

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Московский физико-технический институт
(национальный исследовательский университет)»**

УТВЕРЖДЕНО

**Директор физтех-школы бизнеса
высоких технологий**

М.В. Сигова

	Рабочая программа дисциплины (модуля)
по дисциплине:	Основы лидерства
по направлению:	Системный анализ и управление
профиль подготовки:	Управление инновациями в бизнесе
	Физтех-школа бизнеса высоких технологий
	Физтех-школа бизнеса высоких технологий
курс:	1
квалификация:	бакалавр

Семестр, формы промежуточной аттестации: 1 (осенний) - Дифференцированный зачет

Аудиторных часов: 24 всего, в том числе:

лекции: 12 час.

семинары: 12 час.

лабораторные занятия: 0 час.

Самостоятельная работа: 21 час.

Всего часов: 45, всего зач. ед.: 1

Программу составил: А.В. Щербенок, канд. филол. наук

Программа обсуждена на заседании Физтех-школы бизнеса высоких технологий 15.05.2023

Аннотация

Дисциплина посвящена исследованию концепции лидерства, факторов, которые могут оказать влияние на становление и развития лидера. В рамках курса студенты изучат основные теории лидерства, научатся выделять биологические и психологические составляющие феномена лидерства, попробуют себя в групповой и индивидуальной работе в симуляциях, а также разработают свой личный план лидерского развития.

1. Цели и задачи

Цель дисциплины

Помочь студенту освоить современный научный инструментарий понимания лидерства как социального процесса, а также оценить себя как лидера во взаимодействии с другими людьми.

Задачи дисциплины

1. Научиться анализировать лидерские процессы, происходящие в коммуникации между людьми.
2. Получить представление о лидерских стилях и эффективности их применения в различных контекстах, осознать свой лидерский стиль и его ограничения.
3. Осознать биологические, психологические и социальные факторы появления лидера.
4. Определить свои зоны лидерского развития в ходе симуляций и деловых игр и научиться анализировать лидерские процессы, происходящие в коммуникации между людьми.
5. Разработать личный план лидерского развития.

2. Перечень формируемых компетенций

Освоение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, научную, деловую, неформальную и др.)
	УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Определяет приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
	УК-6.2 Способен планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; подвергать критическому анализу проделанную работу; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

В результате освоения дисциплины обучающиеся должны

знать:

1. Современные подходы к пониманию проблематики лидерства.
2. Механизмы взаимодействия в паре "лидер-последователь" и "лидер-группа".
3. Ключевые теории и подходы к анализу культурных различий с точки зрения управления и лидерства.
4. Основные современные подходы к пониманию проблематики лидерства.

уметь:

- 1.Анализировать поведение себя и других людей в управленческом и лидерском взаимодействии.
- 2.Рефлексировать о полученном лидерском опыте.
- 3.Применять различные лидерские стили в зависимости от контекста.

владеть:

- 1.Техникой коммуникации с коллегами, подчиненными и руководителями.
- 2.Инструментами принятия этических решений.
- 3.Методикой анализа личности по системе Big 5.
- 4.Принципами анализа культурных различий.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкости по видам учебных занятий

№	Тема (раздел) дисциплины	Трудоемкость по видам учебных занятий, включая самостоятельную работу, час.			
		Лекции	Семинары	Лаборат. работы	Самост. работа
1	Фундаментальные основы лидерства	2	2		3
2	Управление собой	2	2		3
3	Управление другими	1	1		3
4	Этика в лидерстве	2	2		3
5	Работа в команде	2	2		3
6	Лидер vs. менеджер	1	1		3
7	Психологический анализ лидера и его роль в команде	2	2		3
Итого часов		12	12		21
Подготовка к экзамену		0 час.			
Общая трудоёмкость		45 час., 1 зач.ед.			

4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Семестр: 1 (Осенний)

1. Фундаментальные основы лидерства

Основные понятия: лидерство, управление, власть. Рациональное и иррациональное в лидерстве. Основные подходы к лидерству.

2. Управление собой

Личность лидерства. Самоэффективность и самооценка. Личная миссия и стратегия

3. Управление другими

Психология последователей. Основы групповых процессов. Культура в лидерстве.

4. Этика в лидерстве

Основы моральной философии и принятия этических решений.

5. Работа в команде

Основы командной работы. Стратегии лидерства в команде.

6. Лидер vs. менеджер

Отличия лидера и менеджера. Различия в стратегическом подходе и роли в команде.

7. Психологический анализ лидера и его роль в команде

Личные качества лидера. Стратегии взаимодействия лидера в команде.

5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для реализации дисциплины требуется следующее материально-техническое обеспечение:

Аудитория для вмещения не менее 25-ти человек.

Наличие доступа в электронно-коммуникационную сеть интернет, компьютер.

6.Перечень рекомендуемой литературы

Основная литература

Основная литература предоставляется МШУ Сколково.

" - Герзон М. Лидерство через конфликт : как лидеры-посредники превращают разногласия в возможности. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2008.

URL:<<https://sklib.skolkovo.ru/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2367>>. (дата обращения 16.07.2023).

- Гоффи Р. Почему люди должны следовать за вами? : Книга о том, что значит быть истинным лидером. - Москва. : Манн, Иванов и Фербер, 2008.

URL:<<https://sklib.skolkovo.ru/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2393>>. (дата обращения: 17.07.2023).

- Гладуэлл М. Гении и аутсайдеры : почему одним всё, а другим ничего?. - Москва : Альпина Бизнес Букс., 2010. URL:<<https://sklib.skolkovo.ru/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2411>>. (дата обращения: 17.07.2023)."

Дополнительная литература

Дополнительная литература предоставляется МШУ Сколково.

" - Лиэнн Ш. Говори как Обама : зажигай и вдохновляй окружающих, используя коммуникационные технологии американской политической элиты. - Москва: Добрая Книга, 2009. URL: <<https://sklib.skolkovo.ru/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=256>>. (дата обращения: 16.07.2023).

- Сирота Д. Работай с огоньком! : Увлеченная команда - эффективная работа. - Москва: Вершина, 2006. Ответственное лидерство / Томас Маак, Николас Плесс. - Москва: Альпина Бизнес Букс, 2008. - р. см. URL: <<https://sklib.skolkovo.ru/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2608>>. (дата обращения: 16.07.2023).

- Маак Т., Плесс Н. Ответственное лидерство. - Москва: Альпина Бизнес Букс, 2008. URL: <<https://sklib.skolkovo.ru/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2642>>. (дата обращения: 16.07.2023)."

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

"Интернет-ресурс ПостНаука (образовательная платформа):

- Каким бывает лидерство. Специалист по менеджменту Сергей Филонович о том, можно ли стать лидером, нужно ли всем к этому стремиться и почему теорий лидерства так много. URL:<<https://postnauka.ru/talks/835>>. (дата обращения: 16.07.2023).
- Мозг лидеров и мозг подчиненных. Физиолог Вячеслав Дубынин о динамике отношений внутри стаи животных, биологически заданных программах подчинения и стремлении к лидерству. URL:<<https://postnauka.ru/video/79314>>. (дата обращения: 16.07.2023). "

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

На занятиях используются мультимедийные технологии, включая демонстрацию презентаций, просмотр видеофрагментов и прослушивание аудиозаписей.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Студент должен овладеть основными понятиями, ключевыми концепциями и методологиями, составляющими основу дисциплины, и научиться применять их на практике, выполняя групповые и индивидуальные задания в аудитории, при выполнении домашней работы, на выездных мероприятиях дисциплины.

Для успешного овладения компетенциями, которые развивает дисциплина, студент должен внимательно изучать материалы курса и регулярно, посещать лекционные и семинарские занятия, участвовать в дискуссиях, выполнять групповые и индивидуальные задания, обсуждая результаты в классе и следуя рекомендациям преподавателя. Самостоятельная работа предусматривает работу с литературой.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

по направлению: Системный анализ и управление
профиль подготовки: Управление инновациями в бизнесе
Физтех-школа бизнеса высоких технологий
Физтех-школа бизнеса высоких технологий
курс: 1
квалификация: бакалавр

Семестр, формы промежуточной аттестации: 1 (осенний) - Дифференцированный зачет

Разработчик: А.В. Щербенок, канд. филол. наук

1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, научную, деловую, неформальную и др.)
	УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Определяет приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
	УК-6.2 Способен планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; подвергать критическому анализу проделанную работу; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития

2. Показатели оценивания компетенций

В результате изучения дисциплины «Основы лидерства» обучающийся должен:

знать:

- 1.Современные подходы к пониманию проблематики лидерства.
- 2.Механизмы взаимодействия в паре "лидер-последователь" и "лидер-группа".
- 3.Ключевые теории и подходы к анализу культурных различий с точки зрения управления и лидерства.
- 4.Основные современные подходы к пониманию проблематики лидерства.

уметь:

- 1.Анализировать поведение себя и других людей в управленческом и лидерском взаимодействии.
- 2.Рефлексировать о полученном лидерском опыте.
- 3.Применять различные лидерские стили в зависимости от контекста.

владеть:

- 1.Техникой коммуникации с коллегами, подчиненными и руководителями.
- 2.Инструментами принятия этических решений.
- 3.Методикой анализа личности по системе Big 5.
- 4.Принципами анализа культурных различий.

3. Перечень типовых (примерных) вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Контроль за самостоятельной работой студентов осуществляется преподавателем в форме выборочных опросов на лекциях и индивидуальных консультаций. Текущий контроль применяется в формах: оценки преподавателем ответов на вопросы в процессе краткого (до 5 мин) выборочного устного опроса перед началом каждого занятия по материалам предыдущей лекции и оценки умения решать рассматриваемые на лекциях типовые примеры и задачи с применением разобранных цифровых инструментов.

4. Перечень типовых (примерных) вопросов и тем для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Итоговая аттестация (диф.зачёт) проводится в форме решения кейсов.

Пример кейса.

Кейс 1

Проанализируйте кейс ""Mount Everest - 1996"", подготовленный М.А.Роберто, Г.М. Кариогией, рассказывающий о событиях, которые привели к трагедии, произошедшие в мае 1996 на горе Эверест. Задание: проанализируйте решения обоих лидеров команд, принятых до начала экспедиции и в процессе подъема, сформулируйте, какие решения стали критическими и привели к трагедии. Какой тип людей решается на восхождение на Эверест, какие им необходимы качества? Какие выводы для лидеров бизнеса можно сделать из этого кейса?

Кейс 2

Проанализируйте кейс ""Алана Робертсон в Мунчии"", подготовленный Н.А. Волтерс, К.Коротовым, рассказывающий о молодой женщине Алане Робертсон, которая переехала в Южную Азию для работы в новом стартапе. Женщина испытывает трудности в адаптации и в исполнении должностных обязанностей в новом проекте с переменчивыми вводными на новом рынке. Задание: проанализируйте решения руководителя и членов команды, подумайте, что бы могло избежать такой ситуации и как можно оценить эффективность лидера этого проекта на примере данного кейса. Какие ошибки были допущены начальником Аланы, как он мог бы действовать, чтобы их избежать?

Кейс 3

Вы с командой разработали инновационную идею и теперь ищите средства для реализации стартапа. Вы определили круг потенциальных инвесторов, узнали о них общедоступную информацию: ФИО, сферу интересов. Совершенно случайно в ресторане вы встретили одного из интересующих вас инвесторов. На текущий момент у вас ещё нет красивой презентации, чтобы заинтересовать инвестора у вас есть 3-5 минут, в противном случае, охрана выведет вас из зала. В итоге, под рукой у вас есть только салфетка и крайне малый отрезок времени.

Задание:

1. Предварительный этап (15-20 минут) — в общих чертах сформулируйте инновационную бизнес-идею. Обязательное условие – идея должна быть оригинальной и хотя бы теоретически достижимой, т.е. никаких телепортов, магии и т. п.
2. Презентовать свою бизнес-идею с помощью себя и одного листа А4 (заменитель салфетки). С листом можно (и нужно) делать всё, что угодно. Использование его в качестве банального аналога слайда презентации не приветствуется.

Кейс 4

Рассматривается гипотетическое европейское государство Омнира. По территории и ресурсам – нечто среднее между Бельгией и Чехией. Выхода к морю нет. Форма правления – парламентская республика. Президент выполняет исключительно представительские функции, фактически глава государства – премьер-министр. Состав кабинетов министров:

- Министерство иностранных дел.
- Министерство внутренних дел.
- Министерство культуры.
- Министерство обороны.
- Министерство здравоохранения.
- Министерство транспорта.
- Министерство финансов.
- Министерство науки и образования.

Задание: рассмотреть следующие ситуации:

1. Случилось мощное наводнение. Главная река вышла из берегов и затопила два региона.
2. Началась пандемия новой болезни.

Обязательное условие – в решении проблем должно принять участие каждое министерство (в идеале – по 2-3 предложения). Также необходимо определить последовательность действий и способы взаимодействия (координации) министерств.

Кейс 5

У вас крупное производственное предприятие. Продукция – товары конечного потребления. В сборочном цеху есть целый конвейерный участок. Оборудование вполне современное. Освещение, шумоизоляция и вентиляция – также на приемлемом уровне. Режим работы падающий. Операции, выполняемые на конвейере, несложные, но удручают рабочих своим однообразием и монотонностью. Люди идут на работу как зомби, оканчивают смену с удовольствием. Это является одной из причин постоянной и избыточной текучести кадров.

Задание: Предложите оптимальное решение этой проблемы.

Кейс 6

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала около 3000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – производство и продажа продукции конечного потребления. Текучесть персонала на уровне 8–10% в год. Организационная структура управления – линейно-функциональная. Средняя заработная плата выше среднеотраслевой и средней по региону. Премии и надбавки оплачиваются согласно чёткому, рациональному и прозрачному принципу, т.е. всем сотрудникам понятно, за что им будут выплачены доплаты. Сейчас компания рассматривает возможности для дальнейшего роста, т.е. ближайший год планируется регулярный наём новых сотрудников всех категорий. К сожалению, на текущий момент в компании нет чёткой системы нематериальной мотивации.

Задание:

1. Предложите концепцию системы нематериальной мотивации для сотрудников компании.
2. Что нужно предпринять в первую очередь? Какие ресурсы вам понадобятся для реализации намеченной программы?
3. Какие плюсы и минусы для персонала компании вы видите в предложенной вами программе?

Кейс 7

Семейный бизнес имеет долгую историю в России. На протяжении более двух веков наиболее успешными предпринимателями в Российской империи были выходцы из старообрядческой культуры. У них семья, по сути, была первичной ячейкой для создания предприятия. В последствие эта традиция прервалась. Сейчас семейный бизнес в РФ так и не стал обыденностью, как например, в некоторых европейских странах. Тем не менее, такие организации встречаются и в России. Создатель семейной компании ушёл на покой и оставил ей своему старшему сыну. Компания относится к среднему уровню предпринимательства. Все ключевые позиции на предприятии занимают остальные родственники: младшая сестра, младший брат, муж сестры, жена

младшего брата и т.д. Родственники обладают приоритетными правами в принятии решений, получают большую заработную плату и бонусы. Все остальные сотрудники знают, что войти в эту закрытую группу собственников практически невозможно. Также было известно, что усилия и активность мало отражаются на вознаграждении и поощрениях. Результатом стала высокая текучесть персонала. Непосредственные конкуренты пользуются этой ситуацией, переманивая наиболее ценные кадры.

Задание:

1. Какую ошибку допускает руководитель?
2. Какие рекомендации можно предложить руководителю, чтобы устранить имеющиеся ошибки в системе мотивации персонала?

Кейс 8

Вы – руководитель низшего звена, начальник отдела. Одновременно (с разницей в 5 минут по корпоративной почте) вы два срочных задания: от вашего непосредственного начальника (начальника вашего управления) и от вышестоящего начальника (коммерческого директора). Задания настолько срочные, что времени для согласования сроков, уточнения деталей выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Однако вы чётко понимаете, что если вы возьмётесь за решение обоих заданий, то не успеете к сроку решить ни одно из них.

Задание:

Проанализируйте каждый вариант и выберите наиболее подходящий или предложите свой.

1. В первую очередь начнете выполнять задание того, кого больше уважаете.
2. Сначала будете выполнять на ваш взгляд наиболее важное задание.
3. Сначала выполните задание коммерческого директора.

4. Сначала выполните задание начальника вашего управления."

Критерии оценивания

оценка «отлично (10)» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины при ответе экзаменационного билета и ответе на вопросы по программе дисциплины, а также по результатам контрольных работ;

оценка «отлично (9)» выставляется студенту, показавшему систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины при ответе экзаменационного билета и ответе на вопросы по программе дисциплины, а также по результатам контрольных работ;

оценка «отлично (8)» выставляется студенту, показавшему систематизированные, знания учебной программы дисциплины при ответе экзаменационного билета и ответе на вопросы по программе дисциплины, а также по результатам контрольных работ;

оценка «хорошо (7)» выставляется студенту по результатам контрольных работ, если он твердо знает материал экзаменационного билета, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности;

оценка «хорошо (6)» выставляется студенту по результатам контрольных работ, если он знает материал экзаменационного билета, по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе много неточностей;

оценка «хорошо (5)» выставляется студенту по результатам контрольных работ, если он знает материал экзаменационного билета, излагает его, умеет применять полученные знания на практике, не допускает в ответе грубых ошибок;

оценка «удовлетворительно (4)» выставляется студенту по результатам контрольных работ, а также, если во время ответа экзаменационного билета он показал фрагментарный, характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, но при этом он владеет основными разделами учебной программы, необходимыми для дальнейшего обучения;

оценка «удовлетворительно (3)» выставляется студенту по результатам контрольных работ, а также, если во время ответа экзаменационного билета он показал разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными разделами учебной программы, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации;

оценка «неудовлетворительно (2-1)» выставляется студенту по результатам контрольных работ, а также, если во время ответа экзаменационного билета, он показал что не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

При проведении дифференцированного зачета обучающемуся предоставляется 30 минут на подготовку. Во время проведения дифференцированного зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, конспектами лекций и любой другой литературой.