в учебном процессе необходимо использовать помимо традиционных форм проведения занятий также активные и интерактивные формы.

Образовательные технологии – это целостная модель образовательного процесса, системно определяющая структуру и содержание деятельности обеих сторон этого процесса (преподавателя и студента), имеющая целью достижение планируемых результатов с поправкой на индивидуальные особенности его участников. Технологичность учебного процесса состоит в том, чтобы сделать учебный процесс полностью управляемым.

Реализация компетентного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Выбирая ту или иную технологию работы с обучающимися, необходимо иметь в виду, что наибольшего эффекта от ее применения можно достичь, если учитывать цели образования, на реализацию которых должна быть направлена избираемая технология, содержание, которое предстоит передать обучающимся с ее помощью, а также условия, в которых она будет использоваться.

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в рамках реализации компетентного подхода в учебном процессе при проведении лекционных занятий используется объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации, игровые и проектные технологии.

Лекционный материал курса закрепляется в ходе проведения экспресс-опросов (опросов на лекции); аудиторных контрольных работ; выполнения практических работ (на примере конкретных организаций); представления презентаций; использования активных и интерактивных методов при проведении практических занятий:

Для проведения контрольно-диагностических мероприятий предлагается использовать компьютерные контролирующие тесты, тесты для самодиагностики, листы самооценки для экспресс-диагностики (например, эффективности лекции, содержания дисциплины).

Текущий контроль знаний (рейтинг-контроль) осуществляется в виде тестирования или выполнения мини-контрольных работ.

Самостоятельная работа студентов подкрепляется использованием электронного пособия по данной дисциплине.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации
Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
а) Основная литература:

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561271> (дата обращения: 11.01.2025).

2. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559740> (дата обращения: 10.01.2025).

б) Дополнительная литература:

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560975> (дата обращения: 10.01.2025).

2. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатинова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561273> (дата обращения: 10.01.2025).

в) Методические указания:

Зельдович, Б. З. Активные методы преподавания управленческих дисциплин. Ситуационное обучение : учебник для вузов / Б. З. Зельдович. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12568-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566391> (дата обращения: 10.01.2025).

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Linux Calculate	свободно распространяемое ПО	бессрочно
LibreOffice	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/M/P0109/Web
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
 - Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации
 - Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
 - Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
3. Помещения для самостоятельной работы обучающихся
 - Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
 - Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Организационное поведение» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Самостоятельная работа обучающихся предусматривает:

- проработку теоретического материала, изучение и конспектирование дополнительного материала по каждой теме;
- подготовку к семинарским и практическим занятиям: изучение учебной и нормативно-справочной литературы, конспектов, подготовка к выполнению контрольных работ
- работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами.

Примерный перечень заданий к семинарским занятиям

Семинарское занятие № 1. Теории поведения человека в организации

1. Проблема поведения в научном менеджменте.
2. Проблема поведения в классической школе.
3. Проблема поведения в школе человеческих отношений
4. Проблема поведения в теории систем.
5. Проблема поведения в ситуационном подходе.
6. Проблема поведения в синергетическом подходе.
7. Проблема поведения в интеракционистском подходе.

Семинарское занятие № 2. Личность и организация

1. Основа процесса взаимодействия личности и организации. Психологический контракт.
2. Зависимость личности от обстоятельств.
3. Направленность личности. Способности личности. Темперамент. Характер.

Семинарское № 3. Мотивация и результативность организации

1. Мотив. Четыре основных этапа процесса мотивации. Потребности. Уровни удовлетворения потребностей.
2. Стимул. Четыре основных формы стимулов.
3. Критерии результативности организации индивидуальная и групповая результативность.

Семинарское занятие № 4. Коммуникативное поведение в организации

1. Коммуникация. Виды коммуникаций. Вербальные коммуникации. Вербальные коммуникации Письменные коммуникации. Невербальные коммуникации.
2. Индикатор модальности в коммуникативном процессе. Трансактный анализ в коммуникативном поведении.
3. Основные функции коммуникации. Направления передачи информации. Этапы процесса коммуникации.
4. Потери информации а процессе передачи сообщения. Коммуникативные помехи.

Семинарское занятие № 5. Формирование группового поведения в организации

1. Теории создания групп: теория формирования групп Дж. Хоманса, теории равновесия, теории обмена.

2. Стадии развития групп: начальная стадия (формирование), внутригрупповой конфликт, обеспечение сплоченности членов группы, стадия наивысшей работоспособности и производительности, заключительная стадия.

Размер эффективной группы. Групповая сплоченность

Перечень тем для организации самостоятельной работы обучающихся

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Сущность и значение концепции организационного поведения.
2. Развитие теории организационного поведения в системе менеджмента.
3. Человеческие ресурсы как ключевой фактор организационного развития.
4. Подходы к описанию организационного поведения: процессный, ситуационный, системный, программно-целевой и др.
5. Социально-психологическая структура и свойства личности.
6. Развитие и управление компетенциями персонала в организации.
7. Диагностика профессиональной пригодности персонала.
8. Сущность и значение мотивации.
9. Эволюция теорий мотивации: опыт и перспективы.
10. Понятийный аппарат теории мотивации: потребность, мотив, стимул, вознаграждение и др.
11. Мотивационный процесс и его влияние на результаты деятельности организации.
12. Перспективные подходы к мотивации и стимулированию персонала: российский и зарубежный опыт.
13. Рабочие группы: признаки, виды, сплоченность.
14. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
15. Команды и командообразование в организации.
16. Гендерные аспекты организационного поведения.
17. Процесс конфликта и характеристика основных этапов.
18. Способы управления конфликтами и их практическое применение.
19. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
20. Сущность и динамика стрессов. Состояния и последствия стрессов.
21. Профессиональный стресс (выгорание) и его преодоление
22. Роль и значение коммуникаций в организации.
23. Характеристика коммуникационных сетей.
24. Коммуникационный процесс: его сущность, элементы и этапы.
25. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
26. Коммуникативные барьеры и пути их снижения.
27. Власть и лидерство: сущность и динамика.
28. Поведенческие аспекты основных форм власти и влияния.
29. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство и др.
30. Современный лидер, его качества и роль в организации.
31. Характеристика организационных изменений и нововведений.
32. Управление процессом изменений и нововведений.
33. Сопротивление изменениям и нововведениям и их преодоление.
34. Обновление организации как основа повышения ее конкурентоспособности.

Примеры кейс-задач по курсу «Организационное поведение»

Кейс-задачи:

Задание 1. Ирина Сергеевна К. работает в структуре управления муниципальным образованием города N под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга спросила, насколько ей хорошо работать со своим

начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждаёт. Я делаю свою работу». Тогда подруга заинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном и том же месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно непонятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю. Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

Вопросы:

1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?

2. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

Задание 2. На заседании Совета директоров туристической фирмы «Караван» выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе. Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе. Председатель Совета директоров должен найти решение проблемы.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте проблему, опишите конфликтную ситуацию (предмет, причину, мотив, оппонентов), инцидент (повод) и тип конфликта.

2. Предложите решение конфликта.

Задание 3. Антон Р. учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов.

После нескольких недель работы Антон заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались.

Антон решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Антон неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками, его не приглашали в компанию. Антон подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же».

Вопросы:

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады.

2. Охарактеризуйте роль руководителя в деятельности группы.

3. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Каков статус Антона в группе?

4. Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе?

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся осуществляется в виде изучения литературы по соответствующему разделу с проработкой материала.

Итогом внеаудиторной работы является – составление глоссария ключевых терминов по соответствующей теме раздела.

Примерное ИДЗ по теме 1. «Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения»

1. Изучите учебный материал из рекомендуемых источников (основная и дополнительная литература к курсу).
2. Составьте список ключевых терминов и определений.
3. Дайте им характеристику (с указанием источника информации).

Примерные тестовые вопросы по дисциплине «Организационное поведение»

1. Цели изучения дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) описание, анализ, понимание, объяснение, предсказание, корректировка поведения индивидов, групп, организаций
 - б) манипуляция поведением конкурентов на рынке
 - в) манипуляция поведением сотрудников в организации
 - г) реализация целей деятельности организации
 - д) изучение взаимоотношений работающих лиц и поведения групп работников для выявления их влияния на функционирование организации
2. Методы исследования каких дисциплин использует «Организационное поведение»:
 - а) теории организации, менеджмента
 - б) психологии, социологии, политологии
 - в) высшей математики, усиление влияния национальных культур
 - г) повышение межкультурного взаимодействия
 - д) расширение сфер рассматриваемых вопросов
3. Критерии оценки эффективности деятельности организации в длительной перспективе:
 - а) номенклатура выпускаемых изделий
 - б) уровень конкурентоспособности продукции
 - в) выживание
 - г) стохастическое моделирование
 - д) анкетирование, опросы, эксперименты, наблюдения
 - е) балансовый метод
 - ж) экономико-математическое моделирование
4. Назовите признаки организации:
 - а) наличие двух и более человек, организационная структура, взаимодействие с внешней средой
 - б) наличие цели существования, организационная средой
 - в) наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой
5. Что такое жизненный цикл организации?
 - а) период времени существования организации на рынке;
 - б) период времени, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования;
 - в) период активности организации;
 - г) период продвижения своего товара;
 - д) период завоевания рынка;
6. Между какими этапами жизненного цикла организации находятся точки перелома:
 - а) рост и зрелость
 - б) создание и рост
 - в) зрелость и спад
7. Определите последовательность этапа получения послания:
 - а) восприятие послания
 - б) интерпретация послания
 - в) оценка послания

- г) принятие значения послания
8. Как называется тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к чему-либо или кому-либо?:
- а) установка;
 - б) восприятие;
 - в) взаимоотношения;
9. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?:
- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников
 - б) своих усилий и усилий руководителя
 - в) своих результатов и результатов других сотрудников
 - г) своих вкладов (усилий) с вкладами других
 - д) настоящих результатов с прошлыми достижениями
10. Что позволяют процессуальные теории мотивации?:
- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается
 - б) выявить зависимость поведения и его последствий
 - в) определить, что движет в организации поведением сотрудников
 - г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида
 - д) понять, почему происходит повторение определенных действий индивидом
11. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?:
- а) содержат перечень потребностей индивида
 - б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности
 - в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида
 - г) используют только некоторые виды потребностей индивида
 - д) раскрывают последствия поведения индивида
12. В чем основная причина различий в поведении работников?:
- а) разные потребности, ценности и цели
 - б) половые и культурные различия
 - в) наследственность
 - г) различия в уровне образования
 - д) работают
 - е) не брать на себя ответственность за решаемые проблемы
 - ж) делиться полномочиями с другими лицами
 - з) брать на себя ответственность за решаемые проблемы, связанные с большим риском
13. Как называется теория мотивации, разработанная МакКлелландом?:
- а) теория доминирующих потребностей
 - б) теория приобретаемых потребностей
 - в) теория вытесняемых потребностей
 - г) теория ожиданий
 - д) содержательная теория в определенный промежуток времени
 - е) состояние недостатка (нужды или требование организма) в чем-либо, стимулирующее деятельность, направленную на восполнение этого недостатка
14. Согласно ARG теории К. Альдерфера, какие потребности из культуры общества приобретает индивид?:
- а) только некоторые факторы и характеристики трудового процесса отражаются на мотивации, остальные же влияют на удобства работы, но не мотивируют служащих
 - б) у индивида существует другая (в отличие от лишком эмоциональны и более объективны
 - в) находят удовольствие в жизни, несмотря на боль, печаль и разочарование
 - г) они не позволяют надеждам, страхам, а также попыткам защитит своё «Я» разрушить те представления, которые они вынесли из своих наблюдений замыслов

15. Согласно теории Абрахаму Маслоу:
- а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей
 - б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими
 - в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены
 - г) Порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер.
 - д) для удовлетворения высших потребностей, удовлетворение низших не обязательно
16. «Самоактуализирующейся» личностью, согласно А. Маслоу движет:
- а) денежные вознаграждения
 - б) личностный рост
 - в) потребность самоутверждения
 - г) потребность в принадлежности
 - д) служение идеалам или целям
17. Что не является способом восстановления социальной справедливости:
- а) изменение вкладов
 - б) изменение результатов
 - в) изменение позиции
 - г) изменение эталона сравнения
 - д) изменение целей
18. Согласно теории Д. МакКлелланда:
- а) Потребности в достижении, принадлежности и во власти являются врожденными
 - б) Потребностям в достижении, принадлежности и во власти можно «научиться»
 - в) Потребности в достижении приобретаются в детстве и весьма тяжело поддаются изменениям в зрелом возрасте
 - г) Потребности в достижении существуют у людей с комплексом неполноценности
 - д) Потребности во власти существуют у людей с комплексом неполноценности
19. Теория постановки целей:
- а) ориентирована на производственную среду, фактически игнорирует понятие индивидуальных потребностей и установок
 - б) подчеркивает познавательный процесс и роль сознательного поведения в мотивации
 - в) акцентирует внимание на индивиде, работе и факторах внешней среды
 - г) является способом построения дерева целей организации снизу вверх
 - д) анализирует главным образом взаимосвязь между оценками вклада работников и их вознаграждением
20. В чем заключается потребность в самовыражении А. Маслоу?:
- а) получении титулов
 - б) продвижении по службе
 - в) высокой оплате труда
 - г) личностном росте, реализации потенциала
 - д) оригинальности поведения
21. Содержательные теории мотивации - это:
- а) теории, фокусирующиеся на внутренних факторах индивида, дающие импульс, направляющих, поддерживающих и прекращающих данное поведение
 - б) теории, описывающие и анализирующие то, как поведение получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается
 - в) теории, определяющие специфические способности, потребности, мотивирующие людей
 - г) теории системы целей, согласно, которым сознательные цели и намерения определяют поведение
 - д) теории равновесия, базирующиеся на сравнениях, которые делает индивид
22. Как называется содержательная теория мотивации, разработанная В. Врумом?:

- а) теория доминирующих потребностей
- б) теория приобретаемых потребностей
- в) теория вытесняемых потребностей
- г) теория ожиданий
- д) содержательная теория мотивации

23. Кто является автором теории ожиданий?:

- а) С. Адамс
- б) Д. Аткинсон
- в) В. Врум
- г) Б. Скиннер
- д) Д. МакКлелланд

24. Кто автор теории иерархических потребностей?:

- а) С. Адамс
- б) Д. Аткинсон
- в) В. Врум

25. Как называется процесс, в котором перед личностью встают немедленные альтернативные отклики, приводящие к различным последствиям и она выбирает или модифицирует поведение?:

- а) процессом постановки целей
- б) самоуправлением поведением
- в) процессом определения значимости результатов
- г) процессом принятия управленческого решения
- д) процессом адаптации

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		
УК-2.1	<p>Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p>	<p>Перечень вопросов к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цель курса организационное поведение. Основные задачи курса. Соотношение курса с другими дисциплинами. 2. Развитие теории организационного поведения. 3. Поведение личности в системе управления. Проблема поведения в теориях менеджмента. 4. Взаимодействие личности и организации. Психологический контракт. 5. Личность. Зависимость поведения личности от обстоятельств. 6. Направленность личности. Способности личности. Темперамент. Характер. 7. Коммуникация. Виды коммуникаций. Вербальные коммуникации. Невербальные коммуникации. Письменные коммуникации. 8. Основные функции коммуникации. Направления передачи информации. Этапы процесса коммуникации. Коммуникативные помехи. 9. Мотивация: теории и подходы к мотивации 10. Потребности. Уровни удовлетворения потребностей. 11. Критерии результативности организации индивидуальная и групповая результативность. 12. Группа. Теории создания групп: теория близости, теория формирования Дж. Хоманса, теория равновесия, теория обмена.
УК-2.2	<p>Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм</p>	<p>Тестовые задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что относится к профессионально-квалификационной характеристике группы: <ul style="list-style-type: none"> А) мировоззрение В) образование С) телосложение 2. Выделяют следующие теории лидерства: <ul style="list-style-type: none"> А) поведенческий В) рефлексивный

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		С) планирование.
УК-2.3	Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	<p>Задание 1. Изучение провалов малого бизнеса показало, что владельцы обычно видели причины в экономическом спаде и жесткой конкуренции, тогда как кредиторы более склонны видеть причину провалов в неэффективном менеджменте. Какие в данном случае проявляются атрибутивные склонности? Почему при этом существует разница в атрибуции?</p> <p>Задание 2. Интерпретируйте следующее утверждение: «...Разные психологические теории изучают как бы различные кусочки головоломки, которой является личность, в то время как личность - это вся головоломка в целом».</p>
ОПК-2: Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью		
ОПК-2.1	Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы	<p>Перечень вопросов к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивы объединения людей в группы. Групповые феномены. 2. Стадии развития групп. Размер эффективной группы. Групповая сплоченность. 3. Групповая динамика и командообразование в организации 4. Организационное проектирование. Три этапа процесса организационного проектирования. Организационный проект. Основные характеристики эффективной организационной структуры. 5. Корпоративная, организационная культура, основные элементы и свойства. Репутация организации. 6. Лидерство в организации. Теория личностных черт. Поведенческий подход в изучении лидерства. Ситуативные теории лидерства. 7. Власть. Источники власти. Виды власти 8. Организационное развитие. Переменные организационных процессов: каузальные, промежуточные, результирующие. 9. Модель развития организации Мак-Кинси «7S». Позитивные результаты и ограничения организационного развития. 10. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера. 11. Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. 12. Управление конфликтами в организации. 13. Стресс. Стрессоры. Последствия стрессов. Обнаружение стресса. Приемы нейтрализации стрессов.
ОПК-2.2	Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации	<p>Тестовые задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Группы в организациях делятся на: <ul style="list-style-type: none"> А) формальные С) неформальные

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	<p>деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников объектов туристской сферы</p>	<p>В) специальные Д) структурные</p> <p>2. Причинами вступления в группы являются: А) знакомство В) принадлежность С) помощь</p> <p>3. Факторам повышающим эффективность групп относятся: А) общение С) защита В) групповые нормы Д) сплоченность</p> <p>4. Конфликт в организации должен рассматриваться: А) Как нежелательное явление Б) Как свидетельство неблагополучия организации С) Как явление, которое может как разрушать организацию, так и способствовать ее развитию Г) Как позитивное явление</p> <p>5. Стресс это: А) конфликтная ситуация В) неразрешимая проблема С) состояние напряжения</p> <p>6. Организационное поведение – изучает: А) особенности поведения человека в организации и влияние его поведения на результаты деятельности организации. В) психологические особенности управления со стороны человека различными объектами: экономическими и техническими системами. С) способы поведения и восприятия человека</p> <p>7. Какие существуют подходы в теории управления: А) управленческий В) системный С) экономический</p> <p>8. Коммуникативная компетентность – это: А) способность устанавливать и поддерживать контакты с другими людьми В) способность адаптироваться к новым условиям в организации С) способность и умение воздействовать на своих сотрудников</p> <p>9. Социальная группа – это: А) социальная общность людей, объединенные в совместной деятельности</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>В) люди заинтересованные наличием хорошего руководителя С) рекламное агентство 10. Какие стороны выделяют в исполнении роли: А) поведение человека В) оценка руководства С) самооценка</p>
ОПК-2.3	<p>Осуществляет контроль деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы</p>	<p>Задание 1. Вы распределяете полномочия в вашей организации. Каким видом полномочий вы будете наделять следующие должности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – главного бухгалтера; – начальника цеха; – юриста; – руководителя отдела маркетинга; – начальника штаба по проведению субботника; – консультанта по внедрению нового оборудования. <p>Назовите отличительные особенности каждого вида полномочий. Какие виды решений для характерны?</p> <p>Задание 2. Рассмотрите типовые ситуации. Какие условия эффективного взаимодействия субъекта и объекта управления в них не были соблюдены? Какие действия необходимо предпринимать для обеспечения условий гармоничного взаимодействия субъектов и объектов управления?</p> <p>1) Человек, сам по себе умный и способный, становится руководителем в той области деятельности, в которой плохо разбирается. Решения, принимаемые им, чаще всего бывают малопонятными для подчиненных или не в полной мере учитывают специфику деятельности организации. Следствием является то, что подчиненные не могут трудиться с полной отдачей.</p> <p>2) Руководитель и подчиненный люди разных темпераментов, характеров, у них различная система ценностей и представлений о том, что такое «хорошо» и что такое «плохо». На почве психологической несовместимости на определенном этапе начались конфликты, которые стали оказывать негативное влияние на результаты работы.</p> <p>3) Руководитель организации, имея заместителей и руководителей линейных подразделений, все властные полномочия замыкает на себе, решает все вопросы сам, не предоставляя самостоятельности нижестоящим руководителям. Так как организация большая, первый руководитель не всегда может предусмотреть все необходимые действия в конкретных ситуациях из-за удаленности от места событий, незнания деталей, интересов подразделений, возможных реакций, особенно в непредвиденных ситуациях и обстоятельствах. Поэтому принятые наверху решения часто являются не оптимальными.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>4) Личные цели руководителя в организации не совпадают и не соответствуют личным целям и объективным производственным задачам подчиненного, поэтому подчиненный не готов следовать поступающим командам и распоряжениям.</p> <p>5) В организации распорядительная информация поступает только от руководителя к подчиненному, а каналы обратной связи попросту отсутствуют. Руководитель не знает, как подчиненный реагирует на информацию, полученную от него, и как выполняются его распоряжения, что затрудняет корректировку последующих шагов, которые обеспечивают приспособление субъекта и объекта друг к другу и к изменению внешней среды.</p> <p>Задание. Оцените возможности и перспективы вашей организации, обоснуйте свое предположение:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы особенности вашего бизнеса? 2. Почему вы предполагаете, что ваш бизнес будет успешным и прибыльным? 3. Какие обоснования подтверждают вашу уверенность в успехе бизнеса? 4. Каковы преимущества вашей продукции по сравнению с продукцией конкурентов? 5. Каков, по вашему мнению, потенциал роста вашего рынка? 6. Как вы планируете устанавливать цены на свою продукцию или услуги? Обоснуйте, что такие цены принесут вам достаточную прибыль.

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационное поведение» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.