

**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 первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**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: 01.06.2022

## 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	32	32
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 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	<p><b>Раздел 3 МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ</b></p> <p>Теории трудовой мотивации: X, Y, Z.</p> <p>Иерархия потребностей по А. Маслоу</p> <p>Теория потребностей К. Альдерфера.</p> <p>Теория мотивационных потребностей МакКлелланда</p> <p>Теория двух факторов Ф.Герцберга</p> <p>Теория справедливости С. Адамса</p> <p>Теория усиления мотивации Б. Скиннера</p>
4	<p><b>Раздел 4 ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА</b></p> <p>Модели руководства. Гарцбургская модель</p> <p>Понятия власти и авторитета</p> <p>Структура власти</p> <p>Основания, виды и механизм власти</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
5	<p><b>ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ</b></p> <p>5.1.</p> <p>12. Природа организационного лидерства  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 конституентов и интерактивный анализ. Мотивация и типы лидерства. Психоаналитическое объяснение мотивации лидерства. 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> <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.</p> <p>5.3.</p> <p>6. Сущность мотивационного процесса  Мотивация личности - основа формирования организационного поведения. Модель мотивации. Внутренне и внешнеорганизованная мотивация. Эффективность мотивации.</p> <p>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 неудовлетворенности работой.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5.7.</p> <p>14. Микрополитика в организации  Политика в организации. Понятие микрополитики. Формы (игры) микрополитики. Тактика руководителя.</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
6	<p><b>Раздел 6 ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ</b></p> <p>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.</p> <p>6.2.</p> <p>11. Природа формальных и неформальных групп, их виды  Основные системные факторы функционирования формальных групп. Разновидности 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 организаций. Особенности самоуправляемых команд.  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 руководства  Классические стили руководства. Понятие стиля руководства. Классические стили руководства. 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.  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  Понятие техники руководства. Рамочное (by Exception) управление и управление посредством делегирования (by Delegation).  Управление по целям. Условия эффективности и общий механизм управления по целям. Достоинства и недостатки управления по целям. Управление по результатам и системное управление.  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  Необходимость изменений для развития организации. Изменения, с которыми сталкиваются организации. Организационное развитие. Модель управления организационным развитием.  Проблемы организационного развития. Направления и формы организационного поведения. Необходимые меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований.  Принципы обучения в рамках организационного развития.</p> <p>8.2.</p> <p>18. Преодоление сопротивления нововведениям  Подготовка работников к необходимости изменений. Инновационность и поведение личности.</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Изменения в процессе труда. Сопротивление изменениям. Успешное осуществление изменений. Научение поведению. Концепция научения поведению. Типы поведения индивида в организации и типы научения поведению. Сознательное научение поведению. Компенсации в процессе научения, их виды. 8.3. 19. Стресс на рабочем месте Стресс как результат нововведений. Сущность стресса. Причины стрессов в организации. Фрустрация. Виды стрессов: хронический, острый, физиологический, психологический. Стадии стресса. 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> 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.</p>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ</b> Прикладные теории мотивации Тренинг «Управление поведением и мотивация персонала»</p>
2	<p>Практика Исследование личностных свойств И.Грозного по его жизнеописанию</p>
3	<p>Практика Исследование личностных свойств Петра Первого по его жизнеописанию</p>
4	<p>Практика Исследование иерархии потребностей личности</p>
5	<p>Практика Исследование локуса контроля личности</p>
6	<p>Практика Исследование черт характера личности</p>
7	<p>Практика Исследование самооценки и самосознания личности</p>
8	<p>Практика</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Исследование управленческих способностей
9	Мотивация и результативность Тренинг «Развитие мотивации достижения»
10	Практика Исследование мотивации достижения с помощью теста Хекхаузена
11	Практика Диагностика методов психологической защиты
12	Практика Исследование каузальной атрибуции методом анализа конкретных ситуаций
13	Практика Исследование установок личности
14	Практика Применение схем Келли для объяснения поведения подчиненного

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Написание опорных конспектов
3	Изучение материалов курса и интернет-ресурсов
4	Выполнение курсовой работы.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	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. 215 с. 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. 220 с Учебное пособие Юрайт , 2020	НТБ МИИТ
1	Практика управления человеческими ресурсами Армстронг М. 167 с. Учебное пособие МИИТ , 2012	НТБ МИИТ

2	Организационное поведение С.А. Шапиро 240 с. Учебное пособие МИИТ , 2011	НТБ МИИТ
3	Организационное поведение В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов 231 с. Учебное пособие М.:НТБ МИИТ , 2010	НТБ МИИТ
4	Теория организации Г. Р. Латфул-лин, А. В. Рай-ченко 195 с. Учебное пособие М.: МИИТ , 2011	НТБ МИИТ
5	Организационное поведение В.Л. Семиков 155 с. Учебное пособие М.: МИИТ , 2011	НТБ МИИТ
6	Организационное поведение Арсеньев Ю.Н. 178 с. Учебное пособие М.:МИИТ , 2005	НТБ МИИТ
7	Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте Ньюстром, Джон В. 250 с. Учебное пособие СПб , 2000	НТБ МИИТ
8	Основы менеджмента Мескон 580 с. Учебное пособие М , 2000	НТБ МИИТ
9	Теория менеджмента Лапыгин Ю.Н. 289 с. 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.miit.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:

Курсовая работа в 4 семестре.

Экзамен 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»

В.В. Корсакова

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

Н.Н. Пушкарев

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК

А.Б. Письменная

Председатель учебно-методической  
комиссии

С.В. Володин