

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор РОАТ



В.И. Апатцев

17 марта 2020 г.



Кафедра «Транспортное строительство»

Автор Полещук Ирина Васильевна, к.т.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение в строительстве»

Специальность:	23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей
Специализация:	Строительство магистральных железных дорог
Квалификация выпускника:	Инженер путей сообщения
Форма обучения:	заочная
Год начала подготовки	2020

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 2 17 марта 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">С.Н. Климов</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p>Протокол № 11 10 марта 2020 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">А.А. Локтев</p>
---	---

Москва 2020 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Организационное поведение в строительстве» является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта по специальности «Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей» и приобретение ими теоретических знаний и практических навыков по выбору и обоснованию организационных структур предприятия и форм организационного поведения при строительстве магистральных железных дорог.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Организационное поведение в строительстве" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

5 зачетных единиц (180 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для реализации компетентностного подхода, а также с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов по усмотрению преподавателя в учебном процессе могут быть использованы в различных сочетаниях активные и интерактивные формы проведения занятий, включая: Лекционные занятия. Информатизация образования обеспечивается с помощью средств новых информационных технологий - ПК с соответствующим периферийным оборудованием; средства и устройства манипулирования аудиовизуальной информацией; системы машинной графики, программные комплексы (операционные системы, пакеты прикладных программ), а также деловые игры, как индивидуальные, так и групповые. Самостоятельная работа. Дистанционное обучение - интернет-технология, которая обеспечивает студентов учебно-методическим материалом, размещенным на сайте академии, и предполагает интерактивное взаимодействие между преподавателем и студентами. Программа реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Используются интернет-сервисы: система дистанционного обучения "Космос", электронная почта..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 2

Раздел 2. Индивидуальное поведение в организации

Комплексная цель:

В результате изучения данного раздела студент будет способен:
определить значение терминов, связанных с индивидуальным поведением человека в организации
представить современные взгляды на то, как и почему индивиды реагируют на воздействия извне;
описать, почему деньги не являются исчерпывающим фактором поведения человека на рабочем месте;
объяснить содержательные и процессуальные теории трудовой мотивации;
обсудить, как современные теории мотивации могут быть применены для управления поведением работника.
представить основные стили лидерства, включая описываемые управленческой решеткой;
описать основные функции лидерства;
объяснить, почему лидерство является важнейшей функцией менеджмента;
обсудить навыки, необходимые для осуществления эффективного лидерства.
представить основные причины возникновения конфликта;
описать процесс и основные этапы конфликта;
объяснить, почему конфликт может помимо негативного влияния иметь и позитивное значение;
обсудить способы, с помощью которых можно управлять конфликтом.
Личность и работа. Возможности и цели личности. Исследования по целям. Цели – основа мотивации. Личность и организация. Профили личности, их зависимость от возраста, культуры, функций. Возрастной цикл: подготовка-карьера-поддержка. Исследование личностных профилей. Профили менеджеров.
Личность и другие личности. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Взаимодействие людей, соединение их в организации, приобретение ролей. Управление взаимодействием. Основные методы общения с людьми. Воздействие на людей. Завоевание расположения людей. Склонение людей к вашей точке зрения. Деловое общение. Переговоры. Активное слушание. Деловая беседа. Совещание, дискуссии. Переговоры.
Базовые послышки теорий мотивации. Теория ожидания. Методы улучшения мотивации и повышения результативности организации. Теория подкрепления. Развитие методов регулирования организационного поведения. Теория характеристик работ. Перечень характеристик работ. Диагностический обзор работ. Проектирование, обогащения труда. Основные приоритеты трудовой мотивации в современных условиях развития экономики России.

Лидерство – важнейший фактор поведения в организации и в конкурентной борьбе. Организационные изменения и возрастание роли лидерства. Менеджмент и лидерство. Черты и формы лидерства. Стилль лидерства и техника. Персональные потребности в лидерстве. Культура поведения лидера в организации. Примеры удачного лидерства. Проблемы, связанные с неудачным лидерством.
Литература Персональное развитие и поведение менеджера. Управление людьми и управление собой. Управление деловой карьерой персонала. Личностные ценности и цели – формирование и проявление. Саморазвитие. Навыки решения проблем и умение влиять на людей. Концепция управленческого труда. Руководство и умение обучать. Способность формировать коллектив. Умение беречь свое и чужое время. Стрессы и приемы саморегуляции. Личное поведение в конфликтных ситуациях.

РАЗДЕЛ 2

Раздел 2. Индивидуальное поведение в организации
выполнение контрольной работы; практическое занятие (участие в деловой игре)

дифференцированный зачет