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 - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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):

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:

- 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 6 з.е. (216 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 №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	144	144
В том числе:		
Занятия лекционного типа	64	64
Занятия семинарского типа	80	80

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 72 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	Понятие, цели организационного поведения Рассматриваемые вопросы: - сущность организационного поведения ее цели и задачи; -цели и задачи организации; -поведение как категория; - причинность и взаимосвязь поведения личности, группы, организации.
2	Поведение и организационная эффективность Рассматриваемые вопросы: - эффективность деятельности организации, работы групп, индивида и их взаимосвязь;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- показатели эффективности деятельности организации - «показатели по труду»; - анализ количественного и качественного состава персонала; - текучесть персонала как показатель эффективного/неэффективного управления поведением персонала организации.
3	Двойственная природа организаций Рассматриваемые вопросы: - модель организации, основанная на теории систем; - модель участвующих сторон, сетевая модель; - четыре типа отношений в организации, их противоречивость; - поведение и динамика групповых единиц; -модель участвующих сторон в системе.
4	Управление организационным поведением Рассматриваемые вопросы: -стили управления организацией: либеральный демократический и авторитарный; - различные модели управления организационным поведением; - модель Дж. Ньюстрома и К. Девиса.
5	Понятие и основные детерминанты развития личности Рассматриваемые вопросы: - понятие «индивид», «личность», «индивидуальность личности» и их взаимосвязь; - природосообразные особенности человека как представителя биологического рода и социальной общности; - детерминанты развития личности: физиологические, социальные и культурные.
6	Социально-демографические характеристики работников Рассматриваемые вопросы: - анализ особенностей поведения работников в зависимости от пола, возраста, социального статуса, образования и опыта работы; - проблема управления поведением работников с точки зрения пола и гендера; - эффективность деятельности организации с точки зрения оптимальной структуры качественных и количественных характеристик персонала.
7	Основные характеристики личности, определяющие ее поведение Рассматриваемые вопросы: - особенности личности, определяющие ее поведение: природные свойства, возрастные психологические особенности, психические процессы, свойства и состояния; - эмоциональная сфера личности. Волевая сфера личности. Мотивационная сфера личности (потребности, мотивы, направленность); - локус контроля. Факторы, влияющие на поведение личности в организации; - Я-концепция личности, психологические механизмы защиты. Оценка и самооценка личности.
8	Установки личности Рассматриваемые вопросы: - 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. Приверженность организации; - теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции.
9	Ролевое поведение в организации Рассматриваемые вопросы:

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- 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; - управление 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.
10	Потребности, мотивы, мотивация трудового поведения и деятельность Рассматриваемые вопросы: - понятие виды и особенности потребностей; - мотивы и мотивация, их взаимосвязь с потребностями; - структура деятельности человека с позиции потребностей и мотивов; - закон результата.
11	Содержательные теории мотивации Рассматриваемые вопросы: - иерархия потребностей по А. Маслоу; - теория потребностей К. Альдерфера; - теория мотивационных потребностей МакКлелланда; - теория двух факторов Ф.Герцберга.
12	Процессуальные теории мотивации Рассматриваемые вопросы: - теории трудовой мотивации: X, Y, Z; - теория справедливости С. Адамса; - теория ожиданий В. Врума; - теория Портера-Лоулера.
13	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Рассматриваемые вопросы: - мотив и стимул: понятие и взаимосвязь; - понятие стимулирования; - материальное и нематериальное стимулирование, условия их использования как инструмента управления эффективностью организационного поведения персонала.
14	Власть и влияние Рассматриваемые вопросы: - понятие и власти и влияния. Формы власти, их + и – для эффективного управления организационным поведением персонала и организвацией в целом; - субъективное и объективное в процессе использования различных форм власти.
15	Власть и авторитет Рассматриваемые вопросы: - 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. Централизация, децентрализация и делегирование власти; - модификации власти.
16	Лидерство и руководство Рассматриваемые вопросы: - понятие лидерства. Определения лидерства. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Истоки лидерства. Природа лидерства; - теория черт. Концепции харизмаического лидерства. Факторно-аналитическая и ситуационная теории лидерства; - теория конституентов и интерактивный анализ; - мотивация и типы лидерства. Психоаналитическое объяснение мотивации лидерства.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Инструментальная и игровая мотивации; - управление лидерством в организации. Выявление лидеров. Развитие лидерства. Учет интересов группы и неформальное лидерство. Интеграция лидеров. Устранение деструктивного лидерства.
17	Стиль руководства Рассматриваемые вопросы: - 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.
18	Техника, средства и модели руководства Рассматриваемые вопросы: - 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.
19	Группа: понятие, виды, функционирование Рассматриваемые вопросы: - понятие и характеристики группы. Задачи и принципы формирования групп. Стадии группообразования по Б.Такмену (формирования, бурления, нормирования, функционирования и переформирования); - виды групп и факторы их создания. Эффекты влияния группы на поведение личности. Зависимость индивида от мнения большинства участников группы. Явление конформизма. Внутренний и внешний конформизм. Поведение личности в условиях группового давления.
20	Специфика формальных и неформальных групп Рассматриваемые вопросы: - 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; - 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.
21	Социально-психологический климат в коллективе Рассматриваемые вопросы: - группа и коллектив; - понятие социально-психологического климата (СПК) в коллективе и его виды; - социометрия Я. Морено как метод анализа СПК. Социометрический статус члена группы: понятие и виды с точки зрения социометрии.
22	Командообразование как инструмент управления групповым поведением Рассматриваемые вопросы:

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- понятие и история появления в менеджменте командообразования. Психологическая основа эффективности командообразования; - условия достижения синергетического эффекта в группе. Внутригрупповая динамика. Степень сплоченности группы, методы определения сплоченности группы; - групповые нормы поведения как регулятор поведения личности.
23	Технология эффективного командообразования Рассматриваемые вопросы: - этапы командообразования; - методы и показатели эффективности работы по командообразования; - теория командных ролей Р.М.Белбина и психологические особенности личности; - варианты коррекции несбалансированной команды.
24	Классические и современные подходы к конфликту Рассматриваемые вопросы: - понятие и виды конфликтов; противоречие как глобальная причина конфликта; - объект конфликта – понятие и специфика; - участники и стороны конфликта; - стадии развития конфликта; - функции конфликта: конструктивные и деструктивные.
25	Управление конфликтом Рассматриваемые вопросы: - типичные причины организационных конфликтов; - диагностика конфликтов в коллективе. Понятие «конфликтной личности»; - стратегии и тактики поведения в конфликте; - этапы управления конфликтом. Медиация в конфликте; - социально-психологические методы профилактики конфликтов.
26	Инновационный конфликт и преодоление сопротивления нововведениям Рассматриваемые вопросы: - подготовка работников к необходимости изменений; - инновационность и поведения личности. Изменения в процессе труда; - сопротивление изменениям. Успешное осуществление изменений.
27	Психофизиологическая природа стресса Рассматриваемые вопросы: - понятие сущность и виды стресса. Стресс как оборонительная реакция организма; - теория стресса Г.Селье. Стресс и дистресс; - положительные и отрицательные эмоции в стрессе, их роль и влияние.
28	Стресс на рабочем месте Рассматриваемые вопросы: - причины стрессов в организации. Фрустрация; - стресс в профессиональной деятельности: синдром эмоционального выгорания (СЭВ) и профессиональной деформиации личности; - типичные организационные и личностные стрессогены; - стресс как результат нововведений.
29	Управление стрессом Рассматриваемые вопросы: - управление на уровне личности и на уровне организации; - стресс и показатели выполнения производственных заданий. Влияние стресса на эффективность деятельности организации; - диагностика СЭВ (опросники В.Бойко и Маслач) Мероприятия по профилактики СЭВ у сотрудников на уровне организации.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
30	Стрессоустойчивость и стрессменеджмент в организации Рассматриваемые вопросы: - понятие стрессоустойчивости личности; - виды стрессоустойчивости и концепция акцентуаций личности К.Леонгарда; - виды стрессового поведения и прогнозирование поведения сотрудников с точки зрения их типологических особенностей.
31	Особенности организационного поведения в мультинациональной организации Рассматриваемые вопросы: - 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.
32	Национально-культурные особенности организационного поведения Рассматриваемые вопросы: - понятие и специфика формирования национального менталитета; - объективные факторы влияющие на формирование национального характера; - специфика организационного поведения представителей различных культур: восточной (масульманской), азиатской, европейской, американской, российской и так далее.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Практическое задание «Оценка эффективности управления трудовым поведением персонала» В результате выполнения практического задания студент учится анализировать экономические показатели деятельности организации (прибыль/выручка, валовая прибыль на 1 человека и др.), видеть их зависимость от орг.поведения персонала.
2	Практическое задание «Показатели по труду и орг.поведение персонала» В результате выполнения практического задания студент учится анализировать «показатели по труду» и видеть их зависимость от орг.поведения персонала.
3	Расчетные задания «Эффективное управление поведением персонала и текучесть» В результате выполнения практического задания студент учится анализировать коэффициент текучести кадров как показателя эффективного/неэффективного управления поведением персонала организации.
4	Кейсы на стили управления организацией В результате выполнения кейсов студент учится видеть зависимость орг.поведения от стиля управления организацией.
5	Кейсы на модели управления организационным поведением по Дж. Нюстрому и К. Девису В результате выполнения кейсов студент учится определять модель управления орг.поведением сотрудников, принимать решения в соответствии с ее плюсами и минусами.
6	Практическое задание «Поведение исторических личностей» В результате выполнения практического задания студент учится выделять и оценивать по поведению доминирующий тип акцентуации личности и его индивидуально-личностные особенности таких исторических личностей как И.Грозный и Петр I по их жизнеописанию.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
7	Практическое задание «Исследование общего интеллекта (IQ) личности» (тест «Матрицы Равена») В результате выполнения практического задания студент учится анализировать зависимость орг.поведения от уровня развитости общего интеллекта.
8	Практическое задание «Исследование социального интеллекта G» В результате выполнения практического задания студент учится прогнозировать орг.поведение человека от уровня развитости социального интеллекта личности (тест Дж.Гилфорда, Салливана).
9	Практическое задание «Исследование типологических особенностей личности (Анализ типов акцентуации личности по К. Леонгарду (тест Шмишека) В результате выполнения практического задания студент учится прогнозировать орг.поведение человека в зависимости от сочетания в его характере тех или иных типов акцентуации личности.
10	Практическое задание «Психологический портрет личности» В результате выполнения практического задания студент учится проводить психологическую диагностику личностных особеностей сотрудников и в зависимости от ее результатов прогнозировать успешность его орг. поведения в различных социально-профессиональных ролях.
11	Практическое задание «Оптимальная структура персонала по социально-демографическим характеристикам (пол, возраст, образование, опыт работы, семейный статус)» В результате выполнения практического задания студент учится анализировать и комплектовать оптимальную структуру персонала с учетом поведенческих особенностей сотрудников, различающихся по таким социально-демографическим характеристикам как пол, возраст, образование, опыт работы, семейный статус.
12	Практическое задание «Диагностика и формирование установок личности» В результате выполнения практического задания студент учится анализировать установки личности сотрудников и разрабатывать рекомендации для их формирования и оптимизации.
13	Практическое задание «Исследование мотивации достижения с помощью теста Хекхаузена» В результате выполнения практического задания студент учится анализировать особенности мотивации достижения сотрудников.
14	Тренинг «Развитие мотивации достижения» В результате выполнения тренинга студент учится разрабатывать рекомендации для развития мотивации достижения.
15	Практическое задание « Разработка опросника для выявления основных мотивов трудовой деятельности сотрудников» В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать опросник для выявления основных мотивов трудовой деятельности сотрудников.
16	Кейсы по мотивации и стимулированию В результате выполнения кейсов студент учится анализировать эффективность имеющейся в организации системы мотивации и стимулирования, разрабатывать предложения для ее улучшения.
17	Практическое задание «Составить таблицу по содержательным и процессуальным теориям личности с вариантами их использования» В результате выполнения практического задания студент учится давать аргументированные оценочные суждения о плюсах и минусах основных теорий мотивации и их возможностях использования в управлении поведением персонала.
18	Практическое задание «Формы власти» В результате выполнения практического задания студент учится давать аргументированные оценочные суждения о плюсах и минусах основных форм власти и их возможностях использования в управлении поведением персонала.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
19	Кейсы по стилям лидерства В результате выполнения кейсов студент учится давать аргументированные оценочные суждения о плюсах и минусах основных стилей лидерства и их эффективном использовании в управлении поведением персонала.
20	Доклады по классическим и современным теориям лидерства В результате выполнения кейсов студент учится давать аргументированные оценочные суждения о плюсах и минусах основных теорий лидерства и их эффективном использовании в управлении поведением персонала.
21	Кейсы на правила эффективного делегирования В результате выполнения кейсов студент учится использовать правила эффективного делегирования в процессе управления групповым поведением.
22	Деловая игра «Переговоры» В результате выполнения кейсов студент приобретает навыки эффективных коммуникаций в процессе группового поведения и их анализа.
23	Кейсы на групповое поведение В результате выполнения кейсов студент учится давать аргументированные оценочные суждения об ошибках руководства групповым поведением и разрабатывать рекомендации по их исправлению и предупреждению.
24	Практическое задание «Социометрия» В результате выполнения практического задания студент учится анализировать уровень социально-психологического климата в коллективе и выявлять социометрический статус сотрудников в коллективе.
25	Практическое задание «Улучшаем социально-психологический климат в коллективе» В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать рекомендации по коррекции СПК и социометрического статуса сотрудников в коллективе.
26	Тренинг на командообразование «Путешествие на Луну» В результате выполнения тренинга студент знакомится с практическим инструментом повышения сплоченности коллектива в процессе командообразования.
27	Тренинг на командообразование «Строим башню» В результате выполнения тренинга студент знакомится с практическим инструментом повышения сплоченности коллектива в процессе командообразования, учится анализировать показатели его эффективности.
28	Практическое задание «Командные роли» (подбор типа акцентуации личности для каждой командной роли по Р.Белбину) В результате выполнения практического задания студент учится соотносить психологические особенности типа акцентуации личности сотрудника с наиболее подходящей им ролью в команде.
29	Кейсы на решение конфликтных ситуаций В результате выполнения кейсов студент учится давать аргументированные оценочные суждения об ошибках поведения в конфликтной ситуации и разрабатывать рекомендации по их исправлению и предупреждению.
30	Практическое задание «Работа с опросником Томаса-Килмана» В результате выполнения практического задания студент учится диагностировать и прогнозировать использование тех или иных тактик в поведении личности в конфликтной ситуации.
31	Практическое задание «Разработка опросника для выявления типичных конфликтов в организации» В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать опросник для выявления типичных конфликтогенов в коллективе.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
32	Практическое задание«Анализ и разрешение конфликтной ситуации с использованием методики Э.де Боно» В результате выполнения практического задания студент овладевает навыками многостороннего анализа и нахождения оптимального решения в групповых конфликтах.
33	Ролевая игра «Матрица идей» В результате выполнения практического задания студент овладевает навыками медиации и нахождения оптимального решения в групповых конфликтах.
34	Практическое задание «Тактики поведения в конфликте и тип акцентуации личности» В результате выполнения практического задания студент учится соотносить психологические особенности типа акцентуации личности сотрудника с наиболее вероятной тактикой поведения в конфликтной ситуации.
35	Практическое задание «Разработка опросника для выявления типичных стрессогенов в организации» В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать опросник для выявления типичных стрессогенов в коллективе.
36	Практическое задание « Тип стрессоустойчивости поведения и тип акцентуации личности» В результате выполнения практического задания студент учится соотносить тип стрессоустойчивости сотрудника с типом акцентуации его личности.
37	Практическое задание «Тип стрессоустойчивости поведения и типа стрессового реагирования» В результате выполнения практического задания студент учится соотносить тип стрессоустойчивости сотрудника с типом его стрессового реагирования.
38	Практическое задание «Диагностика СЭВ (опросники В.Бойко и Маслач) В результате выполнения практического задания студент овладевает инструментарием определения степени эмоционального (профессионального) выгорания сотрудника.
39	Практическое задание «Разработка антистрессовой программы для любой категоории работников организации транспортной сферы» В результате выполнения практического задания студент учится анализировать и разрабатывать эффективную антистрессовую программу для различных категорий работников организаций транспортной сферы.
40	Практическое задание «Национально-культурные особенности организационного поведения представителей азиатской, американской ближневосточной, российской, европейской культур В результате выполнения практического задания студент учится давать аргументированные оценочные суждения о плюсах и минусах национально-менталитетных особенностей представителей различных культур и их возможностях 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	Выполнение курсовой работы.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Исследование мотивационной сферы личности (на примере студенческой группы).

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

3. Методы влияния в управленческой деятельности.

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

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

6. Каузальная атрибуция и ее влияние на мотивацию организационного поведения.

7. Способности в управленческой деятельности (на примере студенческой группы).

8. Микрополитика: сущность, формы, тактика руководителя.

9. Эмоционально-волевая сфера личности руководителя и методы ее исследования.

10. Команда: формирование, преимущества и методы работы.

11. Влияние идей Н.Макиавелли на современные представления об эффективном лидерстве.

12. Мотивация групповой деятельности (на примере студенческой группы).

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

14. Мотив власти как личностная диспозиция менеджера и методы его исследования.

15. Мотив достижения как личностная диспозиция менеджера и методы его исследования.

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

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

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:

Курсовая работа в 3 семестре.
Экзамен в 3 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 И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян