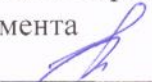


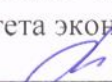
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лазаренко Виктор Анатольевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.03.2023 21:25:04
Уникальный программный ключ:
45c319b8a032ab3637134215abd1c475334767f4

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Курский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России)**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры экономики и менеджмента
протокол № 20 от «14» июня 2018г.
заведующий кафедрой экономики и менеджмента
доцент  Куркина М.П.

УТВЕРЖДЕНО

на заседании методического совета факультета экономики и менеджмента
протокол № 5 от « 22 » июня 2018г.
председатель методического совета факультета экономики и менеджмента
доцент  Куркина М.П.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине Лидерство**

Факультет	Экономики и менеджмента
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Направленность	Экономика организаций здравоохранения
Курс	4
Трудоемкость (з.е.)	3
Количество часов всего	108
Форма промежуточной аттестации	зачет
	Семестр 7

Разработчики рабочей программы:

зав.кафедрой экономики и менеджмента, кандидат экономических наук, доцент Куркина М.П.
доцент кафедры экономики и менеджмента, кандидат экономических наук Власова О.В.

Рабочая программа дисциплины «Лидерство» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся целостного представления о месте и роли лидерства в процессе исследования и разработки современных сложных социально-экономических систем, реализации экономических проектов, а также освоение практических аспектов управления командой на основе проявления лидерских качеств.

Задачи дисциплины:

1. Получение знаний об общих основах лидерского поведения;
2. Закрепление навыков самопознания как основы успешного лидерства и понимания других людей.
3. Углубление практических знаний и умений в области управления командой на основе проявления лидерских качеств в процессе реализации экономических проектов.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы и требования к планируемым результатам обучения по дисциплине

Дисциплина «Лидерство» относится к факультативам образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины обеспечивает достижение планируемых результатов освоения образовательной программы и направлен на формирование следующих компетенций:

Компетенция		Логическая связь с дисциплинами учебного плана
код	формулировка	
ПК-9	Способность организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	Маркетинг Менеджмент Менеджмент в здравоохранении Маркетинг в здравоохранении Управление проектами в здравоохранении

Содержание компетенций (этапов формирования компетенций)

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этапы формирования и индикаторы достижения компетенции		
		Знает	Умеет	Владеет (имеет практический опыт)
1	2	3	4	5
ПК-9	Способность организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	-методы и приемы, используемые для создания малой группы -методы организации деятельности группы в условиях реализации конкретного экономического проекта	- организовывать деятельность малой группы в процессе реализации конкретного экономического проекта	- навыками организации малой группы - навыками оперативного управления малыми коллективами и группами, сформированными для реализации конкретного экономического проекта

3. Разделы дисциплины и компетенции, которые формируются при их изучении

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Код компетенции
1	2	3
Теоретические основы лидерства и роль лидерства в профессиональной деятельности	<p>Понятие лидерства. Истоки и классические исследования лидерства. Теории лидерства. Концепции лидерства при решении конкретных задач менеджмента. Модели лидерства. Виды, типы и роли лидерства. Лидерство и власть. Лидерское поведение. Основные компетенции в реализации лидерской позиции. Применение эффективных коммуникаций в группе, этическое поведение и использование моральных критериев при принятии решений. Создание команды для реализации экономического проекта. Отличия команд от рабочих групп. Жизненный цикл команды. Типология ролевой структуры команды И. Адизеса. Типология команд менеджеров</p> <p>Базовые инструменты лидера.</p>	ПК-9
Лидерство и принятие организационно-управленческих решений	<p>Основы формирования системного лидерского мышления. Эффективные формы влияния на поведение работников. Организация группового решения умственных задач и достижения креативного результата. Понятие «конфликт». Конфликты в команде (организации) и управление ими. Подходы к разрешению конфликтов. Диагностика поведения работников и групп при урегулировании конфликтов. Социально-психологические характеристики личностей участников конфликта. Способы разрешения конфликта. Эффективность лидера при принятии организационно-управленческих решений.</p>	ПК-9

4. Учебно-тематический план дисциплины (в академических часах)

