

ГОУ ВПО Российско-Армянский (Славянский) университет



Утверждено

Директор Института

Арамян Ж.Б.

«18» июня 2024, протокол № 3

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины: Управление и лидерство

Автор (ы) Саакян Мария Арменаковна, к.э.н., доцент

Ф.И.О, ученое звание (при наличии), ученая степень (при наличии)

Направление подготовки: бакалавриат

Наименование образовательной программы: Менеджмент

1. АННОТАЦИЯ

1.1. Краткое описание содержания данной дисциплины.

Дисциплина "Управление и лидерство" направлена на изучение теорий, концепций и практик эффективного управления организациями и руководства персоналом. Это включает в себя развитие навыков принятия решений, коммуникации, мотивации, конфликтного управления и развитие лидерских качеств. Данная дисциплина предназначена для бакалавриата по специальности «Менеджмент».

Человеческий капитал является одним из важнейших ресурсов любой организации. Особую роль в процветании и развитии компании играет управленческий персонал. Теоретические исследования по выяснению роли и содержания управленческого труда попали в поле зрения исследователей относительно недавно. Источниками этих исследований являются работы Г. Минцберга. В своих более поздних работах Минцберг отказывается от определения «управленческая работа» и использует термин «управление» в том же контексте. Сорок лет спустя Минцберг пытается опровергнуть некоторые распространенные мифы и заблуждения о работе менеджеров разного уровня, рассматривая управление не как профессию или искусство, как большинство теоретиков, а как практику и повседневную работу, обусловленную индивидуальными способностями и возможностями каждого менеджера.

Кроме того, дисциплина предусмотрена на развитие лидерских качеств у слушателей курса, на выявление и совершенствование навыков, необходимых не только для эффективного управления, но и для вдохновения, воодушевления персонала организации.

Управленческий труд – это вид интеллектуального труда, который непосредственно не участвует в производстве материальных благ или услуг, не имеет формы материального результата, а является составной частью общего труда персонала, определяет эффективность Работа.

Особенности управленческого труда определяются следующими основными составляющими:

- Цель: создание условий для достижения целей организации, совместной согласованной и согласованной деятельности персонала.
- Содержание: кадровая работа, информация, включающая вычислительную и оргтехнику, средства связи, транспорт.
- Характеристики: интеллектуальная работа (творческая, логическая и техническая деятельность), работа с людьми, различные задания, творческая работа.

- Результат: контрольное вмешательство в виде управленческих решений, приказов, распоряжений.

С точки зрения содержания управленческого труда революционной была классификация управленческих ролей, предложенная Г. Минцбергом еще в 1973 г., согласно которой управленческие роли выступают как:

1. Роль лица, обрабатывающего информацию,
2. Роль лица, принимающего управленческие решения,
3. Межличностная роль, т.е. роль лица, как участника межличностных отношений.

Управленческий труд отличается от всех других видов труда, связанных с экономической деятельностью, тем, что он не связан непосредственно с процессом создания конечного результата или оказания услуг. Управленческая работа направлена на продвижение инновационного элемента во всех сферах, руководство людьми как важнейшим ресурсом организации, инициирование и внедрение изменений. Одной из важнейших составляющих организации управленческого труда является использование современных методов найма и отбора последних, разработка наиболее эффективных структур их обслуживания, развития и продвижения по службе. В то же время в современном мире, помимо управленческих навыков, все большее значение приобретает умение вести за собой людей, доносить до них собственные идеи, формировать эффективную команду и заставлять ее служить цели.

Таким образом, курс «Управление и лидерство» призван обеспечить студентов знаниями, умениями и навыками, касающимися особенностей управленческого труда, вопросов формирования, выдвижения и развития управленческого аппарата, а также структур и методов лидерства в организации.

1.2. Трудоемкость в академических кредитах и часах, формы итогового контроля (экзамен/зачет).

Дисциплина «Управление и лидерство» рассчитана на один семестр – 92 часа и 4 кредита (36 академических часов). Преподается во втором семестре второго курса или во втором семестре третьего курса бакалавриата по специальности «Менеджмент». Курс изучается в форме лекций и практических занятий. Практические занятия проводятся в аудитории в виде обсуждений теоретического блока, решения задач по принятию управленческих решений, представления результатов самостоятельной работы в виде презентаций, обсуждения

соответствующих кейсов и ситуаций. Дисциплина состоит из 1-ого модуля, который оценивается в конце семестра в виде письменной работы, состоящей из теоретических вопросов, а также задач и ситуационных кейсов. В конце семестра по результатам промежуточного контроля студенты получают **зачет с оценкой**.

1.3. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами учебного плана специальности.

Дисциплина «Управление и лидерство» взаимосвязана с такими ветвями менеджмента, как стратегический менеджмент, методы принятия управленческих решений, корпоративная культура, УЧР, управление рисками, управление изменениями и т.д..

1.4. Результаты освоения программы дисциплины:

Код компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Наименование компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Код индикатора достижения компетенций (в соответствии рабочим с учебным планом)	Наименование индикатора достижений компетенций(в соответствии рабочим с учебным планом)
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1	Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования
	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2	Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
	Способен осуществлять	УК-3.3	Владеет навыками распределения

	социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1	Знает принципы построения устного и письменного высказывания на государственном и иностранном языках; требования к деловой устной и письменной коммуникации
	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2	Умеет применять на практике устную и письменную деловую коммуникацию
	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3	Владеет методикой составления суждения в межличностном деловом общении на государственном и иностранном языках, с применением адекватных языковых форм и средств
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1	Знает основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации
	Способен воспринимать межкультурное	УК-5.2	Умеет вести коммуникацию в мире культурного многообразия

	разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах		и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм
	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3	Владеет практическими навыками анализа философских и исторических фактов, оценки явлений культуры; способами анализа и пересмотра своих взглядов в случае разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации
ПК-7	Способен осуществлять документирование процесса управления рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений структурных подразделений организации	ПК-7.1	Использует навыки документирования результатов в рамках отдельных бизнес-процессов
	Способен осуществлять документирование процесса управления рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений структурных подразделений организации	ПК-7.2	Применяет навыки управления рисками в рамках отдельных бизнес-процессов для развития структурных подразделений организации
	Способен осуществлять документирование процесса управления	ПК-7.3	Определяет и сравнивает параметры экономических и управленческих процессов,

	рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений структурных подразделений организации		протекающих в структурных подразделениях
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК-8.1	Применяет навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности
	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК-8.2	Применяет современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач
	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК-8.3	Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах
ПК-9	Способен организовать управление различными видами деятельности предприятия (организации), включая организацию внедрения технологических и продуктовых инноваций или программу организационных изменений	ПК-9.1	Участвует в управлении инновационными проектами с применением современных инструментов инновационного менеджмента
	Способен организовать управление различными видами деятельности предприятия	ПК-9.2	Разрабатывает методы внедрения технологических и продуктовых инноваций в управлении организацией

	(организации), включая организацию внедрения технологических и продуктовых инноваций или программу организационных изменений		
	Способен организовать управление различными видами деятельности предприятия (организации), включая организацию внедрения технологических и продуктовых инноваций или программу организационных изменений	ПК-9.3	Выявляет организационные изменения в различных видах деятельности предприятия для реализации инновационных проектов
ПК-10	Способен организовать труд персонала, осуществлять деятельность по обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии(организации)	ПК-10.1	Использует навыки поиска, анализа и применения нормативных и правовых документов в области трудового законодательства при решении организационно-управленческих задач
	Способен организовать труд персонала, осуществлять деятельность по обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии(организации)	ПК-10.2	Оценивает эффективность профессиональных систем для обеспечения, поиска и привлечения, подбора и отбора квалифицированного персонала
	Способен организовать труд персонала, осуществлять деятельность по	ПК-10.3	Применяет эффективные технологии и методики организации труда персонала

	обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии(организации)		
--	--	--	--

2. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

2.1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Управление и лидерство» - ознакомить студентов с важнейшими теоретическими основами организации труда управляющего персонала, специалистов и других работников организации, а также сформировать у студентов лидерские навыки.

