

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
специализированного высшего образования  
по направлению подготовки  
38.04.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Личность в управлении поведением персонала**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 01.06.2026

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теоретических основ влияния личностных особенностей работника на его поведение на рабочем месте;
- применение методов психодиагностики и социального прогнозирования для управления поведением и трудовой мотивацией персонала в организации;
- осуществление контроля и прогнозирования поведения сотрудника в конфликте, стрессе, при командной работе в зависимости от его личностных особенностей, типа стрессоустойчивости и т.д.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- изучение индивидуально-типологических свойств и качеств личности, механизмов и детерминант ее развития, основных типологий как факторов разработки эффективной мотивации и стимулирования в компании, а также оптимальной качественного состава персонала;
- изучение методов оценки социально-психологического климата и социометрического статуса личности в коллективе;
- определение методов выявления причин конфликтов в коллективе и формирование навыка прогнозирования конфликтного поведения сотрудника в зависимости от его индивидуально-типологических особенностей;
- изучение влияния индивидуально-типологических свойств и качеств личности в процессе командообразования.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ПК-1** - Способен консультировать по процессам управления персоналом.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

**Знать:**

- особенности поведения сотрудников в зависимости от социально-демографических и социально-психологических особенностей их личности;
- теоретические основы выстраивания индивидуальных систем мотивации и стимулирования сотрудника в зависимости от типа его личностных особенностей;

- основные современные технологии организации деятельности команд, типологии командных ролей;
- сущность, функции, типичные причины конфликта, стратегии и тактики поведения в конфликте сотрудников;
- основы стресс-менеджмента в организации и факторы, приводящие сотрудников к эмоциональному выгоранию.

#### **Уметь:**

- анализировать кадровый состав персонала организации с позиции особенностей его социально-демографических характеристик и специфики осуществляемой ею экономической деятельности, формируя оптимальный качественный состав персонала;
- пользоваться диагностическим инструментарием для составления психологического портрета личности сотрудника для эффективного управления их организационным поведением;
- проводить и интерпретировать результаты социометрического исследования СПК в коллективе;
- составлять опросник на выявление типичных стрессогенов и конфликтогенов для профилактики деструктивных конфликтов и эмоционального выгорания сотрудников;
- осуществлять процесс групповой и индивидуальной мотивации и стимулирования сотрудников с учетом индивидуальной системы мотивации каждого.

#### **Владеть:**

- навыками проведения психодиагностического обследования личности работников и социологического исследования коллектива, анализа качественного состава персонала по его социально-демографическим характеристикам;
- навыками составления психологического портрета сотрудника и использования его для распределения командных ролей в процессе эффективного командообразования;
- навыками прогнозирования тактик поведения сотрудника в конфликте;
- навыками прогнозирования тактик поведения сотрудника в стрессе;
- навыками разработки инструментария для выявления типичных конфликтогенов и стрессогенов в организации;
- навыками разработки профилактических мероприятий для предупреждения негативных последствий конфликтов в коллективе и эмоционального выгорания.

### 3. Объем дисциплины (модуля).

#### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия семинарского типа	32	32

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 76 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

### 4. Содержание дисциплины (модуля).

#### 4.1. Занятия лекционного типа.

Не предусмотрено учебным планом

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>Социально-демографические характеристики личности сотрудников</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа и подбора оптимального кадрового состава персонала для организации различных сфер деятельности по социально-демографическим характеристикам.</p>
2	<p><b>Социально-психологические характеристики личности сотрудников</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык психодиагностики "soft skills" сотрудника и составления его индивидуального психологического портрета личности.</p>
3	<p><b>Личность в общении и взаимодействии: типичные гендерные уловки и манипуляции</b>  В результате выполнения практического задания студент учится анализировать и противостоять манипуляциям в общении, используемым чаще женщинами и мужчинами.</p>
4	<p><b>Личность и группа: эффекты группового влияния</b>  В результате выполнения практического задания студент учится использовать в процессе управления поведением + и – сторон эффектов группового влияния на личность работника.</p>
5	<p><b>Личность и индивидуальная трудовая мотивация.</b>  В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать системы мотивации и стимулирования в соответствии с психологическим типом личности и потребностями сотрудников.</p>
6	<p><b>Социально-психологический климат в коллективе</b>  В результате выполнения практического задания студент учится проводить практическое исследование и анализ особенностей социально-психологического климата в коллективе, определять социометрический статус каждого члена коллектива и разрабатывать рекомендации по его коррекции.</p>
7	<p><b>Тип личности и командная роль</b>  В результате выполнения практического задания студент учится подбирать сотрудников на командную роль с учетом психологических особенностей сотрудника и типа акцентуации его личности.</p>
8	<p><b>Тренинг командообразования «Путешествие на Луну»</b>  В результате участия в тренинге студент развивает свои навыки работы в команде, навыки анализа результативности работы по командообразованию.</p>
9	<p><b>Личность и конфликт: выявление типичных конфликтогенов</b>  В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать эффективный инструментарий для выявления типичных для данного подразделения причин возникновения конфликтов.</p>
10	<p><b>Личность и конфликт: тактики поведения в конфликте</b>  В результате выполнения практического задания студент учится прогнозировать поведение сотрудника в конфликте в зависимости от типа акцентуации его личности.</p>
11	<p><b>Личность и конфликт</b>  В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать комплекс мероприятий для предупреждения конфликтов по различным типичным причинам.</p>
12	<p><b>Разрешение конфликтов: методика Э.де Боно и "Матрица идей"</b>  В результате выполнения практического задания студент знакомится с двумя методиками обсуждения, анализа и разрешения с сотрудниками конфликтных ситуаций в коллективе.</p>
13	<p><b>Диагностика типичных стрессогенов в коллективе</b>  В результате выполнения практического задания работы студент учится разрабатывать эффективный опросник на выявление типичных для данного коллектива стрессогенов.</p>
14	<p><b>Тактики поведения в стрессе</b>  В результате работы над кейсом студент учится прогнозировать поведение сотрудника того или иного типа акцентуации личности в стрессовой ситуации.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
15	Типы стрессоустойчивости личности В результате выполнения практического задания студент учится анализировать и прогнозировать поведение сотрудника, обладающего одним из 4 типов стрессоустойчивости.
16	Эффективный стресс-менеджмент: профилактика В результате участия в деловой игре студент учится на конкретном примере разрабатывать предложения по профилактике эмоционального выгорания у сотрудников, находящихся на его различных стадиях (концепция В.В.Бойко).

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
3	Работа с литературой.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

#### 5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 791 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18879-0. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/568766">https://urait.ru/bcode/568766</a> (дата обращения: 13.03.2025)
2	Охременко, И. В. Конфликтология : учебник для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05147-6. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/563551">https://urait.ru/bcode/563551</a> (дата обращения: 13.03.2025).

#### 6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);

Журнал «Эксперт» (<http://www.expert.ru/>);

Журнал «Коммерсант» (<https://www.kommersant.ru/>);  
Журнал HBR (<https://hbr.org/>);  
Поисковая система Яндекс (<http://yandex.ru>);  
Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;
5. Windows Media Player.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение  
транспортного комплекса»

С.А. Леднева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян