

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



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
базового высшего образования  
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 на транспорте

Форма обучения: Очная

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: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 08.06.2026

## 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):

**ПК-2** - Способен применять современные технологии работы с персоналом (подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация) для обеспечения организации квалифицированными кадрами, повышения эффективности их трудовой деятельности и оптимизации организационного поведения.

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

### **Знать:**

- основные элементы структуры личности и закономерности их проявления в организационном поведении;
- закономерности, лежащие в основе мотивации, власти, лидерства, групповой динамики.

### **Уметь:**

- подбирать и использовать на практике методы управления поведением.

### **Владеть:**

- методами диагностики основных свойств личности.

## 3. Объем дисциплины (модуля).

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

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
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 44 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	Организационное поведение: сущность, цели и факторы эффективности - понятие, цели и задачи организационного поведения; - поведение как категория: взаимосвязь поведения личности, группы и организации; - эффективность деятельности организации и показатели по труду; - текучесть персонала как индикатор эффективности управления поведением.
2	Организация как система: модели и типы отношений Рассматриваемые вопросы: - модель организации, основанная на теории систем; - модель участвующих сторон и сетевая модель;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- четыре типа отношений в организации и их противоречивость;</li> <li>- поведение и динамика групповых единиц в организационной структуре.</li> </ul>
3	<p><b>Управление организационным поведением: стили и модели</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стили управления организацией: либеральный, демократический и авторитарный;</li> <li>- различные модели управления организационным поведением;</li> <li>- модель Дж. Ньюстрона и К. Девиса.</li> </ul>
4	<p><b>Личность в организации: детерминанты развития и социально-демографические характеристики</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия «индивид», «личность», «индивидуальность» и их взаимосвязь;</li> <li>- природосообразные, физиологические, социальные и культурные детерминанты развития;</li> <li>- анализ особенностей поведения работников в зависимости от пола, возраста, социального статуса, образования и опыта работы;</li> <li>- проблема управления поведением с точки зрения пола и гендера.</li> </ul>
5	<p><b>Психологическая структура личности и установки</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- природные свойства, психические процессы, свойства и состояния личности;</li> <li>- эмоциональная, волевая и мотивационная сферы личности;</li> <li>- локус контроля, Я-концепция и механизмы психологической защиты;</li> <li>- природа, функции и компоненты установок, способы их изменения;</li> <li>- теория когнитивного диссонанса, удовлетворенность трудом и приверженность организации;</li> <li>- теория атрибуции и ее применение в организационном поведении.</li> </ul>
6	<p><b>Ролевое поведение и управление ролевыми конфликтами</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность ролевой теории Дж. Мидда, социальные роли и ролевые ожидания;</li> <li>- виды ролевых конфликтов, их последствия и методы преодоления;</li> <li>- регламентация социальных ролей и управление поведением на разных уровнях иерархии.</li> </ul>
7	<p><b>Мотивация трудового поведения: потребности, мотивы и теории</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие, виды потребностей и их взаимосвязь с мотивами и мотивацией;</li> <li>- структура деятельности человека с позиции потребностей и мотивов, закон результата;</li> <li>- содержательные теории мотивации: А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга;</li> <li>- процессуальные теории мотивации: теории Х, Y, Z, теория справедливости С. Адамса, теория ожиданий В. Врума, модель Портера-Лоулера;</li> <li>- мотив и стимул: материальное и нематериальное стимулирование.</li> </ul>
8	<p><b>Власть, влияние и авторитет в организации</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие власти и влияния, формы власти, их преимущества и недостатки;</li> <li>- субъективное и объективное в использовании различных форм власти;</li> <li>- понятие авторитета, его виды и структура;</li> <li>- ресурсы, основания и механизмы власти;</li> <li>- централизация, децентрализация и делегирование власти.</li> </ul>
9	<p><b>Лидерство и руководство: теории, стили и техники</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие лидерства, соотношение лидерства и руководства, лидер и менеджер;</li> <li>- теория черт, концепции харизматического, ситуационного лидерства и интерактивный анализ;</li> <li>- мотивация и типы лидерства, управление лидерством в организации;</li> <li>- классические и современные стили руководства: авторитарный, кооперативный, тренерский;</li> <li>- одномерные и многомерные стили, решетка стилей руководства;</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- техника и средства руководства: рамочное управление, делегирование, управление по целям и результатам.
10	<b>Групповая динамика: формирование, виды и функционирование групп</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие и характеристики группы, стадии группообразования по Б. Такмену;</li> <li>- виды групп, факторы создания и эффекты влияния группы на поведение личности;</li> <li>- явление конформизма, внутренний и внешний конформизм;</li> <li>- формальные и неформальные группы: функции, преимущества и недостатки;</li> <li>- рабочие группы и самоуправляемые команды.</li> </ul>
11	<b>Социально-психологический климат и командообразование</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- группа и коллектив, понятие и виды социально-психологического климата;</li> <li>- социометрия Я. Морено, социометрический статус члена группы;</li> <li>- понятие, история и психологическая основа командообразования;</li> <li>- условия синергетического эффекта, внутригрупповая динамика и сплоченность;</li> <li>- этапы командообразования и теория командных ролей Р.М. Белбина;</li> <li>- варианты коррекции несбалансированной команды.</li> </ul>
12	<b>Конфликт в организации: природа, виды и управление</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие, виды и функции конфликтов, противоречие как глобальная причина;</li> <li>- объект, участники и стадии развития конфликта;</li> <li>- типичные причины организационных конфликтов и понятие конфликтной личности;</li> <li>- стратегии и тактики поведения в конфликте, этапы управления и медиация;</li> <li>- инновационный конфликт, сопротивление изменениям и методы его преодоления.</li> </ul>
13	<b>Стресс в профессиональной деятельности: природа, причины и управление</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие, сущность и виды стресса, теория стресса Г. Селье, стресс и дистресс;</li> <li>- причины стрессов в организации, фрустрация, типичные организационные и личностные стрессогены;</li> <li>- синдром эмоционального выгорания и профессиональной деформации личности;</li> <li>- управление стрессом на уровне личности и организации, диагностика СЭВ;</li> <li>- стрессоустойчивость личности, концепция акцентуаций К. Леонгарда и виды стрессового поведения.</li> </ul>
14	<b>Психодиагностика личности в управлении организационным поведением</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- исследование общего и социального интеллекта личности;</li> <li>- анализ типов акцентуации личности по К. Леонгарду;</li> <li>- психологический портрет личности сотрудника и прогнозирование организационного поведения;</li> <li>- соотнесение психологических особенностей с командными ролями, тактиками в конфликте и типом стрессоустойчивости.</li> </ul>
15	<b>Коммуникации и делегирование в управлении групповым поведением</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- правила эффективного делегирования и их влияние на групповое поведение;</li> <li>- техника эффективных коммуникаций в процессе группового взаимодействия;</li> <li>- информирование, индивидуальная беседа, конференция, переговоры как средства руководства;</li> <li>- признание, похвала, критика и порицание в системе обратной связи.</li> </ul>
16	<b>Национально-культурные и мультинациональные особенности организационного поведения</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специфика мультинациональной организации: социальные, юридические, экономические условия;</li> <li>- индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, влияние глобализации на организационное</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	поведение; - понятие и формирование национального менталитета; - особенности организационного поведения представителей восточной, азиатской, европейской, американской и российской культур.

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<b>Оценка эффективности управления трудовым поведением персонала</b> В результате выполнения практического задания студент учится анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, видеть их зависимость от организационного поведения персонала. Получает навык анализа коэффициента текучести кадров как индикатора эффективности или неэффективности управления поведением.
2	<b>Кейсы по стилям и моделям управления организационным поведением</b> В результате выполнения кейсов студент учится видеть зависимость организационного поведения от стиля управления организацией, определять модель управления поведением сотрудников по Дж. Нюстрому и К. Девису, принимать решения в соответствии с ее преимуществами и недостатками.
3	<b>Психологический портрет личности: диагностика интеллекта и акцентуаций</b> В результате выполнения практического задания студент учится проводить психологическую диагностику личностных особенностей сотрудников с помощью тестов «Матрицы Равена», Дж. Гилфорда и Шмишека, прогнозировать успешность организационного поведения в зависимости от уровня интеллекта и типа акцентуации личности.
4	<b>Анализ поведения исторических личностей и оптимальная структура персонала</b> В результате выполнения практического задания студент учится выделять и оценивать доминирующий тип акцентуации личности по поведению исторических личностей, а также анализировать и комплектовать оптимальную структуру персонала с учетом социально-демографических характеристик и связанных с ними поведенческих особенностей.
5	<b>Диагностика и формирование установок личности</b> В результате выполнения практического задания студент учится анализировать установки личности сотрудников, выявлять причины затруднений в их изменении и разрабатывать рекомендации для формирования и оптимизации установок в целях повышения удовлетворенности трудом и приверженности организации.
6	<b>Диагностика и развитие мотивации трудовой деятельности</b> В результате выполнения практического задания студент учится анализировать особенности мотивации достижения с помощью теста Хекхаузена, разрабатывать опросник для выявления основных мотивов трудовой деятельности сотрудников и рекомендации для развития мотивации достижения.
7	<b>Кейсы по мотивации и стимулированию, сравнительный анализ теорий мотивации</b> В результате выполнения кейсов студент учится анализировать эффективность действующей в организации системы мотивации и стимулирования, разрабатывать предложения для ее улучшения, а также давать аргументированные оценочные суждения о плюсах и минусах основных содержательных и процессуальных теорий мотивации.
8	<b>Власть, лидерство и делегирование в организации</b> В результате выполнения практического задания студент учится давать аргументированные оценочные суждения о формах власти и стилях лидерства, докладывает классические и современные теории лидерства, осваивает правила эффективного делегирования в процессе управления групповым поведением.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
9	<b>Деловая игра «Переговоры» и анализ группового поведения</b> В результате выполнения деловой игры студент приобретает навыки эффективных коммуникаций в процессе группового взаимодействия и их анализа. Учится давать аргументированные оценочные суждения об ошибках руководства групповым поведением и разрабатывать рекомендации по их исправлению и предупреждению.
10	<b>Социометрия и коррекция социально-психологического климата в коллективе</b> В результате выполнения практического задания студент учится анализировать уровень социально-психологического климата в коллективе с помощью метода социометрии Я. Морено, выявлять социометрический статус сотрудников и разрабатывать рекомендации по коррекции СПК.
11	<b>Тренинги по командообразованию и распределению командных ролей</b> В результате выполнения тренингов «Путешествие на Луну» и «Строим башню» студент знакомится с практическими инструментами повышения сплоченности коллектива, учится анализировать показатели эффективности командообразования и соотносить психологические особенности типа акцентуации личности сотрудника с наиболее подходящей ему ролью в команде по Р. Белбину.
12	<b>Диагностика стрессоустойчивости и синдрома эмоционального выгорания</b> В результате выполнения практического задания студент овладевает инструментарием определения степени эмоционального выгорания сотрудника по опросникам В. Бойко и Маслач, учится соотносить тип стрессоустойчивости сотрудника с типом акцентуации его личности и типом стрессового реагирования.
13	<b>Разработка антистрессовой программы и выявление стрессогенов</b> В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать опросник для выявления типичных стрессогенов в коллективе, анализировать и проектировать эффективную антистрессовую программу для различных категорий работников организаций транспортной сферы.
14	<b>Национально-культурные особенности организационного поведения</b> В результате выполнения практического задания студент учится давать аргументированные оценочные суждения о плюсах и минусах национально-менталитетных особенностей представителей азиатской, американской, ближневосточной, российской и европейской культур, оценивать возможности их использования в управлении поведением персонала.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Работа с литературой.
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
----------	----------------------------	---------------

1	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536102">https://urait.ru/bcode/536102</a> (дата обращения: 10.04.2024).
2	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536900">https://urait.ru/bcode/536900</a> (дата обращения: 10.04.2024).
3	Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/537203">https://urait.ru/bcode/537203</a> (дата обращения: 10.04.2024).

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

Поисковые системы Yandex, Mail (<http://yandex.ru/>, <http://mail.ru/>);

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru/>);

Административно-управленческий портал (<http://www.aup.ru/books/i002.htm>);

Ассоциация консультантов по экономике и управлению (<http://akeu.ru>).

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

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);

2. Операционная система Microsoft Windows;

3. Microsoft Office;

4. Microsoft Teams;

5. Windows Media Player.

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

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет 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»

С.А. Леднева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян