

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 - программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Модели организационного поведения

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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: 04.05.2022

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины являются формирование у студентов системы знаний о концептуальных основах, принципах и способах/методах управления организационным поведением на индивидуальном, групповом и корпоративном уровнях; овладение навыками диагностики проблемных ситуаций и развитие дизайн-мышления у работников.

Задачами освоения дисциплины является изучение понятийного аппарата дисциплины, знакомство с базовыми моделями организационного поведения, анализ индивидуального поведения работников, изучение моделей группового поведения работников, поиск источников усиления позиций компании и их влияние на организационное поведение.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ПК-2 - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации.

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

Знать:

-поведенческие концепции и подходы в изучении организационного поведения;

- технологию организационной архитектуры и принципы организационного дизайна;

- основы командной работы;

- системные взаимосвязи моделей организационного поведения и стратегий компании;

Уметь:

- развивать необходимые компании свойства и профессиональные и

поведенческие компетенции работников;

- формировать временные рабочие группы и команды под различные организационные цели;

- обеспечить развитие модели организационного поведения по заданному пути с учетом выявленных особенностей организации, бизнеса, рынка, среды;

- самостоятельно разрабатывать системы мероприятий по управлению изменениями в области организационного поведения

Владеть:

первичными навыками построения различных моделей организационного поведения на индивидуальном, групповом и корпоративном уровнях

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 з.е. (72 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	Сем. №1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	16	16

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 48 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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	ВВЕДЕНИЕ В ДИСЦИПЛИНУ «МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ» Предмет и цели изучения дисциплины «Модели организационного поведения». Сущность и виды организационного поведения. Поведенческие концепции и подходы к изучению организационного поведения. Моделирование организационного поведения.
2	ПОВЕДЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ И ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЕГО ФАКТОРЫ Характеристика базовых моделей организационного поведения. Типы поведения организаций. Подходы к разработке моделей поведения и определения типов поведения организации.
3	ОСНОВЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА Сущность индивидуального поведения работника. Типы поведения работников в организации и личностные поведенческие компетенции. Особенности поведения руководителей в организации.
4	ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ Понятие группы и сущность группового поведения в организации. Модели группового поведения работников. Моббинг как модель группового поведения.
5	УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ Принципы управления организационным поведением. Источники усиления позиций компании и их влияние на организационное поведение. Способы регулирования поведения сотрудников в организации. Инструменты управления групповым поведением.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Модели организационного поведения: субъект-объектные отношения, формирование систем оценки и развития персонала.
2	Корпоративные ценности в организационном поведении предприятия
3	Конфликты в организации и их отражение на организационном поведении
4	Власть и лидерство в организации
5	Роль и место корпоративных социальных программ в организационном развитии

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	предприятия.
6	Основы индивидуального поведения работника в организации. Эмоциональный интеллект
7	Роль и место корпоративных социальных программ в организационном развитии предприятия.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с лекционным материалом
2	Работа с литературой
3	Подготовка к практическим занятиям
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков Учебник Юрайт , 2021	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470617
2	Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков Учебник Юрайт , 2021	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/471047

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

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miit.ru>

Официальный сайт Hr-портала <https://hr-portal.ru/frontpage>

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

Офисный пакет приложений Microsoft Office

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 1 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
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

Т.В. Алексашина

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян