

РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у обучающихся готовности к организации проектной групповой работы на основе применения эффективных методов руководства и лидерства в системе управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Руководство и лидерство» относится к вариативной части блока дисциплин. Для освоения дисциплины «Руководство и лидерство» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Основы мотивации трудовой деятельности», «Управление человеческими ресурсами», «Качество и уровень жизни населения», «Конфликты в социально-трудовой сфере», «Концепции и модели управления», «Маркетинг», «Международные аспекты управления человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Организационная культура», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Оценка персонала», «Принятие управленческих решений», «Рекрутмент персонала», «Система карьерного роста персонала», «Теория организации», «Управление качеством персонала организации», «Экономика организации». Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами», «Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами», «Коммуникации в управлении», «Оплата труда персонала», «Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности», «Управление социальным развитием персонала», «Антикризисное управление человеческими ресурсами», «Аудит и контроллинг персонала», «Проектирование систем управления человеческими ресурсами», «Развитие персонала организации», «Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами», «Стратегическое управление организацией», «Управление проектами в трудовой сфере», прохождения практик «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- основные теории и виды руководства и лидерства, особенности взаимоотношений с коллегами в коллективе;
- основные динамические процессы в группе;
- виды команд и методы руководства в команде;
- фундаментальные положения о роли лидерства в управлении большими и малыми социальными группами;
- основные подходы к лидерству;
- основные проблемы современного лидера и подходы к их решению;

уметь

- анализировать и оценивать проблемы лидерства при решении социальных и профессиональных задач;
- применять инновационные методы управления командами и подразделениями и осуществлять научный анализ аналогичного опыта;

владеть

- навыками управления подразделениями, командами и отдельными подчиненными и навыками качественного самоанализа своей управленческой деятельности;
- навыками выбора наиболее актуальных направлений научных исследований, ставить задачи исследования и определять способы решения поставленных задач;
- самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения в различных сферах деятельности;
- навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 20 ч., СРС – 52 ч.),
распределение по семестрам – 6,
форма и место отчётности – зачёт (6 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Типология руководства и лидерства.

Поведенческий подход в выделении стилей лидерства (К.Левин). Типы руководителей в вероятностной модели эффективности руководства Ф. Фидлера. Трансформационное и транзакционное лидерство (Дж.М.Бернс). Власть как межличностное взаимодействие. Субъект власти: цель воздействия, ресурсы. Объект власти: потребности. Классификация оснований власти (Дж.Френч, Б.Рейвен). Сравнительный анализ эффективности различных видов власти. Тактические приемы использования власти. Специфика ситуационного подхода к исследованию лидерства. Основные компоненты ситуационной модели П. Херси-К.Бланшара: типы действий руководителя, характеристики подчиненного

Основы руководства командной работы.

Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования, дизайна и развития команд в современных организациях. Описание психологических теорий, посвященных анализу процессов групповой динамики и сведения из организационным структурам, договорным отношениям и эффективному планированию совместной деятельности. Типы команд. Природа командной работы. Разнообразие и производительность команды. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде. Командные цели. Частные форма командной работы. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование).

Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.

Компоненты личностного ресурса лидерской позиции. Мотивационно-ценностный компонент: система ценностных ориентаций, доминирующие мотивы. Интеллектуально-когнитивный компонент: степень системности восприятия оценки реального мира. Эмоциональный компонент: стрессоустойчивость, эмоциональность. Коммуникативно-поведенческий компонент: коммуникативная компетентность, коммуникативные барьеры. Модель компетенций. Типы компетенций. Основные компетенции в реализации лидерской

позиции. Этапы принятия решений

6. Разработчик

Зудина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».