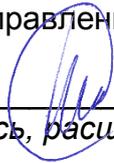


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
Экономики и управления организациями


Ю.И. Трещевский
подпись, расшифровка подписи
27.04.2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.01 Формирование лидерского потенциала в бизнесе

- 1. Шифр и наименование направления подготовки:** 38.03.02 Менеджмент
- 2. Профиль подготовки:** Бизнес-администрирование
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра Экономики и управления организациями
- 6. Составители программы:** Меняйло Г.В., к.э.н., доцент
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол № 4 от 16.04.2020
- 8. Учебный год:** 2021/2022 **Семестр:** 3

9. Цели и задачи учебной дисциплины: Цель: формирование у обучающихся представления о способах эффективного руководства работой коллектива, а также о повышении конкурентоспособности предприятия как результата эффективного лидерства.

Задачи:

- изучить возможные стили лидерства и выбрать наиболее эффективный;
- приобрести навыки создания и укрепления лидерской позиции в команде;
- осознать собственный лидерский потенциал;
- развить умения использовать свои сильные стороны и компенсировать недостатки путем подбора и организации работы команды;
- получить представление об инструментах и техниках, помогающих стать более эффективным руководителем;
- уметь путем эффективного лидерства вывести предприятия на высокий уровень конкурентоспособности в бизнес-среде.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Вариативная часть. Дисциплины по выбору.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории лидерства; - качества лидера; - отличия лидера от менеджера; - источники власти; - стратегии лидерства в бизнесе. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать и развивать лидерский потенциал; - применять на практике положения основных концепций лидерства; - управлять командой; - выбирать стратегию лидерства в бизнесе. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками формирования и развития лидерского потенциала; - методами управления командой; - стилями эффективного лидерства; - навыками реализации стратегии лидерства в бизнесе
ПК-17	способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы оценки факторов внешней и внутренней среды; - стратегии лидерства в бизнесе. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать внешние и внутренние условия деятельности организации; - определять рыночные возможности; - формировать и развивать лидерский потенциал организации;

		- выбирать стратегию лидерства в бизнесе. владеть: - навыками реализации стратегии лидерства в бизнесе
--	--	--

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час — 2 / 72

Форма промежуточной аттестации *зачет*

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость	
	Всего	По семестрам
		3 семестр
Аудиторные занятия	36	36
в том числе: лекции	18	18
практические	18	18
лабораторные		
Самостоятельная работа	36	36
Форма промежуточной аттестации	0	0
Итого:	72	72

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Основы лидерства	Сущность и природа лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства.
1.2	Теории лидерства	Личностные теории лидерства. Поведенческие теории лидерства. Ситуационные теории лидерства. Системная теория лидерства.
1.3	Лидерство и управление командой	Определение и типология команд. Особенности взаимодействия в команде. Методы управления командой. Формирование эффективных команд.
1.4	Стили эффективного лидерства	Функциональное лидерство. Влияние стиля лидерства на эффективность деятельности организации. Архетипы неэффективного лидерства.
1.5	Лидерский потенциал.	Сущность, содержание и функции лидерского потенциала. Структура лидерского потенциала. Уровни лидерства. Технологии развития лидерского потенциала.
1.6	Стратегии лидерства в бизнесе	Планирование как функция лидера в организации. Классификация стратегий лидерства в организации. Особенности реализации стратегий лидерства.
2. Практические занятия		
2.1	Основы лидерства	Качества лидера. Успешные лидеры в бизнесе.
2.2	Теории лидерства	Эмоциональное лидерство. Харизматическое лидерство. Модели лидерства
2.3	Лидерство и управление командой	Отличие лидера от менеджера. Формальный и неформальный лидер. Командные роли по Белбину.
2.4	Стили эффективного лидерства	Функциональное лидерство. Влияние стиля лидерства на эффективность деятельности организации. Архетипы неэффективного лидерства.
2.5	Лидерский потенциал	Структура лидерского потенциала. Анализ лидерского потенциала. Направления развития лидерского потенциала.

2.6	Стратегии лидерства в бизнесе	Особенности реализации стратегий лидерства в Российской и зарубежной практике.
-----	-------------------------------	--

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Основы лидерства	2	2		6	10
2	Теории лидерства	2	2		6	10
3	Лидерство и управление командой	2	2		6	10
4	Стили эффективного лидерства	4	4		4	8
5	Лидерский потенциал.	4	4		6	14
6	Стратегии лидерства в бизнесе	4	4		6	14
Итого:		18	18		36	72

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации,

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов .— 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2017 .— 653 с.
2	Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник .— Москва : Дашков и К°, 2017 .— 232 с. — ISBN 978-5-394-01733-9 .— <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=454156&sr=1 >

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации = Managing Corporate Lifecycles / Ицхак Калдерон Адизес ; пер. с англ. В. Кузина ; [науч. ред.: Д. Чичикалюк, А. Сеферян] .— 5-е изд. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018 .— 497 с.
4	Красовский Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский .— 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7 .— <URL: http://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_red&id=116632&sr=1 >.
5	Джордж Дж. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие / Дж. Джордж, Г.Р. Джоунс .— Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 460 с. ISBN 5-238-00512-1 .— <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=114431&sr=1 >
6	Грошев И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 535 с. ISBN 978-5-238-02384-7 .— <URL: https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_red&id=119433&sr=1 >
7	Семенов А. К. Организационное поведение / А.К. Семенов, В.И. Набоков .— Москва : Дашков и Ко, 2015 .— 268 с.
8	Патутина Н.А. Корпоративные технологии XXI века. Социально-педагогический потенциал организационной культуры / Н.А. Патутина .—

	Москва : Памятники исторической мысли, 2016 .— 462 с.
9	Зуб А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : / А.Т. Зуб ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова .— Москва : Юрайт, 2018 .— 283 с.

в)информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
15	«Университетская библиотека онлайн» <URL:https://biblioclub.ru >

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- Компьютеры для проведения практических занятий (1 шт. на 1 группу.);
- Медиапроектор для проведения практических занятий (1 шт. на 1 группу.);
- Медиапроектор для проведения лекций (1 шт. на 1 поток);
- Компьютер для проведения лекций (1 шт. на 1 поток);
- Основная литература (1 шт. на 2 чел.);
- Дополнительная литература (1 шт. на 4 чел.).

19. Фонд оценочных средств:

19.1 Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ПК-1	знать: - теории лидерства; - качества лидера; - отличия лидера от менеджера; - источники власти; - стратегии лидерства в бизнесе.	1. Основы лидерства. 2. Теории лидерства. 3. Лидерство и управление командой. 6. Стратегии лидерства в бизнесе.	Тест
	уметь: - формировать и развивать лидерский потенциал; - применять на практике положения	3. Лидерство и управление командой. 4. Стили эффективного лидерства.	Ситуационная задача №1

	основных концепций лидерства; - управлять командой; - выбирать стратегию лидерства в бизнесе.	5. Лидерский потенциал. 6. Стратегии лидерства в бизнесе.	
	владеть: - навыками формирования и развития лидерского потенциала; - методами управления командой; - стилями эффективного лидерства; - навыками реализации стратегии лидерства в бизнесе	3. Лидерство и управление командой. 4. Стили эффективного лидерства. 5. Лидерский потенциал. 6. Стратегии лидерства в бизнесе.	Контрольная работа №1
Промежуточная аттестация			Вопросы к зачету

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели: владение понятийным аппаратом данной области науки (теоретическими основами дисциплины), применять теоретические знания для решения практических задач, умение использовать известные методики, умение решать задачи.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено.

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<i>Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины, умеет логически излагать материал, делать выводы и обобщения, способность иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований.</i>	<i>Базовый уровень</i>	<i>Зачтено</i>
<i>Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания основных терминов, показателей, используемых в дисциплине, отсутствие ответов на дополнительные вопросы</i>	<i>Низкий уровень</i>	<i>Не зачтено</i>

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к зачету:

1. Сущность лидерства.
2. Инструменты лидерства: власть и влияние.
3. Факторы формирования лидерства.
4. Критерии эффективного лидерства.
5. Качества лидера.
6. Личностные теории лидерства.
7. Поведенческие теории лидерства.
8. Ситуационные теории лидерства.
9. Харизматическое лидерство.
10. Эмоциональное лидерство.
11. Отличие лидера от менеджера.

12. Формальный и неформальный лидер.
13. Командные роли по Белбину.
14. Функциональное лидерство.
15. Влияние стиля лидерства на эффективность деятельности организации.
16. Архетипы неэффективного лидерства.
17. Определение и типология команд.
18. Методы управления командой.
19. Особенности лидерства при работе с командой.
20. Сущность, содержание и функции лидерского потенциала.
21. Структура лидерского потенциала.
22. Уровни лидерства.
23. Анализ лидерского потенциала.
24. Технологии развития лидерского потенциала.
25. Классификация стратегий лидерства в организации.
26. Особенности реализации стратегий лидерства.

19.3.2 Перечень практических заданий

Задание

Уильям Генри. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию «Майкрософт» обратилась корпорация «IBM» относительно разработки операционной системы для нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста, «Майкрософт» смог предложить «IBM» теперь всем известную программу MS-DOS, которая позже стала использоваться во всех персональных компьютерах «IBM» и в совместимых с ними компьютерах. Впоследствии «Майкрософт» стал буквально незаменим в [отрасли производства компьютеров](#). Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства «IBM» и «Apple». Под руководством Гейтса «Майкрософт» установил стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В дальнейшем разрабатывалась операционная система для второго поколения персональных компьютеров «IBM».

Стратегия установления новых стандартов, в дальнейшем гарантирующая долю на многих рынках, сделала «Майкрософт» крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса – миллиардером. Согласно журналу «Уолл Стрит Джорнэл», эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда – и припугивать самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые в дальнейшем пользуются услугами «Майкрософт». Легенды [о тактике сильной руки](#), применяемой Гейтсом, знают все. В 1985 г., когда Джон Скалли из «Apple» разрабатывал язык «МакБейсик» для своего персонального компьютера «Макинтош», Гейтс пригрозил остановить действие купленной «Apple» лицензии на использование программ, которые Майкрософт разработал для «Apple-II», если Скалли не закроет проект «МакБейсик». Учитывая, что дела с линией «Макинтоша» тогда обстояли плохо, а необходимые для оплаты многих счетов средства поступали только с линии «Apple-II», Скалли ничего не оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании «Тэнди», говорит: «В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс». Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что его осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако, ждут – не дождутся, когда

«IBM» решит, что она стала слишком уязвимой для Гейтса и «Майкрософта» и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы

1. Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает ли он властью?
2. Какой тип власти он использует?
3. Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 3 вопроса;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 2 –вопроса;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 1 вопрос;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он неправильно ответил на вопросы.

19.3.4 Тестовые задания

1. Какое утверждение правомерно для лидера?
 - 1) он ведет за собой
 - 2) он командует
 - 3) он просто существует
 - 4) он организует работу
 - 5) он управляет

2. Какой стиль деятельности менеджера должен преобладать в начальный период формирования трудового коллектив?
 - 1) демократический
 - 2) либеральный
 - 3) авторитарный

3. Какой стиль следует использовать менеджеру, чтобы достичь результатов в экстремальных условиях?
 - 1) все стили управления
 - 2) либеральный
 - 3) демократический
 - 4) авторитарный

4. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
 - a) Теория влияния
 - b) Теория личностных качеств
 - c) Теория великого человека
 - d) Поведенческая теория

5. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.
 - a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
 - b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки

- с) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- д) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

6. Группа людей, спонтанно образовавшаяся для удовлетворения индивидуальных потребностей называется:

- 1) командой
- 2) комитетом
- 3) рабочей группой
- 4) формальной группой
- 5) неформальной группой

7. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- а) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- б) Формирование, шторм, нормирование, работа
- с) Становление, работа, контроль, расформирование
- д) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

8. По мнению Адизеса, менеджер должен исполнять четыре основных роли:

- а) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
- б) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
- с) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
- д) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

9. К основным характеристикам группы можно отнести:

- 1) ее состав, нравы, обычаи, этику и культуру;
- 2) ее состав, структуру, групповые ценности;
- 3) ее состав, демографические признаки, статус членов группы.

10. Группа людей, отличающаяся высокой степенью осознанного доверия друг к другу и высокой ответственностью за достижение поставленных целей, называется:

- 1) неформальной группой
- 2) командой
- 3) коллективом
- 4) рабочей группой комитетом

11. Согласно классификации командных ролей, предложенной Белбиным, член команды, ответственный за привнесение в нее новых и оригинальных идей – это:

- 1) мыслитель
- 2) коллективист
- 3) председатель
- 4) действующий

12. Как менеджер должен относиться к конфликтам в организации?

- 1) предотвращать конфликты;
- 2) прекращать конфликты;
- 3) управлять конфликтами, стремясь минимизировать их отрицательные для организации последствия.

Критерии оценки:

Поддерживает движение - Профессионален - Энтузиаст - Уважаем -
Делает дело правильно - Делает правильное дело

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если 3 задания были решены без ошибок.
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если 2 задания были решены без ошибок.
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если 1 задание было решено без ошибок.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если было решено 0 заданий.

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах: письменных работ (задачи, контрольные работы); тестирования. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и/или практические задания, позволяющие оценить степень сформированности умений и навыков.

При оценивании используются качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.