Наименование раздела дисциплины	Контактная работа		Внеаудиторная (самостоятельная) работа	Итого часов	Используемые образовательные технологии, способы и методы обучения		Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
	всего	из них			Традиционные	Интерактивные		
		лекции и						практические занятия
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Теоретические основы лидерства и роль лидерства в профессиональной деятельности	22	8	14	30	52	ЛВ,ЛТ	ПЗ, ЗС	С, Пр.
Лидерство и принятие организационно-управленческих решений	20	6	14	36	56	ЛВ,ЛТ	ПЗ, ЗС	Т, С, Пр.
Зачет	-	-	-	-	-	-	-	С,Пр.
ИТОГО:	42	14	28	66	108	-	-	-

4.1. Используемые образовательные технологии, способы и методы обучения

ЛТ	традиционная лекция
ЛВ	лекция-визуализация
ПЗ	практическое занятие
ЗС	решение ситуационных задач

4.2. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

С	оценка по результатам собеседования (устный опрос)	Пр.	оценка освоения практических навыков (умений, владений)
Т	тестирование		

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Лидерство и управление организацией [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.А. Баркалов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Научная книга, 2012.— 354 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29270.html>.

Дополнительная литература:

1. Жужома Ю.Н. Лидерство в малом предпринимательстве [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Жужома Ю.Н.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Университет ИТМО, Институт холода и биотехнологий, 2015.— 70 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67251.html>.
2. Темников Д.М. Лидерство и самоорганизация в мировой системе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Темников Д.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2011.— 173 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8926.html>
3. Коттер Джон Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века [Электронный ресурс]/ Коттер Джон— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2019.— 256 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82840.html>.
4. Кови Стивен Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс]/ Кови Стивен— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2019.— 305 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83113.html>.
5. Камынина, Н. Н. Менеджмент и лидерство : учеб. для студентов учреждений высш. проф. образования, обучающихся по дисциплине "Менеджмент и лидерство" по специальности 060109.65 "Сестринское дело" / Н.Н.Камынина, И.В.Островская, А.В.Пьяных. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2009. - 527 с.
6. Селезнева Е. В. Лидерство: учеб. для бакалавров : для студентов вузов, обучающихся по эконом. и гуманитар. направлениям и специальностям / Е. В. Селезнева. - М.: Юрайт , 2014. - 429 с.

Периодические издания (журналы):

1. Менеджер здравоохранения

Электронное информационное обеспечение и профессиональные базы данных

1. КонсультантПлюс. URL: https://kurskmed.com/department/library/page/Consultant_Plus
2. Официальный сайт научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU. URL: <https://elibrary.ru/>
3. Официальный сайт Национальной электронной библиотеки (НЭБ). URL: <http://нэб.рф/>
4. База данных международного индекса научного цитирования «Web of science». URL: <http://www.webofscience.com/>
5. Официальный сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». URL: <https://cyberleninka.ru/>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п\п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Российская Федерация, 305041, г. Курск, ул. Ямская, д. 18, 7 этаж, каб. №708	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: специализированная мебель (учебная мебель, встроенные шкафы, стеллажи); технические средства обучения и демонстрационное оборудование (телевизор); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Программа для создания тестов — Adit Testdesk, договор № 444 от 22.06.2010 2. Программа для организации дистанционного обучения — ISpring Suite 7.1, договор № 652 от 21.09.2015 3. Пакет офисного ПО – Microsoft Win Office Pro Plus 2010 RUS OLP NL, договор № 548 от 16.08.2010 4. Операционная система — Microsoft Win Pro 7, договор № 904 от 24.12.2010 5. Антивирус – Kaspersky Endpoint Security, договор № 832 от 15.10.2018

7. Оценочные средства

Вопросы для устной части зачета

1. Классические теории лидерства
2. Понятие и сущность лидерства
3. Истоки и классические исследования лидерства.
4. Личностная теория лидерства
5. Теория лидерских качеств
6. Современные теории лидерства
7. Поведенческая теория лидерства
8. Ситуационная теория лидерства
9. Стили лидерства
10. Компоненты лидерства
11. Типы лидеров
12. Концепции лидерства при решении конкретных задач менеджмента.
13. Модели лидерства.
14. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.
15. Применение эффективных коммуникаций в группе, этичное поведение и использование моральных критериев при принятии решений.
16. Создание команды для реализации экономического проекта. Отличия команд от рабочих групп.
17. Жизненный цикл команды. Типология ролевой структуры команды И. Адизеса.
18. Типология команд менеджеров. Базовые инструменты лидера.
19. Различия между лидером и руководителем
20. Эффективные формы влияния на поведение работников.
21. Организация группового решения умственных задач и достижения креативного результата.
22. Понятие «конфликт». Конфликты в команде (организации) и управление ими. Подходы к разрешению конфликтов.
23. Диагностика поведения работников и групп при урегулировании конфликтов. Социально-психологические характеристики личностей участников конфликта.
24. Способы разрешения конфликта.
25. Эффективность лидера при принятии организационно-управленческих решений.

Банк профессионально-ориентированных ситуационных задач для зачета

Задача 1. Используя распространенные методики (анкеты, тесты, упражнения), определите собственную приверженность к определенному стилю руководства и степень выраженности лидерства. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях эффективного руководства.

Задача 2. На основе результатов по выявлению собственного стиля лидерства разработайте личную программу по развитию способностей к успешному руководству работой малой группы при реализации экономических проектов.

Задача 3. В форме предложенной таблицы укажите особенности и характеристики теорий лидерства.

Характеристика теорий лидерства

Авторство модели	Факторы лидерства в модели	Достоинства модели	Недостатки модели
К.Левин			
Д. МакГрегор			
У.Оучи			
Р.Лайкерт			
Врум-Йеттон-Яго			

Задача 4. Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Задача 5. В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

Задача 6. В коллективе отдела медицинского центра за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями. В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты. Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

1. Чем вы объясните успех команды до прихода нового руководителя?
2. Почему команда не смогла работать эффективно после смены руководства?
3. Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления?

Задача 7. Экономическая служба медицинской организации испытывает тенденции увеличения объемов документации, что требует ведения ее обработки с помощью новых компьютерных программ. В организации есть молодые сотрудники, которые умеют работать на компьютерах, но плохо ориентируются в самом процессе обработки деловой информации. Старейшие сотрудники предприятия хорошо владеют ручной обработкой информации, но с трудом воспринимают компьютеризацию делопроизводства. Задание: в качестве руководителя предприятия предложите пути разрешения конфликта с целью повышения эффективности работы команды.

Задача 8. В медицинской организации выявлена проблема старения кадров и снижение среднего уровня квалификации у специалистов. Экспертами отмечены снижение инициативности и мотивации к работе в коллективе. Предложите мероприятий по решению

проблемы. Разработайте план. Назовите основные компетенции в реализации лидерской позиции руководства. Постройте модель компетенций молодого лидера. Разработайте 10 вопросов к анкете на тему «Выявление мотивационных предпочтений».

Задача 9. Медицинская организация закрыла один из своих филиалов и перевела работников в другой филиал. Персонал, который был переведен, привык работать с мягким «попустительского» типа менеджером. Их новый директор, Олег Сидоров, был опекающим автократом – добрым и дружелюбным, но настаивающим на своих требованиях к служащим. Он принимал все решения и считал, что его приказы должны выполняться «до буквы». Переведенные работники, которые проявляли значительную инициативу, вскоре обнаружили, что не могут соответствовать требованиям Олега и были возмущены тем, что им приходится постоянно испытывать жесткое давление. Хотя он никогда не сравнивал их со служащими, работающими у него много лет, отношение Олега Сидорова к новой группе было очевидно. Скоро переведенные служащие стали смотреть на своих коллег и нового менеджера с негодованием. Возникли трения и частые споры.

Вопросы:

1. Какие теории лидерства описывают стили руководства, используемые прежним и нынешним менеджерами медицинской организации?
2. Почему переведенные работники таким образом реагировали на стиль руководства Олега Сидорова?
3. Если бы Вы были на месте менеджера, какой стиль руководства Вы бы использовали и почему?

Задача 10. Разработка экономического проекта зачастую предполагает нововведения в различных областях деятельности организации. Вместе с тем нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением переменам со стороны работников.

Вопросы:

1. Какой стиль управления следует использовать, чтобы активизировать интерес к инновациям и почему?
2. Какие действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть такое противодействие инновациям?