

**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 бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной директором института РУТ (МИИТ)  
Бестемьяновым П.Ф.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Организационное поведение**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: Очно-заочная

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: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 09.06.2021

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами сбора, обработки и анализа информации о индивидуальных представлениях, ценностей и познавательных способностей персонала организации для принятия управленческих решений
- изучение студентами действующих систем мотивации персонала организацией

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по определению психологических характеристик человека
- формирование навыков по использованию психологических характеристик человека в деятельности по управлению персоналом

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

**ОПК-1** - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;.

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

### **Знать:**

Знать: основные элементы структуры личности и закономерности их проявления в организационном поведении; иметь представления о закономерностях, лежащих в основе мотивации, власти, лидерства, групповой динамики;

### **Уметь:**

Уметь: подбирать и использовать на практике методы управления поведением;

### **Владеть:**

Владеть: методами диагностики основных свойств личности.

## 3. Объем дисциплины (модуля).

### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 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. №4
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 132 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	Раздел 1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ Тема 1.2 1. Организация, поведение, эффективность Сущность организации, ее виды. Цели и задачи организации. Поведение как категория. Причинность и взаимосвязь поведения личности, группы, организации. Эффективность деятельности организации,

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>работы групп, индивида и их взаимосвязь. Конечный критерий эффективности организации - ее выживание на рынке. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные критерии эффективности. Показатели эффективности. Временная модель эффективности.</p> <p>Тема 1.2</p> <p>2. Двойственная природа организаций</p> <p>Модель организации, основанная на теории систем. Модель участвующих сторон.</p> <p>Сетевая модель. Четыре типа отношений в организации: деловые (инструментальные) отношения, социо-эмоциональные отношения, отношения силы и зависимости, отношения при ведении переговоров. Противоречивость четырех типов отношений. Поведение и динамика групповых единиц. Модель участвующих сторон в системе.</p>
2	<p><b>Раздел 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ</b></p> <p>Тема 2.1</p> <p>3. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение.</p> <p>Особенности личности, определяющие ее поведение: природные свойства («большая пятерка» характеристик), возрастные психологические особенности; психические процессы, свойства и состояния. Эмоциональная сфера личности. Волевая сфера личности. Мотивационная сфера личности (потребности, мотивы, направленность, склонности, основные личностные диспозиции – тревожность, мотив достижения, мотив аффилиации, мотив власти, агрессия). Локус контроля. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Я-концепция личности, психологические механизмы защиты. Оценка и самооценка личности.</p> <p>Тема 2.2</p> <p>4. Установки личности</p> <p>Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП. Компоненты установок. Функции установок: приспособления, защиты своего Я, выражение ценностных ориентации. Причины затруднений в изменении установок. Способы изменения установок. Теория когнитивного диссонанса. Влияние установок личности на социально-психологический климат организации. Удовлетворенность трудом. Преданность организации.</p> <p>Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции. Выученная беспомощность.</p> <p>Тема 2.3</p> <p>5. Ролевое поведение в организации</p> <p>Сущность теории интеракционизма (ролевой теории) Дж. Мида. Социальные роли личности. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации.</p> <p>Ролевые конфликты: конфликт «личность - роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями. Последствия и методы преодоления ролевых конфликтов. Управление поведением личности для приведения в соответствие ролевого поведения и ожиданий. Регламентация социальных ролей личности в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.</p>
3	<b>Раздел 3 МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ</b>
4	<b>Раздел 4 ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА</b>
5	<p><b>ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ</b></p> <p>5.1.</p> <p>12. Природа организационного лидерства</p> <p>Понятие лидерства. Определения лидерства. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Истоки лидерства. Природа лидерства. Теория черт. Концепции харизматического лидерства. Факторно-аналитическая и ситуационная теории лидерства. Теория конститuentов и интерактивный анализ. Мотивация и типы лидерства. Психоаналитическое объяснение мотивации лидерства.</p> <p>Инструментальная и игровая мотивации. Типологии лидерства. Управление лидерством в организации. Выявление лидеров. Развитие лидерства. Учет интересов группы и неформальное лидерство. Интеграция лидеров. Устранение деструктивного лидерства. Запрещенные приемы.</p> <p>5.2.</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>13. Власть и авторитет  Понятия власти и авторитета. Определения власти. Свойства и формула власти. Авторитет и его виды. Структура власти. Компоненты власти. Ресурсы власти. Основания, виды и механизм власти. Основания и виды власти.  Централизация, децентрализация и делегирование власти. Модификации власти.  5.3.</p> <p>6. Сущность мотива-ционного процесса  Мотивация личности - основа формирования организационного поведения. Модель мотивации. Внутренне и внешнеорганизованная мотивация. Эффективность мотивации.  5.4.</p> <p>7. Мотивация трудовой деятельности (содержательные и процессуальные теории мотивации)  Основные подходы в содержательных теориях мотивации (А.Маслоу, Р. Альдерфера, Д. МакКлеланда, Ф. Герцберга). Сравнительная оценка содержательных теорий мотивации и их значение для организационного поведения. Условия использования содержательных теорий. Процессуальные теории мотивации. Теория трудовой мотивации Д.Аткинса. Теория ожидания В.Врума, теория справедливости С.Адамса, модель Портера-Лоулера. Их особенности и отличия от содержательных теорий. Условия использования процессуальных теорий мотивации.  Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение при постоянном неудовлетворении работой.  5.5.</p> <p>8. Трудовая мотивация посредством проектирования рабочего места и целеполагания  Проектирование рабочего места (ПРМ). Предыстория концепции проектирования рабочего места. Обогащение труда. Характеристики работ и формирование рабочих заданий. Диагностика и измерение масштабов задания. Рекомендации по перепроектированию рабочих мест. Качество трудовой жизни и социотехническое проектирование.  Современные подходы к КТЖ: самоуправляемые бригады.  Целеполагание. Теоретические основания целеполагания. Исследования воздействия целеполагания. Применение целеполагания к функционированию организационной системы.  5.6.</p> <p>9. Регулирование поведения индивида  Прикладное значение теорий мотивации. Экономическое стимулирование личности, групп. Деньги как средство вознаграждения работника. Деньги в контексте мотивационных теорий. Социальные блага в теории мотивации.  Оценка результативности. Создание эффективной системы вознаграждений в организации. Особенности экономического стимулирования собственника, участника (вкладчика), наемного работника. Оплата труда и участие в доходах. Роль карьеры в системе мотивации.  5.7.</p> <p>14. Микрополитика в организации  Политика в организации. Понятие микрополитики. Формы (игры) микрополитики. Тактика руководителя.</p>
6	<p><b>Раздел 6 ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>  6.1.</p> <p>10. Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм  Понятие и характеристики группы. Задачи и принципы формирования групп. Теории группообразования (близости, формирования групп, равновесия обмена). Виды групп и факторы их создания. Условия достижения синергетического эффекта в группе. Межгрупповая динамика. Степень сплоченности группы, методы определения сплоченности группы.  Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп. Появление общественного мнения в группе.  Зависимость индивида от мнения большинства участников группы. Явление конформизма.  Внутренний и внешний конформизм. Поведение личности в условиях группового давления.  6.2.</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>11. Природа формальных и неформальных групп, их виды</p> <p>Основные системные факторы функционирования формальных групп. Разно-видности формальных групп. Рабочие группы как формы функционирования личности в организации. Принципы создания рабочих групп и роли отдельных личностей. Регламенты организационного поведения в рабочих группах. Опыт формирования рабочих групп в различных организациях. Команды в условиях современных органи-заций. Особенности самоуправляемых команд.</p> <p>Причины присоединения индивида к группе. Функции и виды неформальных групп. Природа неформальных групп. Преимущества и недостатки неформальных групп. Особенности создания неформальных групп в организации, их влияние на эффективность деятельности организации.</p>
7	<p><b>Раздел 7 СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА</b></p> <p>7.1.</p> <p>15. Стиль руковод-ства</p> <p>Классические стили руководства. Понятие стиля руководства. Классические стили руковод-ства. Организационная эффективность демократического, авторитарного и попустительского стилей. Современные интерпретации стилей руководства. Авторитарный стиль. Модификации авторитарного стиля. Кооперативный стиль. Требования кооперативного стиля. Условия эффективности кооперативного стиля. Тренерский стиль.</p> <p>Одномерные и многомерные стили руководства. Понятие одномерных и многомерных стилей. Стили, ориентированные на задачу и на людей. Решетка стилей руководства. Факторы, влияющие на выбор стиля</p> <p>7.2.</p> <p>16. Техника, средства и модели руководства</p> <p>Понятие техники руководства. Рамочное (by Exception) управление и управление посредством делегирования (by Delegation).</p> <p>Управление по целям. Условия эффективности и общий механизм управления по целям. Достоинства и недостатки управления по целям. Управление по результатам и системное управление.</p> <p>Средства руководства. Информирование, индивидуальная беседа и обсуждение. Конференция, переговоры и жалоба. Признание и похвала. Критика, порицание и участие.</p>
8	<p><b>Раздел 8 ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ</b></p> <p>8.1.</p> <p>17. Направления и методы организационного развития</p> <p>Необходимость изменений для развития организации. Изменения, с которыми сталкиваются организации. Организационное развитие. Модель управления органи-зационным развитием.</p> <p>Проблемы организационного развития. Направления и фор-мы организационного поведения. Необходимые меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований.</p> <p>Принципы обучения в рамках органи-зационного развития.</p> <p>8.2.</p> <p>18. Преодоление сопротивления нововведениям</p> <p>Подготовка работников к необходимости изменений. Инновационность и по-ведения личности.</p> <p>Изменения в процессе труда. Сопротивление изменениям.</p> <p>Ус-пешное осуществление изменений. Научение поведению. Концепция научения по-ведению. Типы поведения индивида в организации и типы научения поведению. Соз-нательное научение поведению.</p> <p>Компенсации в процессе научения, их виды.</p> <p>8.3.</p> <p>19. Стресс на рабочем месте</p> <p>Стресс как результат нововведений. Сущность стресса. Причины стрессов в организации. Фрустрация.</p> <p>Виды стрессов: хронический, острый, физиологический, психологический. Стадии стресса.</p> <p>Управление стрессом: на уровне личности и на уровне организации. Стресс и показатели выполнения производственных заданий. Влияние стресса на эффективность деятельности организации.</p>
9	<p><b>Раздел 9 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУ-НАРОДНОГО БИЗНЕСА</b></p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
9.1.	20. Особенности организационного поведения в мультинациональной организации Специфика мультинациональной организации. Социальные условия. Индивидуальные особенности: индивидуализм-коллективизм. Юридические и этические условия. Экономические и политические условия. Дистанция власти. Мультипликативный эффект обучения. Влияние процессов глобализации на ОП в мультинациональной организации.
9.2.	21. Перспективы организационного поведения Развитие тенденции по превращению ОП в конкретную область знаний, связанную с эффективностью управления организацией и ее персоналом. Развитие сфер ОП, связанных с процессами и поведением как таковым: корпоративная культура, стресс на рабочем месте, удовлетворение работой, неформальная организация, управленческие роли, лидерство. Коммуникации и взаимодействие представителей различных культур.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<b>ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ</b> Исследование личностных свойств И.Грозного по его жизнеописанию  Исследование личностных свойств И.Грозного по его жизнеописанию Исследование иерархии потребностей личности Исследование локуса контроля личности Исследование черт характера личности Исследование самооценки и самосознания личности Исследование управленческих способностей Исследование мотивации достижения с помощью теста Хекхаузена Тренинг «Развитие мотивации достижения» Диагностика методов психологической защиты Исследование каузальной атрибуции методом анализа конкретных ситуаций Исследование установок личности Применение схем Келли для объяснения поведения подчиненного
2	<b>МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ</b> Прикладные теории мотивации Тренинг «Управление поведением и мотивация персонала»

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	<b>РАЗДЕЛ 1 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ</b>
2	Тема 2: 1. Организация, поведение, эффективность
3	Тема 2: 2. Двойственная природа организаций
4	<b>РАЗДЕЛ 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>
5	Тема 3: 3. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
6	Тема 3: 4. Установки лично-сти
7	Тема 3: 5. Ролевое поведение в организации
8	РАЗДЕЛ 3 ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА
9	Тема 3: 13. Власть и авторитет
10	Тема 4: 14. Микрополитика в организации
11	Тема 3: 12. Природа организационного лидерства
12	Тема 4: 6. Сущность мотива-ционного процесса
13	Тема 4: 7. Мотивация трудо-вой деятельности (содержательные и процессуальные теории мотивации)
14	Тема 4: 8. Трудовая мотивация посредством проектирования рабочего места и целеполагания
15	Тема 4: 9. Регулирование поведения индивида
16	РАЗДЕЛ 4 ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ
17	Тема 3: 10. Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм
18	Тема 3: 11. Природа формальных и неформальных групп, их виды
19	РАЗДЕЛ 5 СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА
20	Тема 6: 15. Стиль руководства
21	Тема 6: 16. Техника, средства и модели руководства
22	РАЗДЕЛ 6 ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ
23	Тема 7: 17. Направления и методы организационного развития
24	Тема 7: 18. Преодоление сопротивления нововведениям
25	Тема 7: 19. Стресс на рабочем месте
26	РАЗДЕЛ 7 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУ-НАРОДНОГО БИЗНЕСА
27	Тема 5: 20. Особенности организационного поведения в мультинациональной организации
28	Тема 8: 21. Перспективы организационного поведения
29	Выполнение курсовой работы.
30	Подготовка к промежуточной аттестации.
31	Подготовка к текущему контролю.

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

Исследование мотивационной сферы личности (на примере студенческой группы)

Регуляция психических состояний в труде руководителя: диагностика и методы (на примере студенческой группы)



Методы влияния в управленческой деятельности

Влияние самооценки на эффективность деятельности руководителя (на примере студенческой группы)

Социальные установки и методы их изменения (на примере студенческой группы)

Каузальная атрибуция и ее влияние на мотивацию организационного поведения

Способности в управленческой деятельности (на примере студенческой группы)

Микрополитика: сущность, формы, тактика руководителя

Эмоционально-волевая сфера личности руководителя и методы ее исследования

Команда: формирование, преимущества и методы работы

Влияние идей Н.Макиавелли на современные представления об эффективном лидерстве

Мотивация групповой деятельности (на примере студенческой группы)

Соционика как инструмент управления общением и формирования групп и коллектива (на примере студенческой группы)

Мотив власти как личностная диспозиция менеджера и методы его исследования

Мотив достижения как личностная диспозиция менеджера и методы его исследования

Ситуационная и диспозициональная тревожность как свойство личности будущего менеджера и методы ее исследования (на примере студенческой группы)

Мотив агрессии как личностная диспозиция и методы его исследования (на примере студенческой группы)

Групповая сплоченность и методы ее исследования (на примере студенческой группы)

Малая группа и проблема лидерства (на примере студенческой группы)

Восприятие человека

Анализ способностей к управленческой деятельности Ли Якокка по его книге «Карьера менеджера»

Организационная культура: сущность, методы, пути совершенствования

Личность в трудах зарубежных психологов

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Организационное поведение Мкртычян Г. А. Учебное пособие Юрайт, 2020 , 2020	НТБ МИИТ, Юрайт
2	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов Барков С.А., Гавриленко О.В., Зубков В.И., Ксенофонтова Е.Г., Пастухова И.В., Свердликова Е.А., Царицынский В.В., Юрасова М.В. Учебное пособие Юрайт , 2020	НТБ МИИТ
1	Практика управления человеческими ресурсами Армстронг М. Учебное пособие МИИТ , 2012	НТБ МИИТ
2	Организационное поведение С.А. Шапиро Учебное пособие МИИТ , 2011	НТБ МИИТ
3	Организационное поведение В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов Учебное пособие М.:НТБ МИИТ , 2010	НТБ МИИТ
4	Теория организации Г. Р. Латфул-лин, А. В. Рай-ченко Учебное пособие М.: МИИТ , 2011	НТБ МИИТ
5	Организационное поведение В.Л. Семиков Учебное пособие М.: МИИТ , 2011	НТБ МИИТ
6	Организационное поведение Арсеньев Ю.Н. Учебное пособие М.:МИИТ , 2005	НТБ МИИТ
7	Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте Ньюстром, Джон В. Учебное пособие СПб , 2000	НТБ МИИТ
8	Основы менеджмента Мескон Учебное пособие М , 2000	НТБ МИИТ
9	Теория менеджмента Лапыгин Ю.Н. Учебное пособие М.: , 2001	НТБ МИИТ

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

электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ

<http://library.miiit.ru/>

научно-электронная библиотека

<http://elibrary.ru/>

Поисковые системы:

Yandex, Google, Mail

Электронные материалы курса, выдаваемые каждому студенту

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

Для подготовки методических материалов и проведения лекционных и практических занятий необходимо следующее программное обеспечение: Microsoft Office Power Point

Microsoft Office Word

Windows Media Player

ACTIVstudio

E-mail

Для занятий в дистанционной форме необходимо следующее программное обеспечение: Microsoft Teams

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

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется: Мультимедийная аудитория оснащенная персональным компьютером и проектором или плазменной панелью. Для проведения занятий в дистанционной форме требуется: Изолированное помещение, ПК с доступом в образовательную среду, WEB камера, гарнитура (наушники + микрофон).

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 4 семестре.

Курсовая работа в 4 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»

Корсакова  
Валентина  
Викторовна

Профессор, профессор, д.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

Пушкарев Николай  
Николаевич

Лист согласования

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин