**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<br>- понятие, цели и задачи организационного поведения;<br>- поведение как категория: взаимосвязь поведения личности, группы и организации;<br>- эффективность деятельности организации и показатели по труду;<br>- текучесть персонала как индикатор эффективности управления поведением. |
| 2 | Организация как система: модели и типы отношений<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- модель организации, основанная на теории систем;<br>- модель участвующих сторон и сетевая модель; |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| | - четыре типа отношений в организации и их противоречивость;<br>- поведение и динамика групповых единиц в организационной структуре. |
| 3 | Управление организационным поведением: стили и модели<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- стили управления организацией: либеральный, демократический и авторитарный;<br>- различные модели управления организационным поведением;<br>- модель Дж. Ньюстрома и К. Девиса. |
| 4 | Личность в организации: детерминанты развития и социально-демографические характеристики<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятия «индивид», «личность», «индивидуальность» и их взаимосвязь;<br>- природосообразные, физиологические, социальные и культурные детерминанты развития;<br>- анализ особенностей поведения работников в зависимости от пола, возраста, социального статуса, образования и опыта работы;<br>- проблема управления поведением с точки зрения пола и гендера. |
| 5 | Психологическая структура личности и установки<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- природные свойства, психические процессы, свойства и состояния личности;<br>- эмоциональная, волевая и мотивационная сферы личности;<br>- локус контроля, Я-концепция и механизмы психологической защиты;<br>- природа, функции и компоненты установок, способы их изменения;<br>- теория когнитивного диссонанса, удовлетворенность трудом и приверженность организации;<br>- теория атрибуции и ее применение в организационном поведении. |
| 6 | Ролевое поведение и управление ролевыми конфликтами<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- сущность ролевой теории Дж. Мида, социальные роли и ролевые ожидания;<br>- виды ролевых конфликтов, их последствия и методы преодоления;<br>- регламентация социальных ролей и управление поведением на разных уровнях иерархии. |
| 7 | Мотивация трудового поведения: потребности, мотивы и теории<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятие, виды потребностей и их взаимосвязь с мотивами и мотивацией;<br>- структура деятельности человека с позиции потребностей и мотивов, закон результата;<br>- содержательные теории мотивации: А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга;<br>- процессуальные теории мотивации: теории X, Y, Z, теория справедливости С. Адамса, теория ожиданий В. Врума, модель Портера-Лоулера;<br>- мотив и стимул: материальное и нематериальное стимулирование. |
| 8 | Власть, влияние и авторитет в организации<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятие власти и влияния, формы власти, их преимущества и недостатки;<br>- субъективное и объективное в использовании различных форм власти;<br>- понятие авторитета, его виды и структура;<br>- ресурсы, основания и механизмы власти;<br>- централизация, децентрализация и делегирование власти. |
| 9 | Лидерство и руководство: теории, стили и техники<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятие лидерства, соотношение лидерства и руководства, лидер и менеджер;<br>- теория черт, концепции харизматического, ситуационного лидерства и интерактивный анализ;<br>- мотивация и типы лидерства, управление лидерством в организации;<br>- классические и современные стили руководства: авторитарный, кооперативный, тренерский;<br>- одномерные и многомерные стили, решетка стилей руководства; |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| | - техника и средства руководства: рамочное управление, делегирование, управление по целям и результатам. |
| 10 | Групповая динамика: формирование, виды и функционирование групп<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятие и характеристики группы, стадии группообразования по Б. Такмену;<br>- виды групп, факторы создания и эффекты влияния группы на поведение личности;<br>- явление конформизма, внутренний и внешний конформизм;<br>- формальные и неформальные группы: функции, преимущества и недостатки;<br>- рабочие группы и самоуправляемые команды. |
| 11 | Социально-психологический климат и командообразование<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- группа и коллектив, понятие и виды социально-психологического климата;<br>- социометрия Я. Морено, социометрический статус члена группы;<br>- понятие, история и психологическая основа командообразования;<br>- условия синергетического эффекта, внутригрупповая динамика и сплоченность;<br>- этапы командообразования и теория командных ролей Р.М. Белбина;<br>- варианты коррекции несбалансированной команды. |
| 12 | Конфликт в организации: природа, виды и управление<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятие, виды и функции конфликтов, противоречие как глобальная причина;<br>- объект, участники и стадии развития конфликта;<br>- типичные причины организационных конфликтов и понятие конфликтной личности;<br>- стратегии и тактики поведения в конфликте, этапы управления и медиация;<br>- инновационный конфликт, сопротивление изменениям и методы его преодоления. |
| 13 | Стресс в профессиональной деятельности: природа, причины и управление<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятие, сущность и виды стресса, теория стресса Г. Селье, стресс и дистресс;<br>- причины стрессов в организации, фрустрация, типичные организационные и личностные стрессогены;<br>- синдром эмоционального выгорания и профессиональной деформации личности;<br>- управление стрессом на уровне личности и организации, диагностика СЭВ;<br>- стрессоустойчивость личности, концепция акцентуаций К. Леонгарда и виды стрессового поведения. |
| 14 | Психодиагностика личности в управлении организационным поведением<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- исследование общего и социального интеллекта личности;<br>- анализ типов акцентуации личности по К. Леонгарду;<br>- психологический портрет личности сотрудника и прогнозирование организационного поведения;<br>- соотнесение психологических особенностей с командными ролями, тактиками в конфликте и типом стрессоустойчивости. |
| 15 | Коммуникации и делегирование в управлении групповым поведением<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- правила эффективного делегирования и их влияние на групповое поведение;<br>- техника эффективных коммуникаций в процессе группового взаимодействия;<br>- информирование, индивидуальная беседа, конференция, переговоры как средства руководства;<br>- признание, похвала, критика и порицание в системе обратной связи. |
| 16 | Национально-культурные и мультинациональные особенности организационного поведения<br>- специфика мультинациональной организации: социальные, юридические, экономические условия;<br>- индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, влияние глобализации на организационное |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| | поведение;<br>- понятие и формирование национального менталитета;<br>- 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 | Оценка эффективности управления трудовым поведением персонала<br>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 | Кейсы по стилям и моделям управления организационным поведением<br>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 | Психологический портрет личности: диагностика интеллекта и акцентуаций<br>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 | Анализ поведения исторических личностей и оптимальная структура персонала<br>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 | Диагностика и формирование установок личности<br>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 | Диагностика и развитие мотивации трудовой деятельности<br>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 | Кейсы по мотивации и стимулированию, сравнительный анализ теорий мотивации<br>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 | Власть, лидерство и делегирование в организации<br>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 | Деловая игра «Переговоры» и анализ группового поведения<br>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 | Социометрия и коррекция социально-психологического климата в коллективе<br>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 | Тренинги по командообразованию и распределению командных ролей<br>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 | Диагностика стрессоустойчивости и синдрома эмоционального выгорания<br>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 | Разработка антистрессовой программы и выявление стрессогенов<br>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 | Национально-культурные особенности организационного поведения<br>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: https://urait.ru/bcode/536102 (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: https://urait.ru/bcode/536900 (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: https://urait.ru/bcode/537203 (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
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» С.А. Леднева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян