

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Лидерство»

Учебный курс «Лидерство» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Лидерство» Б1.В.ДВ.1.2 включена в состав базовой части блока «Дисциплины (модули)». Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 час. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические занятия (36 часов), самостоятельная работа (36 часов). Дисциплина реализуется на 3 курсе в 5 семестре.

Дисциплина «Лидерство» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения «Управление персоналом организации», «Технологии развития потенциала сотрудников», «Теория организации и организационное поведение» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление изменениями и инновациями», «Управление организационной культурой».

Содержание дисциплины состоит из трех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Смена парадигмы менеджмента и проблема лидерства. Значимость проблемы лидерства. Разработанность проблемы в управленческой литературе. Глобализация и лидерство. Выбор нового лидера. Лидерство и поведение работников в международной компании. Теории лидерства: лидерских качеств, ситуационного лидерства, функционального лидерства. Составляющие лидерства. Стили лидерства. Характеристика ситуационного лидерства. Команда и разделенное лидерство. Заменители и двигатель лидерства. Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы повышения эффективности лидерства в различных культурах (ценности, происхождение и образование менеджеров, коммуникационные навыки и система принятия решений). Характеристика менеджмента и стилей лидерства в различных культурах. Влияние стилей лидерства на корпоративную (организационную) культуру. Обучение лидерству. Развитие навыков межличностных коммуникаций и навыков ведения переговоров в менеджменте. Техника принятия управленческих решений в контексте лидерства. Понятие группы, ее особенности. Типы и виды групп, и их структура. Общая характеристика группы в организационном пространстве: размер группы, целевое назначение, при рода образования,

гомогенность, фоновые свойства, степень открытости, сплоченность, статус членов группы. Факторы, содействующие сплоченности группы. Последствия сплоченности.

2. Понятие групповой динамики. Характеристики групповой динамики: цели и задачи группы, нормы группы, групповые роли и проблема лидерства, групповое напряжение, фазы развития группы. Типы поведения личности в группе. Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния. Факторы влияющие на групповую динамику. Этапы формирования групп (по Б. Токману, Н. Дженсену). Основные стадии развития группы. Интегрированная модель формирования и развития групп (по В. Зайцеву, А. Соколовой). Мотивы вступления в группу. Эффект социальной фалситации. Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. Типологические профили и их использование при формировании команд. Совместная деятельность и групповая работа: понятие, аспекты. Групповая работа в организационном поведении: значение, роль, классификация методов. Основное содержание организационного поведения личности в группе, его влияние на управленческие процессы и процесс формирования управленческой команды.

3. Условия формирования эффективной команды. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. Типологические профили и их использование при формировании команд. Факторы, влияющие на формирование и эффективное использование человеческого капитала управленческой команды. Актуальные принципы формирования и функционирования команды. Сравнение основных характеристик рабочей группы и команды. Построение эффективных команд: этапы и характеристика. Характеристика уровней командообразования. Роль командной работы в организации. Определение потребности в командной работе. Исследование эффективности групп и команд Сравнительный анализ моделей взаимодействия сотрудников в команде.

Цель – сформировать у студентов представления о теоретических аспектах лидерства, сущности и практики реализации лидерских позиций в условиях современных подходов к функционированию социальной организации. При этом особое внимание уделяется специфике реализации технологии

командообразования в системе управления персоналом..

Задачи:

-раскрыть общие представления о теоретических подходах к изучению лидерства и командообразования в отечественной и зарубежной теории управления;

-дать основополагающие характеристики категориального и понятийного аппарата, описывающим феномены и закономерности лидерства и командообразования;

- познакомить с современной практикой и тенденциями лидерства и командообразования;

- способствовать овладению методами и методиками изучения лидерства и командообразования;

- обучить способам эффективного лидерского поведения, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом.

Для успешного изучения дисциплины «Лидерство» у студентов должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность к самосовершенствованию и саморазвитию в профессиональной сфере, к повышению общекультурного уровня;

- готовность интегрироваться в научное, образовательное, экономическое, политическое и культурное пространство России и АТР;

- способность проявлять инициативу и принимать ответственные решения, осознавая ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;

- способность использовать современные методы и технологии (в том числе информационные) в профессиональной деятельности;

- способность к самоорганизации и самообразованию;

- умение пользоваться нормативными документами в своей профессиональной деятельности, готовность к соблюдению действующего законодательства и требований нормативных документов;

- способность осуществлять сбор, хранение, обработку и оценку информации, необходимой для организации и управления профессиональной деятельностью; применять основные методы и средства получения, хранения, переработки информации и работать с компьютером как со средством управления информацией.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знает	основы кооперационной работы с коллегами, оценки эффективности деятельности работников
	Умеет	кооперироваться с коллегами к работе на общий результат, организовывать и координировать взаимодействия людей, контролировать и оценивать эффективность деятельности других
	Владеет	-навыками кооперации с коллегами к работе на общий результат, обладает навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-23 знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Знает	основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
	Умеет	оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике
	Владеет	основами оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Лидерство» применяются следующие методы активного/ интерактивного обучения: разного вида лекции, тренинговая работа, психологическое тестирование (интервью, социометрия, тестирование групповых ролей, психологического климата, групповой мотивации и уровня организационной культуры), анализ конкретных ситуаций, групповые дискуссии, работа в творческих группах, индивидуальная работа, просмотр и обсуждение образовательных фильмов, презентация индивидуальных заданий.