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 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):

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
	- четыре типа отношений в организации и их противоречивость; - поведение и динамика групповых единиц в организационной структуре.
3	Управление организационным поведением: стили и модели Рассматриваемые вопросы: - стили управления организацией: либеральный, демократический и авторитарный; - различные модели управления организационным поведением; - модель Дж. Ньюстрома и К. Девиса.
4	Личность в организации: детерминанты развития и социально-демографические характеристики Рассматриваемые вопросы: - понятия «индивид», «личность», «индивидуальность» и их взаимосвязь; - природосообразные, физиологические, социальные и культурные детерминанты развития; - анализ особенностей поведения работников в зависимости от пола, возраста, социального статуса, образования и опыта работы; - проблема управления поведением с точки зрения пола и гендера.
5	Психологическая структура личности и установки Рассматриваемые вопросы: - природные свойства, психические процессы, свойства и состояния личности; - эмоциональная, волевая и мотивационная сферы личности; - локус контроля, Я-концепция и механизмы психологической защиты; - природа, функции и компоненты установок, способы их изменения; - теория когнитивного диссонанса, удовлетворенность трудом и приверженность организации; - теория атрибуции и ее применение в организационном поведении.
6	Ролевое поведение и управление ролевыми конфликтами Рассматриваемые вопросы: - сущность ролевой теории Дж. Мида, социальные роли и ролевые ожидания; - виды ролевых конфликтов, их последствия и методы преодоления; - регламентация социальных ролей и управление поведением на разных уровнях иерархии.
7	Мотивация трудового поведения: потребности, мотивы и теории Рассматриваемые вопросы: - понятие, виды потребностей и их взаимосвязь с мотивами и мотивацией; - структура деятельности человека с позиции потребностей и мотивов, закон результата; - содержательные теории мотивации: А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга; - процессуальные теории мотивации: теории X, Y, Z, теория справедливости С. Адамса, теория ожиданий В. Врума, модель Портера-Лоулера; - мотив и стимул: материальное и нематериальное стимулирование.
8	Власть, влияние и авторитет в организации Рассматриваемые вопросы: - понятие власти и влияния, формы власти, их преимущества и недостатки; - субъективное и объективное в использовании различных форм власти; - понятие авторитета, его виды и структура; - ресурсы, основания и механизмы власти; - централизация, децентрализация и делегирование власти.
9	Лидерство и руководство: теории, стили и техники Рассматриваемые вопросы: - понятие лидерства, соотношение лидерства и руководства, лидер и менеджер; - теория черт, концепции харизматического, ситуационного лидерства и интерактивный анализ; - мотивация и типы лидерства, управление лидерством в организации; - классические и современные стили руководства: авторитарный, кооперативный, тренерский; - 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 Рассматриваемые вопросы: - понятие и характеристики группы, стадии группообразования по Б. Такмену; - виды групп, факторы создания и эффекты влияния группы на поведение личности; - явление конформизма, внутренний и внешний конформизм; - формальные и неформальные группы: функции, преимущества и недостатки; - рабочие группы и самоуправляемые команды.
11	Социально-психологический климат и командообразование Рассматриваемые вопросы: - группа и коллектив, понятие и виды социально-психологического климата; - социометрия Я. Морено, социометрический статус члена группы; - понятие, история и психологическая основа командообразования; - условия синергетического эффекта, внутригрупповая динамика и сплоченность; - этапы командообразования и теория командных ролей Р.М. Белбина; - варианты коррекции несбалансированной команды.
12	Конфликт в организации: природа, виды и управление Рассматриваемые вопросы: - понятие, виды и функции конфликтов, противоречие как глобальная причина; - объект, участники и стадии развития конфликта; - типичные причины организационных конфликтов и понятие конфликтной личности; - стратегии и тактики поведения в конфликте, этапы управления и медиация; - инновационный конфликт, сопротивление изменениям и методы его преодоления.
13	Стресс в профессиональной деятельности: природа, причины и управление Рассматриваемые вопросы: - понятие, сущность и виды стресса, теория стресса Г. Селье, стресс и дистресс; - причины стрессов в организации, фрустрация, типичные организационные и личностные стрессогены; - синдром эмоционального выгорания и профессиональной деформации личности; - управление стрессом на уровне личности и организации, диагностика СЭВ; - стрессоустойчивость личности, концепция акцентуаций К. Леонгарда и виды стрессового поведения.
14	Психодиагностика личности в управлении организационным поведением Рассматриваемые вопросы: - исследование общего и социального интеллекта личности; - анализ типов акцентуации личности по К. Леонгарду; - психологический портрет личности сотрудника и прогнозирование организационного поведения; - соотнесение психологических особенностей с командными ролями, тактиками в конфликте и типом стрессоустойчивости.
15	Коммуникации и делегирование в управлении групповым поведением Рассматриваемые вопросы: - правила эффективного делегирования и их влияние на групповое поведение; - техника эффективных коммуникаций в процессе группового взаимодействия; - информирование, индивидуальная беседа, конференция, переговоры как средства руководства; - признание, похвала, критика и порицание в системе обратной связи.
16	Национально-культурные и мультинациональные особенности организационного поведения - специфика мультинациональной организации: социальные, юридические, экономические условия; - индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, влияние глобализации на организационное

№ 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	Оценка эффективности управления трудовым поведением персонала 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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