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: 01.06.2021

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	Семестр №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 деятельно-сти организации, работы групп, индивида и их взаимосвязь. Конечный критерий эф-фективности организации - ее выживание на рынке. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные критерии эффективности. Показатели эффективности. Временная модель эффективности. Тема 1.2 2. Двойственная природа организаций

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Модель организации, основанная на теории систем. Модель участвующих сторон. Сетевая модель. Четыре типа отношений в организации: деловые (инструментальные) отношения, социо-эмоциона-льные отношения, отношения силы и зависимости, отношения при ведении переговоров. Противоречивость четырех типов отношений. Поведение и динамика групповых единиц. Модель участвующих сторон в системе.
2	Раздел 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ Тема 2.1 3. Основные характе-ристики личности, определяющие ее по-ведение. Особенности личности, определяющие ее поведение: природные свойства («большая пятерка» характеристик), возрастные психологиче¬ские 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 ме¬ханизмы защиты. Оценка и самооценка личности. Тема 2.2 4. Установки лично-сти Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП. Компоненты установок. Функции установок: приспособления, защиты своего Я, вы¬ражение ценностных ориентации. Причины затруднений в изменении установок. Способы изменения установок. Теория когнитивного диссонанса. Влияние установок личности на социально-психо-логический климат организации. Удовлетворенность трудом. Преданность организации. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции. Выученная беспомощность. Тема 2.3 5. Ролевое поведение в организации Сущность теории интеракционизма (ролевой теории) Дж. Мида. Социальные роли личности. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Ролевые конфликты: конфликт «личность - роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями. Последствия и методы преодоления ролевых конфликтов. Управле¬ние поведением личности для приведения в соответствие ролевых поведения и ожиданий. Регламентация социальных ролей личности в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.
3	Раздел 3 МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ
4	Раздел 4 ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА
5	ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ 5.1. 12. Природа организационного лидерства Понятие лидерства. Определения лидерства. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Истоки лидерства. Природа лидерства. Теория черт. Концепции харизмаического лидерства. Факторно-аналитическая и ситуа¬ционная 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. 5.2. 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, децентра¬лизация и делегирование власти. Модификации власти.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	5.3. 6. Сущность мотива-ционного процесса Мотивация личности - основа формирования организационного поведения. Модель мотивации. Внутренне и внешнеорганизованная мотивация. Эффективность мотивации. 5.4. 7. Мотивация трудо-вой 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 исполь¬зования содержательных теорий. Процессуальные теории мотивации. Те ория тру¬довой 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. 5.5. 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. 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. 14. Микрополитика в организации Политика в организации. Понятие микрополитики. Формы (игры) микрополитики. Тактика руководителя.
6	Раздел 6 ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ 6.1. 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 определе¬ния сплоченности группы. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы фор¬мирования 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. 11. Природа формальных и неформальных групп, их виды Основные системные факторы функционирования формальных групп. Разно¬видности формальных групп. Рабочие группы как формы функционирования лично¬сти 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

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	современных органи¬заций. 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.
7	Раздел 7 СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА 7.1. 15. Стиль руковод-ства 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. 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 7.2. 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.
8	Раздел 8 ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ 8.1. 17. Направления и методы организационного развития Необходимость изменений для развития организации. Изменения, с которыми сталкиваются организации. Организационное развитие. Модель управления органи¬зационным развитием. Проблемы организационного развития. Направления и фор¬мы организационного поведения. Необходимые меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований. Принципы обучения в рамках органи-зационного развития. 8.2. 18. Преодоление сопротивления нововведениям Подготовка работников к необходимости изменений. Инновационность и по¬ведения личности. Изменения в процессе труда. Сопротивление изменениям. Ус¬пешное осуществление изменений. Научение поведению. Концепция научения по¬ведению. Типы поведения индивида в организации и типы научения поведения. Соз¬нательное 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.
9	Раздел 9 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУ-НАРОДНОГО БИЗНЕСА 9.1. 20. Особенности организационного поведения в мультинациональной организации Специфика мультинациональной организации. Социальные условия. Индиви¬дуальные особенности: индивидуализм-коллективизм. Юридические и этические ус¬ловия. Экономические и политические условия.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Дистанция власти. Мультипликатив¬ный 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 организ¬ция, управленческие роли, лидерство. Коммуникации и взаимодействие представителей различных культур.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ 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	МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ Прикладные теории мотивации Тренинг «Управление поведением и мотивация персонала»

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	РАЗДЕЛ 1 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ
2	Тема 2: 1. Организация, поведение, эффективность
3	Тема 2: 2. Двойственная природа организаций
4	РАЗДЕЛ 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ
5	Тема 3: 3. Основные характе-ристики личности, определяющие ее по-ведение.
6	Тема 3: 4. Установки лично-сти
7	Тема 3: 5. Ролевое поведение в организации
8	РАЗДЕЛ 3 ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА

№ п/п	Вид самостоятельной работы
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 : учебник и практикум для вузов / под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469103 (дата обращения: 25.05.2021).
2	Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470725 (дата обращения: 25.05.2021).

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 дситанционной 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» 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