МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программа магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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):

ОПК-2 - Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;

ПК-1 - Способен консультировать по процессам управления персоналом.

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

Знать:

- особенности поведении 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 сотрудниковк 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 процссе 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	Социально-демографические характеристики личности сотрудников В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа и подбора оптимального кадрового состава персонала для оргаизации различных сфер деятельности по социально-демографическим характеристикам.
2	Социально-психологические характеристики личности сотрудников В результате выполнения практического задания студент получает навык психодиагносики "soft skills" сотрудника и составления его индивидального психологического портрета личности.
3	Личность в общении и взаимодействии: типичные гендерные уловки и манипуляции В результате выполнения практического задания студент учится анализировать и противостоять манипуляциям в общении, используемым чаще женщинами и мужчинами.
4	Личность и группа: эффекты группового влияния В результате выполнения практического задания студент учится использовать в процессе управления поведением + и – сторон эффектов группового влияния на личность работника.
5	Личность и индивидуальная трудовая мотивация. В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать системы мотивации и стимулирования в соответствии с психологическим типом личности и потребностями сотрудников.
6	Социально-психологический климат в коллективе 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.
7	Тип личности и командная роль В результате выполнения практического задания студент учится подбирать сотрудников на командную роль с учетом психологических особенностей сотрудника и типа акцентуации его личности.
8	Тренинг командообразования «Путешествие на Луну» В результате участия в тренинге студент развивает свои навыки работы в команде, навыки анализа результативности работы по командобразованию.
9	Личность и конфликт: выявление типичных конфликтогенов В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать эффективный инструментарий для выявления типичных для данного подразделения причин возникновения конфликтов.
10	Личность и конфликт: тактики поведения в конфликте В результате выполнения практического задания студент учится прогнозировать поведение сотрудника в конфликте в зависимости от типа акцентуации его личности.
11	Личность и конфликт В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать комплекс мероприятий для предупреждения конфликтов по различным типичным причинам.
12	Разрешение конфликтов: методика Э.де Боно и "Матрица идей" В результате выполнения практического задания студент знакомится с двумя методиками обсуждения, анализа и разрешения с сотрудниками конфликтных ситуаций в коллективе.
13	Диагностика типичных стрессогенов в коллективе В результате выполнения практического задания работы студент учится разрабатывать эффективный опросник на выявление типичных для данного коллектива стрессогенов.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
14	Тактики поведения в стрессе В результате работы над кейсом студент учится прогнозировать поведение сотрудника того или иного типа акцентуации личности в стрессовой ситуации.
15	Типы стрессоустойчиости 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: https://urait.ru/bcode/568766 (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: https://urait.ru/bcode/563551 (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 И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян