

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор РОАТ



В.И. Апатцев

22 мая 2018 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	2018

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 2 22 мая 2018 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 style="text-align: center;">Протокол № 9 15 мая 2018 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">А.А. Локтев</p>
---	--

Москва 2018 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:

ОК-5	способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести за них ответственность, владением навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций, приемами психической саморегуляции
ОК-6	готовностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности
ОПК-8	владением основными методами организации безопасности жизнедеятельности производственного персонала и населения, их защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий
ПК-19	способностью оценить проектное решение с учетом требований безопасности движения поездов, экологической защиты окружающей среды, правил техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и норм охраны труда
ПК-20	способностью проводить технико-экономический анализ различных вариантов конструкций и технологических схем строительства и принимать обоснованные технико-экономические решения
ПСК-1.1	способностью оценить технико-экономическую эффективность проектов строительства и реконструкции железных дорог, использовать методы оценки основных производственных ресурсов и технико-экономических показателей производства, готовить исходные данные для выбора и обоснования научно-технических и технологических решений на основе экономического анализа
ПСК-1.8	способностью организовать выполнение работ по строительству, реконструкции, ремонту и текущему содержанию железнодорожного пути и транспортных сооружений с целью обеспечения качества и надежности их функционирования, используя методы технического контроля с целью обеспечения безопасности движения поездов

#### **4. Общая трудоемкость дисциплины составляет**

3 зачетные единицы (108 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 1**

##### **Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения**

Комплексная цель: сформировать у студентов представления об эволюционном развитии организационного поведения как науки, о научных школах и их вкладе в теорию и практику организационного поведения.

История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения курса. Методологические особенности курса.

«Организационное поведение» в системе управленческих наук. Взаимосвязь с другими науками: философией, социологией, психологией, менеджментом, управлением персоналом и др. Практическая значимость организационного поведения в системе подготовки менеджеров.

Поведенческие науки. Эволюция науки о процессах управления. Базовые посылыки управленческих теорий по вопросу поведения человека в организации. Азбука теорий X, Y и Z. Возрастание значимости управления людьми. Изменения в окружающей среде бизнеса. Организационные изменения. Решетка менеджмента. Регулирование поведения организационной системы – ситуационное управление поведением. Взаимосвязь между регулированием организационного поведения и результативностью организации.

##### **РАЗДЕЛ 1**

##### **Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения подготовка к выполнению контрольной работы**

##### **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. Стиль 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)

## РАЗДЕЛ 3

Раздел 3. Поведение групп в организации

В результате изучения данного раздела студент будет способен: определить, что имеется в

виду под термином «группа»; представить современную концепцию работы в команде; описать эффект группового поведения; объяснить функции формальных и неформальных групп в организации; обсудить значение группового эффекта для организационного поведения.

Вовлечение работников в процесс управления и организация групповой работы. Группы. Роли. Внутригрупповые отношения. Проблемы управления участием работников. Вовлечение работников. Бригады результативности. Кружки качества. Инновационные и организационно-деятельностные игры. Управление динамикой групп, принятие решений группой, роли команды, построение и организация эффективной работы команды.

### РАЗДЕЛ 3

Раздел 3. Поведение групп в организации  
выполнение практической работы (участие в деловой игре)

### РАЗДЕЛ 4

Раздел 4. Организационное поведение и развитие организации

Комплексная цель: сформировать у студентов представления об управлении поведением организации, о причинах, последствиях и барьерах организационных изменений, о методах управления нововведениями в организации, о поведенческом маркетинге.

Роль управления в сфере поведения организации. Управление как выражение знаний, опыта и умений. Комплекс интеллектуальных умений – набор, отбор, мотивация и пр.; технических – планирование, организация, контроль; концептуальных – разработка стратегии, видение, прогноз. Управление поведением с учетом обстоятельств.

Ситуационное управление поведением. Управление по целям. Общие подходы.

Постановка цели. Процесс управления по целям. Процесс управления по целям и управления результативностью.

Маркетинг: поведенческий подход. Сегментация рынка по поведенческому принципу.

Характеристики покупателей культурного уровня, социальные, личностные, психологические, влияние семьи, принадлежность к социальному классу, влияние культуры. Два типа покупателей. Разница между покупателем индивидуальным и покупателем организацией. Модель поведения покупателя, факторы, оказывающие влияние на поведение покупателя. Поведение покупателей от имени предприятия.

Основные факторы, оказывающие влияние на поведение покупателей товаров промышленного назначения окружающая обстановка, факторы межличностных отношений, индивидуальные особенности. Потребности покупателей и мотивация, измерение потребностей и определение мотивации покупателей. Оценка динамики мотивации. Процесс принятия решения покупателем индивидуальным и организацией.

Организационная культура: понятие, содержание и структура. Уровни изучения организационной культуры. Развитие организационной культуры. Управление организационной культурой. Организационное поведение.

Влияние организационной культуры на эффективность деятельности. Модели влияния культуры (Парсонса, Сате, Питерса-Уотермана, Хофстида и др.).

### РАЗДЕЛ 4

Раздел 4. Организационное поведение и развитие организации  
выполнение контрольной работы

### РАЗДЕЛ 5

Допуск к экзамену

### РАЗДЕЛ 5

Допуск к экзамену

Защита контрольной работы

Экзамен

Экзамен

Экзамен

Экзамен

РАЗДЕЛ 8

Контрольная работа