

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

Кафедра            «Проектирование и строительство железных дорог»

**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:	очная
Год начала подготовки	2019

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение в строительстве» очень актуальна для студентов специализации «Строительство магистральных железных дорог», как для будущих руководителей производства.

Предмет «Организационного поведения в строительстве» как учебной дисциплины составляют коммуникативные и организационные связи и взаимоотношения: человек – группа – организация; проявление индивидуальных особенностей личности сотрудников на уровне трудового поведения в коллективе и их профессиональной деятельности в области строительства.

Курс «Организационное поведение в строительстве» построен так, что каждая изучаемая тема обязательно прорабатывается на практических занятиях путем разбора конкретных ситуаций (кейс-стадий), групповых дискуссиях, а также в ходе выполнения курсовой работы.

## 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:

ПКС-2	Способен организовывать и руководить работами по проектированию и строительству транспортных объектов с соблюдением охраны труда и техники безопасности
-------	---

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

5 зачетных единиц (180 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Организационное поведение в строительстве» осуществляется в форме лекций и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью и на 50 % являются традиционными классическими лекционными (объяснительно-иллюстративные), и на 50 % с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, проблемная лекция (6 часов), анализ конкретно-производственной ситуации (4 часа). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Часть практического курса выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач) в объёме 18 часов. Остальная часть практического курса (28 часов) проводится с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретно-производственных ситуаций, электронный практикум (решение проблемных поставленных задач с помощью современной вычислительной техники и исследование моделей); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а так же использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы (18 часов) относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. К интерактивным (диалоговым) технологиям (14 часов) относится

отработка отдельных тем по методическим пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на 18 разделов, представляющих собой логически завершённый объём учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

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

### **РАЗДЕЛ 1**

Введение. Предмет и задачи курса.

Тема: Актуальность курса. Научные дисциплины, послужившие основой курса: психология, АСУ, менеджмент и его приложения, маркетинг, этика, эстетика и др.

### **РАЗДЕЛ 2**

Организация и ее свойства.

Тема: Некоторые организационные и системные понятия. Коллектив и его свойства. Общие понятия, коллективы строительных организаций, их особенности.

### **РАЗДЕЛ 3**

Начальники и подчиненные.

Тема: Взаимоотношения в коллективах, начальники и подчиненные. Формула Фуллера для успешного продвижения по службе. Недопустимые проступки для подчиненного (по Фуллеру).

### **РАЗДЕЛ 4**

Руководитель организации.

Тема: Личные качества руководителя. Одежда для успеха. Личная документация руководителя. Отличие личной документации от служебной. Дневник. Табель-календарь.

### **РАЗДЕЛ 5**

Основные принципы определения послед-ти решения управленческих задач.

Тема: Фоновые задачи. Метод Эйзенхауэра.

### **РАЗДЕЛ 6**

Управление как особый вид человеческой деятельности.

Тема: Формальные и неформальные группы в коллективе. Централизация и децентрализация в управлении - основа организационной структуры организации

### **РАЗДЕЛ 7**

Методы оценки работы подчиненных.

Тема: Методы оценки работы подчиненных и делегирование полномочий. Понятие

рейтинга, КТУ. Принципы и техника делегирования по Фуллеру и Зайверту

## РАЗДЕЛ 8

Организация собраний и совещаний.

Тема: Роль собраний и совещаний в рабочем коллективе. Техника организации совещаний и собраний. Умение выступать на собраниях и совещаниях. Техника подготовки выступления, подготовка к выступлению, структура выступления. Умение слушать, коммуникативное расстояние.

## РАЗДЕЛ 9

Организационное поведение - элемент организационной культуры.

Тема: Основные составляющие организационной культуры, способы реализации организационной культуры. Организационная культура в системе железнодорожного транспорта и строительства транспортных объектов.

## РАЗДЕЛ 10

Организационно-психологические отношения в коллективе.

Тема: Составляющие организационно-психологических отношений. Роль руководителя в формировании организационно-психологических отношений.

## РАЗДЕЛ 11

Искусство общения с подчиненными.

Тема: Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. Двенадцать правил, позволяющих склонить людей к вашей точке зрения.

## РАЗДЕЛ 12

Правила, позволяющие нравиться людям.

Тема: Девять правил, соблюдение которых позволяет воздействовать на людей, не оскорбляя их.

## РАЗДЕЛ 13

Организация соревнований.

Тема: Техника организации и контроль выполнения. Подведение итогов соревнования и их значение для участников - членов коллектива.

## РАЗДЕЛ 14

Коммуникации в организации как составная часть организационного поведения.

Тема: Способы коммуникаций, схемы передачи информации. Современные информационные технологии, осуществляющие коммуникации в системе железнодорожного транспорта - ДИСКОН, ДИСПАРК, ЭКСПРЕСС-3 и др.

## РАЗДЕЛ 15

Контроль в организации.

Тема: Внешний и внутренний контроль. Процедура контроля - установка стандартов и критериев, установка соответствия результатов предложенным стандартам и критериям, принятие решений о мерах по устранению несоответствия стандартам и критериям. Экономические факторы контроля.

## РАЗДЕЛ 16

Контроль работы подчиненных.

Тема: Сущность контроля и его вид (постоянный контроль, проверки качества, проверка по документам). Организация комиссионного контроля и проведение ревизий.

## РАЗДЕЛ 17

Дисциплинарная практика в организации.

Тема: Наказание и поощрение как элементы дисциплинарной практики. Руководитель - ведущее звено дисциплинарной практики.

## РАЗДЕЛ 18

Кадровая политика как элемент организационного поведения.

Тема: Составляющие кадровой политики - набор кадров, обучение, оценка, карьерный рост.

Экзамен