

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
М.В. ЛОМОНОСОВА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан экономического факультета МГУ
профессор _____ А.А. Аузан

« » _____ 2017 год

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**«ЛИДЕРСТВО В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ КОНЦЕПЦИЙ HR-
МЕНЕДЖМЕНТА»**

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки (специальность)
38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) ОПОП
«Предпринимательство и управление проектами»

Форма обучения
очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании
Совета магистерской программы «Предпринимательство и управление проектами»
(протокол № 3, дата 17.03.2017)

Москва, 2017 год

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки «38.04.02 Менеджмент» магистратуры

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В.Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол №3, с изменениями

Год (годы) приема на обучение: 2017 и последующие

1. МЕСТО И СТАТУС ДИСЦИПЛИНЫ

Статус дисциплины: *вариативная (дисциплина по выбору студента)*

Триместр: 3

2. ВХОДНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Данная дисциплина опирается на знания, умения и навыки, приобретённые в результате изучения следующих дисциплин: «Стратегический менеджмент» и «Управленческая экономика».

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ ВЫПУСКНИКОВ

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требуемыми компетенциями
(УК-3) Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	(УК-3.Зн.1) Знать основные принципы профессиональной этики и формы социальной и этической ответственности за принятые решения (УК-3.Ум.1) Уметь руководствоваться принципами профессиональной этики в ситуации выбора (УК-3.Ум.2) Уметь анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, возникающих в процессе профессиональной деятельности, и определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения (УК-3.Ум.3) Уметь эффективно действовать в нестандартных ситуациях с учетом этических и социальных норм
(ОПК-2) Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	(ОПК-2.Зн.1) Знать социокультурные различия в поведении людей (ОПК-2.Ум.1) Уметь адекватно учитывать особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними (ОПК-2.Ум.2) Уметь создавать и поддерживать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении командной работы
(ОПК-3) Способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	(ОПК-3.Зн.2) Знать актуальные проблемы и тенденции развития соответствующей научной области
(ОПК-4) Способность самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную	(ОПК-4.Зн.1) Знать методы оценки внутренней и внешней среды организации

эффективность и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	
(ОПК-5) Способность решать профессиональные задачи на основе знания экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	(ОПК-5.Ум.1) Уметь критически оценивать и обосновано применять лучшие практики управления в сфере своей профессиональной деятельности
(ПК-1) Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	(ПК-1.Зн.1) Знать подходы к управлению организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1.Зн.2) Знать особенности управления различными типами и формами организаций, проектов и сетей (ПК-1.Ум.1) Уметь использовать инструменты управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1.Ум.2) Уметь адаптировать методы управления к специфике организаций, подразделений, проектов и сетей
(ПК-4) Способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	(ПК-4.Ум.2) Уметь готовить аналитические отчёты по результатам прикладных исследований
(СПК-2) Способность организовывать новые предпринимательские структуры и разрабатывать стратегии их поведения на различных рынках	(СПК-2.Ум.1) Уметь самостоятельно организовывать структуру подразделений, организаций, проектов и сетей
(СПК-4) Способность оценивать результаты и вклад служб и подразделений в реализацию проектов, проводить аналитические исследования и осуществлять консультационную деятельность в сфере актуальных проблем управления проектами и предпринимательской деятельности	(СПК-4.Ум.1) Уметь оценивать эффективность деятельности подразделения, организации и групп (команд) сотрудников

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы: 108 академических часов, из которых 52 академических часа составляет контактная работа с преподавателем, из них 28 академических часов — семинары, 4 академических часа — групповая контактная работа, 20 академических часов — индивидуальная контактная работа, 56 академических часов составляет самостоятельная работа магистранта.

5. ФОРМА ОБУЧЕНИЯ: используется электронная информационная среды экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова «ON.ECON».

6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Название раздела/темы	Всего, часы	В том числе			
		Контактная работа с преподавателем			Самостоятельная работа магистранта, часы
		Семинары, часы	Групповая, часы	Индивидуальная, часы	
Тема 1. Резервы роста эффективности управленческого лидерства. Типологии личности.	16	4		4	8
Тема 2. Основы типологии личности А.Ю. Афанасьева и ее применение в HR-менеджменте	16	4		4	8
Тема 3. Учет системы ценностей людей и их мотивационных предпочтений в принятии управленческих решений.	16	4		4	8
Тема 4. Развитие теории и практики управленческого лидерства. Современные концепции лидерства.	14	4		4	6
Тема 5. Концепции ситуационного лидерства и их развитие в новых экономических реалиях.	8	4		4	
Подготовка учебного проекта.	16				16
Защита проекта по ситуационному лидерству.	8	4	4		
Промежуточная аттестация	14	4			10
Всего	108	28	4	20	56

Тема 1. Резервы роста эффективности управленческого лидерства. Типологии личности

Резервы роста результативности в управлении людьми. Наиболее популярные в менеджменте типологии личности. Учет личностных характеристик людей при принятии управленческих решений

Основная литература:

1. Келлерман Б. Типы подчиненных: что должен знать руководитель // Harvard Business Review, Январь-Февраль 2016. С. 96–105.
2. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность: теории, эксперименты, упражнения. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002, 2006.

3. Федорова Ф.Ш., Дещеревская Е.В. Учет психотипов людей как фактор повышения конкурентного преимущества в бизнесе // Современная конкуренция, N 5, 2015.

Дополнительные источники:

1. Myers & Briggs Foundation <http://www.myersbriggs.org/>
2. Center for Applications of Psychological Type, <https://www.capt.org/>

Тема 2. Основы типологии личности А.Ю. Афанасьева и ее применение в HR-менеджменте

Модель личности А.Ю. Афанасьева. Стили работы людей разных психотипов в бизнес-организациях: индивидуальные предпочтения, сильные и слабые стороны в реализации различных бизнес-функций

Основная литература:

1. Афанасьев А.Ю. Синтаксис любви: Типология личности и прогноз парных отношений, М.: Издательство «Остожье», 2000; М: Водолей Publishers 2008.
2. Федорова Ф.Ш., Дещеревская Е.В. Оптимизация подходов к управлению: резервы роста эффективности HR-менеджмента в бизнесе // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. No 4. С. 59–65. doi: 10.18184/2079-4665.2016.7.4.59.65

Тема 3. Учет системы ценностей людей и их мотивационных предпочтений в принятии управленческих решений

Психотип человека и его система ценностей. Принципы построения эффективной мотивации. Реализация индивидуальных конкурентных преимуществ и лидерского потенциала людей в бизнесе

Основная литература:

1. Как найти и удержать лучших сотрудников / Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. (Серия "Классика Harvard Business Review")
2. Коллинз Дж. Лидеры пятого уровня: триумф скромности и жесткой решительности / Harvard Business Review. Россия. Январь-февраль 2016.
3. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой. — М.: Изд-во. Эксмо, 2006.
4. Федорова Ф.Ш., Дещеревская Е.В. Учет психотипов людей как фактор повышения конкурентного преимущества в бизнесе // Современная конкуренция, N 5, 2015.
5. Федорова Ф. Ш., Дещеревская Е. В. Оптимизация подходов к управлению: резервы роста эффективности HR-менеджмента в бизнесе // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. No 4. С. 59–65. doi: 10.18184/2079-4665.2016.7.4.59.65

Тема 4. Развитие теории и практики управленческого лидерства. Современные концепции лидерства

Природа и определение понятия лидерства. Типы подходов к изучению лидерства. Характеристика основных концепций лидерства

Основная литература:

1. Кетс де Врис Манфред. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта/ Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. - 311 с.
2. Гоулман Д., Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Бук, 2005.

Тема 5. Концепции ситуационного лидерства и их развитие в новых экономических реалиях

Содержание понятия управленческого лидерства. Лидер и менеджер в современном HR-менеджменте. Стиль лидерства и факторы, определяющие его эффективность. Компетенции современного лидера

Основная литература:

1. Бланшар К. Лидерство к вершинам успеха. СПб.: Питер, 2011.
2. Адизес И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. Альпина Паблишер, 2008, 2014

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Шкала оценивания результатов (баллы) по дисциплине:

Результаты обучения по дисциплине	Виды оценочных средств
(ОПК-3.Зн.2) Знать актуальные проблемы и тенденции развития соответствующей научной области (ПК-1.Зн.1) Знать подходы к управлению организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1.Зн.2) Знать особенности управления различными типами и формами организаций, проектов и сетей	Рабочие задания на аудиторных занятиях
(ОПК-2.Зн.1) Знать социокультурные различия в поведении людей (ОПК-2.Ум.1) Уметь адекватно учитывать особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними (ОПК-2.Ум.2) Уметь создавать и поддерживать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении командной работы (ОПК-3.Зн.2) Знать актуальные проблемы и тенденции развития соответствующей научной области (ОПК-4.Зн.1) Знать методы оценки внутренней и внешней среды организации (ОПК-5.Ум.1) Уметь критически оценивать и обосновано применять лучшие практики управления в сфере своей профессиональной деятельности (ПК-1.Ум.1) Уметь использовать инструменты управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1.Ум.2) Уметь адаптировать методы управления к специфике организаций, подразделений, проектов и сетей	Домашнее задание 1. Анализ предпочитаемых видов деятельности, компетенций, ролей и мотиваций Домашнее задание 2. Сопоставление предпочитаемых ролей в бизнес-команде и психотипа Финальный проект
(УК-3.Зн.1) Знать основные принципы профессиональной этики и формы социальной и этической ответственности за принятые решения (УК-3.Ум.1) Уметь руководствоваться принципами профессиональной этики в ситуации выбора (УК-3.Ум.2) Уметь анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, возникающих в процессе профессиональной деятельности, и определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения	Домашнее задание 3. Задание по ситуационному лидерству Финальный проект

(УК-3.Ум.3) Уметь эффективно действовать в нестандартных ситуациях с учетом этических и социальных норм (ОПК-3.Зн.2) Знать актуальные проблемы и тенденции развития соответствующей научной области (ОПК-4.Зн.1) Знать методы оценки внутренней и внешней среды организации (ОПК-5.Ум.1) Уметь критически оценивать и обосновано применять лучшие практики управления в сфере своей профессиональной деятельности (ПК-1.Ум.1) Уметь использовать инструменты управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1.Ум.2) Уметь адаптировать методы управления к специфике организаций, подразделений, проектов и сетей (ПК-4.Ум.2) Уметь готовить аналитические отчёты по результатам прикладных исследований (СПК-2.Ум.1) Уметь самостоятельно организовывать структуру подразделений, организаций, проектов и сетей (СПК-4.Ум.1) Уметь оценивать эффективность деятельности подразделения, организации и групп (команд) сотрудников	
---	--

Виды оценочных средств	Баллы
Финальный проект	30
Домашнее задание 1. Анализ предпочитаемых видов деятельности, компетенций, ролей и мотиваций	25
Домашнее задание 2. Сопоставление предпочитаемых ролей в бизнес-команде и психотипа	25
Домашнее задание 3. Задание по ситуационному лидерству	30

Оценка по дисциплине выставляется, исходя из следующих критериев:

Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Отлично</i>	127,5	150
<i>Хорошо</i>	97,5	127,4
<i>Удовлетворительно</i>	60	97,4
<i>Неудовлетворительно</i>	30	59,9

Примечание: в случае, если магистрант за триместр набирает менее 20% баллов от максимального количества по дисциплине, то уже на промежуточном контроле (и далее на пересдачах) действует следующее правило сдачи: «магистрант может получить только оценку «Удовлетворительно», и только если получит за промежуточный контроль, включающий весь материал дисциплины, не менее, чем 85% от баллов за промежуточный контроль».

Типовые задания, методические рекомендации по их подготовке и требования к их выполнению:

Домашнее задание 1. Проанализировать предпочитаемые виды деятельности, роли в команде и перечень доминирующих мотиваций с помощью "Личной карты предпочитаемых видов деятельности, компетенций, ролей и мотиваций".

Домашнее задание 2. Проанализировать результаты определения а). своего типа

личности по Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), б). предпочитаемых ролей в команде по М. Белбину, в). сравнить с результатами определения своего психотипа по А.Ю. Афанасьеву.

Домашнее задание 3. С учетом своего психотипа (см. задание 1) определить свои сильные и слабые стороны в реализации различных стилей ситуационного лидерства, сделать выводы по развитию своих управленческих компетенций.

Финальный проект. Выбрать один из 5-и предоставленных преподавателями кейсов. Разобрать и предложить выход из ситуации по принятию управленческого решения с учетом предполагаемых психотипов участников ситуаций. Представить презентацию.

Финальный проект оценивается по критериям:

- Аргументированность и логичность предложений по разрешению проблемных ситуаций в области управления людьми
- Качественная презентация

8. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Адаир Д. *Искусство управлять людьми и самим собой.* — М.: Изд-во. Эксмо, 2006.
2. Адизес И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. Альпина Паблишер, 2008, 2014
3. Афанасьев А.Ю. Синтаксис любви: Типология личности и прогноз парных отношений, М.: Издательство «Остожье», 2000; М: Водолей Publishers 2008.
4. Бланшар К. Лидерство к вершинам успеха. СПб.: Питер, 2011.
5. Гоулман Д., Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Бук, 2005.
6. Как найти и удержать лучших сотрудников / Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. (Серия "Классика Harvard Business Review")
7. Келлерман Б. Типы подчиненных: что должен знать руководитель // Harvard Business Review, Январь-Февраль 2016. С. 96–105.
8. Кетс де Врис Манфред. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта/ Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. - 311 с.
9. Коллинз Дж. Лидеры пятого уровня: триумф скромности и жесткой решительности / Harvard Business Review. Россия. Январь-февраль 2016.
10. Федорова Ф. Ш., Дещеревская Е. В. Оптимизация подходов к управлению: резервы роста эффективности HR-менеджмента в бизнесе // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. No 4. С. 59–65. doi: 10.18184/2079-4665.2016.7.4.59.65
11. Федорова Ф.Ш., Дещеревская Е.В. Учет психотипов людей как фактор повышения конкурентного преимущества в бизнесе // Современная конкуренция, N 5, 2015.
12. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность: теории, эксперименты, упражнения. — СПб.: Прайм-Еврознак, 2002, 2006.

8.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

Пакет программ Microsoft Office

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Ресурсы институциональной подписки экономического факультета МГУ

8.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Myers & Briggs Foundation <http://www.myersbriggs.org/>
2. Center for Applications of Psychological Type, <https://www.capt.org/>

8.5. Описание материально-технической базы

Для организации занятий по дисциплине необходимы следующие технические средства обучения:

- мультимедийная аудитория с проектором и компьютером для проведения занятий;
- портал экономического факультета МГУ (www.on.econ.msu.ru);
- доступ студента в институциональную подписку факультета;
- наличие доски для письма маркером;

9. ЯЗЫК ПРЕПОДАВАНИЯ: русский

10. ПРЕПОДАВАТЕЛЬ: Федорова Ф.Ш., Дещеревская Е.В.

11. АВТОР ПРОГРАММЫ: Федорова Ф.Ш., Дещеревская Е.В.