Задачи дисциплины:

- определить содержание управленческой работы и лидерства,
- изучить особенности организации управленческого труда,
- изучить структуры формирования и развития управленческого аппарата,
- изучить теоретические подходы, модели лидерства,
- выявить особенности организации продвижения кадров в управленческом аппарате, а также зарубежный опыт в этой области,
- выявить основные методы принятия управленческих решений,
- изучить практический опыт тайм-менеджмента, лидерства, творчества и инновационных структур,
- изучить эффективные методы построения команды и лидерства,
- определить порядок письменного и устного общения в отношениях руководителя и подчиненного, а также проведения деловых встреч.
- предоставить студентам навыки ведения деловых встреч и переговоров.

Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (в академических часах и зачетных единицах) *(удалить строки, которые не будут применены в рамках дисциплины)*

Виды учебной работы	Всего, в акад. часах
1. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:	72
1.1. Аудиторные занятия, в т. ч.:	36
1.1.1. Лекции	18

1.1.2. Практические занятия, в т. ч.	18
1.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов	
1.1.2.2. Кейсы	
1.1.2.3. Деловые игры, тренинги	
1.1.2.4. Контрольные работы	
1.1.2.5. Другое (указать)	
1.1.3. Семинары	
1.1.4. Лабораторные работы	
1.1.5. Другие виды (указать)	
1.2. Самостоятельная работа, в т. ч.:	36
1.2.1. Подготовка к экзаменам	
1.2.2. Другие виды самостоятельной работы, в т.ч. (указать)	
1.2.2.1. Письменные домашние задания	
1.2.2.2. Курсовые работы	
1.2.2.3. Эссе и рефераты	
1.2.2.4. Другое (указать)	
1.3. Консультации	5
1.4. Другие методы и формы занятий	
Итоговый контроль (зачет с оценкой)	15

2.2. Содержание дисциплины

2.2.1. Тематический план и трудоемкость аудиторных занятий (модули, разделы дисциплины и виды занятий) по рабочему учебному плану

Разделы и темы дисциплины	Всего часов	Лекции, часов	Практ-ие занятия, часов
1	2=3+4	3	4
Тема 1: Введение в дисциплину, основные понятия, различие между терминами управление и лидерство	4	2	2
Тема 2: Теоретические основы лидерства	4	2	2
Тема 3: Основные компетенции управленца	4	2	2
Тема 4: Методы сбора, обработки, анализа информации для принятия управленческих решений	4	2	2
Тема 5: Основные практические навыки принятия управленческих решений	4	2	2

Тема 6: Управление временем (Time management)	4	2	2
Тема 7: Навыки по решению конфликтов (Win-win решения)	4	2	2
Тема 8: Принципы и методы ведения деловых переговоров	4	2	2
Тема 9: Методы оценки эффективности деятельности управленческого персонала	4	2	2
ИТОГО	36	18	18

2.2.2. Краткое содержание разделов дисциплины в виде тематического плана

Тема 1: Введение в дисциплину, основные понятия, различия между терминами управление и лидерство

Сущность понятий «управление» и «лидерство». Сущность управленческого труда. Подходы Минцберга и его последователей. Различные подходы к определению содержания управленческого труда. Основы лидерства, формы и виды.

Рекомендуемая литература:

1. The John Adair Handbook of Management and Leadership, Edited by Neil Thomas, John Adair 2004, John Adair, Neil Thomas and Thorogood Ltd. India. Ёг 4-32
2. David R. Kolzow, LEADING FROM WITHIN: Building Organizational Leadership Capacity, 2014 (https://www.iedconline.org/clientuploads/Downloads/edrp/Leading_from_Within.pdf) Ёг 5-47
3. Meir Liraz, How to Improve Your Leadership and Management Skills (<https://www.bizmove.com/free-pdf-download/how-to-improve-your-leadership-and-management-skills.pdf>)
4. Effective Strategies for Business Managers (<https://www.bizmove.com/free-pdf-download/how-to-improve-your-leadership-and-management-skills.pdf>)
5. Armstrong, Michael, Armstrong's handbook of human resource management practice / Michael Armstrong. 13th Edition ISBN 978-0-7494-6964-1 – ISBN 978-0-7494-6965-8, Jellyfish, UK, 2013 Чрпчр 1
6. Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами. 8-ое издание/ Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2005- 832с. – (Серия Классика МВА) Ёг 20-41:
7. Аширов Д.А., Управление персоналом.- М.: ТК Велби, Проспект, 2005.- 432с. Ёг 50-69:

Тема 2: Теоретические основы лидерства

Власть и лидерство. Теории лидерства. Эволюция знаний о лидерстве. Знания, навыки и умения лидеров. Развитие лидерских компетенций. Сравнение лидеров в сфере бизнеса, экономики и других сфер жизнедеятельности человека.

Рекомендуемая литература:

1. David R. Kolzow, LEADING FROM WITHIN: Building Organizational Leadership Capacity, 2014
(https://www.iedconline.org/clientuploads/Downloads/edrp/Leading_from_Within.pdf)
2. Armstrong, Michael, Armstrong's handbook of human resource management practice / Michael Armstrong. 13th Edition. ISBN 978-0-7494-6964-1 – ISBN 978-0-7494-6965-8, Jellyfish, UK, 2013. Стр. 135-153, 209-243:
3. Десслер Г., Управление персоналом/ Пер. с англ. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004, главы 7, 8, 10:
4. Howard Klein and Natasha Weaver, The Effectiveness of an Organizational Level Organization Program in the Socialization of New Hires, Personnel Psychology 53 (2000), стр. 47-66:
5. Sabina Hicks, Successful Orientation Programs. Training and Development, April 2000, стр. 59

Тема 3: Основные компетенции управленца

Знание и умения владеть основными компетенциями, необходимыми для реализации стратегического, оперативного управления.

Рекомендуемая литература:

1. Małgorzata Tyrańska Managerial Competencies for Various Management Levels Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Zesz. Nauk. UEK, 2016; 11 (959): 21–38: DOI: 10.15678/ZNUEK.2016.0959.1102
2. KEY MANAGERIAL COMPETENCIES AND COMPETENCY MODELS IN INDUSTRIAL ENTERPRISES. KRAJCOVICOVA, K., CAGANOVA, D. CAMBAL, M. Annals & Proceedings of DAAAM International 2012. (https://www.researchgate.net/publication/291898159_Key_managerial_competencies_and_competency_models_in_industrial_enterprises)

3. MANAGERIAL COMPETENCIES AS A KEY FACTOR FOR THE SUCCESS OF HEIS: Actions to strengthen leadership, a Quebec-Mexico collaborative study. (<https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2021/11/Managerial-Competencies-Key-Factor-Success-HEIs.pdf>)
4. Mid-Level Manager Competency Development Guide. Center for applied research. (https://www.leadingage.org/sites/default/files/Mid-Level%20Manager%20Competency%20Development%20Guide_Final_0.pdf).
5. MANAGEMENT COMPETENCIES, ATTITUDE TOWARDS ACCESSING FINANCE AND PERFORMANCE OF SMEs. ODENG JULIUS (https://www.academia.edu/8289706/Management_competencies)

Тема 4: Методы сбора, обработки, анализа информации для принятия управленческих решений

Навыки и умения сбора информации, ее обработки, анализа для принятия управленческих решений. Методы анализа информации для принятия стратегических решений. Механизмы сбора и обработки информации для разработки долгосрочных и краткосрочных проектов.

Рекомендуемая литература:

1. IOM-Monitoring-and-Evaluation-Guidelines. Methodologies for data collection and analysis for monitoring and evaluation. Глава 4 (https://publications.iom.int/system/files/pdf/IOM-Monitoring-and-Evaluation-Guidelines-Chapter-4_0.pdf)
2. Overview: Data Collection and Analysis Methods in Impact Evaluation. Greet Peersman. UN. UNICEF (https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_eng.pdf)
3. METHODS OF DATA COLLECTION. Syed Muhammad Sajjad Kabir Syed Muhammad Sajjad Kabir (https://www.researchgate.net/publication/325846997_METHODS_OF_DATA_COLLECTION).
4. Mar Bornay-Barrachina, Alvaro Lopez Cabrales, Decision Making: International Managerial Skills, March 2019. DOI: 10.4018/978-1-5225-5781
5. David R. Kolzow, LEADING FROM WITHIN: Building Organizational Leadership Capacity, 2014 (https://www.iedconline.org/clientuploads/Downloads/edrp/Leading_from_Within.pdf)t254-97

6. LEADERSHIP & MANAGEMENT Prepared by Ner Le'Elef, Jerusalem, 2004 (<http://www.nerleef.com/books/leadership.pdf>) стр.131-152

Тема 5: Основные практические навыки принятия управленческих решений

Концепции определенности, риска, неопределенности и их влияние на разработку управленческих решений. Сущность концепции риска, концепции определенности и неопределенности, решения, принимаемые в данных условиях. Содержание и сущность оптимизационного анализа. Разработка управленческих решений в условиях риска и неопределенности. Измерение и оценка риска. Полезность, риск и премия за риск. Выработка управленческих решений в условиях неопределенности. Степень неопределенности. Различные методы разработки управленческих решений в условиях неопределенности.

Рекомендуемая учебно-методическая литература :

1. Эконометрика: Учебник/Афанасьев В.Н., Юзбашев М.М., Гуляева Т.И.; под ред. В.Н. Афанасьева, М., Финансы и статистика, 2005.- 256 с.
2. Сно К.К. , Управленческая экономика: пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2000. – 671с.
3. Шелобаев С.И., Математические методы и модели, М., дело, 2000.
4. Замков О.О., Черемных Ю.А., Математические методы в экономике: Учебник, М., Инфра-М, 1999.
5. Баликоев В.З., Общая экономическая теория, Новосибирск, Экза, 1998.
6. Буров А.С., Конъюнктура мировых рынков товаров и услуг, М., Экзамен, 2005.
7. Виханский О.С., Стратегическое управление, М., Гардарики, 2003.
8. Эконометрика, под ред. И.И. Елисеевой, М.: Финансы и статистика, 2005.- 576 с.
9. Шелобаев С.И., Математические методы и модели, М., дело, 2000.
10. Замков О.О., Черемных Ю.А., Математические методы в экономике: Учебник, М., Инфра-М, 1999.

Тема 6: Управление временем (Time management)

Планирование времени, планирование рабочего места. Принципы тайм-менеджмента. Основные причины нехватки времени. Разработка рабочих графиков. Реализация планов.

Рекомендуемая литература:

1. Philip Burnard, Teaching Interpersonal Skills: A handbook of experiential learning for health professionals, University of Wales College of MedicineCardiff. UK <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-7104-3>
2. Brian Tracey. Time management. 2014. <https://www.amanet.org/assets/1/6/time-management-mini.pdf>

Тема 7: Навыки по решению конфликтов (Win-win решения)

Конфликты на рабочем месте. Влияние конфликтов на эффективность управленческой деятельности. Разрешение конфликтов и управление конфликтами. Методы управления конфликтами. Разработка Win-win решений конфликтных ситуаций.

Рекомендуемая литература:

1. Столяренко "Психология управления" Ростов н/Д: 2007. - 507 с. стр. 365-451
2. Meir Liraz, How to Improve Your Leadership and Management Skills Effective Strategies for Business Manager . Глава 6.
3. CONFLICT MANAGMENT IN ORGANIZATION. Željko Turkalj, Ivana Fosić, Davor Dujak,
(https://www.researchgate.net/publication/23535846_Conflict_Management_in_Organization)
Conflict Management in Organization. Available from:
https://www.researchgate.net/publication/23535846_Conflict_Management_in_Organization.

Тема 8: Принципы и методы ведения деловых переговоров

Деловые переговоры. Подготовка к переговорам. Сбор информации и начало переговоров. Управление переговорами. Инициатива и эффективность.

Рекомендуемая литература:

1. Armstrong, Michael, Armstrong's handbook of human resource management practice /Michael Armstrong. 13th Edition.ISBN 978-0-7494-6964-1 – ISBN 978-0-7494-6965-8, Jellyfish, UK,2013 стр. 625-665
2. David R. Kolzow, LEADING FROM WITHIN: Building Organizational Leadership Capacity, 2014
(https://www.iedconline.org/clientuploads/Downloads/edrp/Leading_from_Within.pdf) стр 97-125
3. The John Adair Handbook of Management and Leadership, Edited by Neil Thomas, John Adair 2004 John Adair, Neil Thomas and Thorogood Ltd. India. стр. 178-200

4. How to Improve Your Leadership and Management Skills: Effective Strategies for Business Managers, Meir Liraz, (<https://www.bizmove.com/free-pdf-download/how-to-improve-your-leadership-and-management-skills.pdf>)
5. Равино, А. В., Основы лидерства: тексты лекций для студентов специальности 1 – 25 01 07 «Экономика и управление на предприятии». – Минск: БГТУ, 2014. –85 с. стр.- 4-24, 56-68:
6. Бодо Шефер, Борис Грундль, Простое лидерство, Попурри, 2013, ISBN: 978-985-15-3032-4, часть 2, часть 3 <http://loveread.ec/contents.php?id=56573>

Тема 9: Методы оценки эффективности деятельности управленческого персонала

Оценка управленческой деятельности (с использованием КРІ и других методов) и структуры заработной платы (международный опыт). Надбавки и привилегии, предоставляемые управленческому персоналу.

.Рекомендуемая литература:

1. Performance Management. Dr. Herman Aguinis. Edinburg University 2013. (<https://ebs.online.hw.ac.uk/EBS/media/EBS/PDFs/Performance-Management-Course-Taster.pdf>)
2. Performance Management - Definition, Principles, Features, Scope, Aim and Process. Anupom Sarker. https://www.academia.edu/61817899/Performance_Management_Definition_Principles_Features_Scope_Aim_and_Process
3. A Handbook on Human Resource Management, M. Armstrong 10th ed, 2016 стр. 623-753 333-398
4. Michael Eydman, CEO Salary Gap (https://www.researchgate.net/publication/336899792_CEO_Salary_Gap)
5. Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами, 8-ое издание/ Пер. с английского под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2005, Глава10:

2.2.3. Краткое содержание семинарских/практических занятий/лабораторного практикума

Практические занятия по дисциплине «Управление и лидерство», кроме рассмотрения основных теоретических аспектов данной темы, предусматривают также и командную

работу, ролевые игры, а также игры по тим-билдингу, необходимых как для закрепления, полученных знаний, так и для приобретения практических навыков и развития креативных навыков.

Практические, семинарские занятия, а также тематические дискуссии, организованные в рамках учебного процесса, направлены на закрепление знаний и навыков, полученных в течении лекций и самостоятельной работы.

Студентам предоставляется возможность опробовать приобретенные навыки и знания в симулированных реальных ситуациях и практических заданиях.

2.2.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- Компьютер
- Проектор

Лекции проводятся с применением слайдовых презентаций в формате PowerPoint, которые сопровождают изложение теоретического материала.

Практические занятия проводится в аудиториях с применением кейсов и ролевых игр, а также ситуаций для анализа.

2.3. Модульная структура дисциплины с распределением весов по формам контролей

	Веса форм текущего контроля в результирующей оценке текущего контроля			Веса форм промежуточного контроля и результирующей оценки текущего контроля в итоговой оценке промежуточного контроля			Вес итоговых оценок промежуточных контролей в результирующей оценке промежуточного контроля	Вес оценки результирующей оценки промежуточных контролей и оценки итогового контроля в результирующей оценке итогового контроля
	М1 ¹	М2	М3	М1	М2	М3		
Вид учебной работы/контроля								

¹ Учебный Модуль

контролей в результатирующей оценке итогового контроля								
Экзамен/зачет (оценка итогового контроля)								зачет с оценкой
	$\Sigma = 1$							

3. Теоретический блок (указываются материалы, необходимые для освоения учебной программы дисциплины)

3.1. Материалы по теоретической части курса

Основная, базовая литература

1. Armstrong, Michael, Armstrong's handbook of human resource management practice / Michael Armstrong. 16th Edition ISBN 978-0-7494-6964-1 – ISBN 978-0-7494-6965-8, Jellyfish, UK,2020:
2. The John Adair Handbook of Management and Leadership, Edited by Neil Thomas, John Adair 2004.
3. John Adair, Neil Thomas and Thorogood Ltd. India.
4. Susan Hayter, Chang-Hee Lee (2018) Industrial Relations in Emerging Economies: The Quest for Inclusive Development, ILO,Edward Elgar Publishing, Geneva, Switzerland.
5. Campbell,J.C, Jensen, M. et al. Interpersonal and Leadership Skills: Using Virtual Humans to Teach New Officers , Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/TSEC) 2011 (<http://hayslab.com/publications/campbell.hays.core.birch.bosack.clark.2011.pdf>)
6. Равино, А. В., Основы лидерства: тексты лекций для студентов специальности 1 – 25 01 07 «Экономика и управление на предприятии». – Минск: БГТУ, 2014. –85 с. Ег- 4-24, 56-68:
7. Бодо Шефер, Борис Грундль, Простое лидерство, Попурри, 2013, ISBN: 978-985-15-3032-4, часть 2, часть 3 <http://loveread.ec/contents.php?id=56573>
8. David R. Kolzow, LEADING FROM WITHIN: Building Organizational Leadership Capacity, 2014 (https://www.iedconline.org/clientuploads/Downloads/edrp/Leading_from_Within.pdf)
9. Poór, József & Karoliny, Zsuzsa & Alas, Ruth & Kirilova Vatchkova, Elizabeta. (2011). Comparative international human resource management (CIHRM) in the light of the Cranet

Regional Research Survey in Transitional Economies. Employee Relations. 33. 428-443. 10.1108/01425451111142710.

10. Morley, Michael & Heraty, Noreen & Collings, David. (2006). Introduction: International Human Resource Management and International Assignments. DOI: 10.1007/978-1-349-72883-1_1. (https://www.researchgate.net/publication/314645356_Introduction_International_Human_Resource_Management_and_International_Assignments):

11. How to Improve Your Leadership and Management Skills: Effective Strategies for Business Managers, Meir Liraz, (<https://www.bizmove.com/free-pdf-download/how-to-improve-your-leadership-and-management-skills.pdf>)

12. Боковня А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А.Е, Боковня. – М. : ИНФРА-М, 2013.

Дополнительные и интернет ресурсы

1. Булат Р.Е. Документационное обеспечение управления персоналом: уч. пособие / Р.Е. Булат. – М. : «ИНФРА-М», 2015.

2. Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации; Юрайт - Москва, 2013.

3. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами; Питер - Москва, 2012.

4. Колосова, Р.П., Роцин С.Ю. Экономика труда: от НОТ к теории социально – трудовых отношений [Текст] / Р.П. Колосова, С.Ю. Роцин // ВМУ: сер.6.экономика. – 2014.- №6.

5. Коробкина М. А. Кадровые технологии в практике управления персоналом организаций // Вестник Восточно-Сибирской Открытой Академии. – 2014. – Т. 12. – № 12 (12).

6. Оксина К. Э., Розина Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации; Проспект - Москва, 2013.

7. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование; Юрайт - Москва, 2014.

8. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4; Издательский дом "Дело" РАНХиГС - Москва, 2013.

9. Хачатурян А. А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации. Стратегические основы; ЛКИ - Москва, 2010.
10. Ширяев В. И., Баев И. А., Ширяев Е. В. Управление предприятием. Моделирование, анализ, управление; Либроком - Москва, 2010.
11. Creating a World without Poverty: Social Bussiness and the Futurte of Capitalism, Muhhamad Yunnus, GLOBAL URBAN DEVELOPMENT Volume 4 Issue 2 November 2008. Ё2 1-19 <http://www.globalurban.org/GUDMag08Vol4Iss2/Yunus.pdf>
12. Introduction to work study, edited by George Kanaway, International Labor Office Geneve, 1992, https://books.google.am/books?id=IHHB-3qayLUC&pg=PA114&hl=ru&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false

4. Фонды оценочных средств (указываются материалы, необходимые для проверки уровня знаний в соответствии с содержанием учебной программы дисциплины).

Для наиболее эффективной и целесообразной организации как лекций, семинаров, практических занятий, так и самостоятельной работы студентов предлагаем следующую логику и последовательность шагов. Прежде всего, необходимо отметить, что для проведения лекционных занятий преподаватель заранее представляет студентам перечень обсуждаемых вопросов, литературу, а также вопросы, задания и источники задач для изучения и решения. Лекция является одной из важнейших составляющих аудиторного обучения. Её цель – формирование у студентов ориентировочной основы для последующего усвоения материала методом самостоятельной работы.

Для каждого раздела данной дисциплины предусмотрены семинарские и практические занятия, в течение которых студенты представляют свою самостоятельную работу, обсуждают конкретные ситуации, решают задачи по теме. Преподаватель разъясняет и выясняет непонятные или сложные моменты данного раздела, отвечает на возникшие вопросы.

В конце семинара преподаватель дает оценку студентам, исходя из:

- качества подготовки;
- активности студента;

- логичности и правильности их ответов;
- недостатков в работе студентов;
- объема и качества самостоятельной работы студентов.

При оценке студентов важно всегда помнить, что главные принципы, которыми руководствуется преподаватель – это систематичность, объективность, аргументированность. Кроме того, проверка, контроль и оценка знаний студента, требуют также и учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности.

4.1. Перечень содержания проектов для окончательной оценки курса

Окончательная оценка знаний студентов по дисциплине проходит в форме презентаций групповых проектов.

Темы экзаменационных групповых проектов (примеры):

1. Общественное лидерство: реализация проекта в сфере корпоративная социальная ответственности;
2. Общественное лидерство: реализация проекта в сфере экологии;
3. Общественное лидерство: реализация проекта в сфере образования;
4. Организация мероприятий, направленных на эффективное сотрудничество частного бизнеса и государственного сектора;
5. Управление и лидерство в формальных группах;
6. Лидерство в команде, реализация проектов в сфере ИТ;
7. Реализация проектов в сфере туризма и сервиса.

5. Методический блок

5.1 Методика преподавания, обоснование выбора данной методики

Для наиболее эффективной и целесообразной организации как лекций, семинаров, практических занятий, так и самостоятельной работы студентов предлагаем следующую логику и последовательность шагов. Прежде всего, необходимо отметить, что для проведения лекционных занятий преподаватель должен заранее представить студентам перечень обсуждаемых вопросов, литературу, а также вопросы, задания и источники задач для изучения и решения. Лекция должна быть одной из важнейших составляющих аудиторного обучения. Её цель – формирование у студентов ориентировочной основы для последующего усвоения материала методом самостоятельной работы.

Для каждого раздела данной дисциплины предусмотрены семинарские и практические занятия, в течение которых студенты представляют свою самостоятельную работу, обсуждают конкретные ситуации, решают задачи по теме. Преподаватель разъясняет и выясняет непонятные или сложные моменты данного раздела, отвечает на возникшие вопросы.

В составе данного УМКД представлены вопросы для организации семинарских занятий, а также источники и конкретные задачи, необходимые для более глубокого усвоения материала.

В конце семинара преподаватель дает оценку студентам, исходя из:

- качества подготовки;
- активности студента;
- логичности и правильности их ответов;
- недостатков в работе студентов;
- объема и качества самостоятельной работы студентов.

При оценке студентов важно всегда помнить, что главные принципы, которыми руководствуется преподаватель – это систематичность, объективность, аргументированность. Кроме того, проверка, контроль и оценка знаний студента, требуют также и учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности.

Методические рекомендации для студентов

Данные методические указания необходимы студентам для эффективного изучения данной дисциплины и организации самостоятельной работы.

Прежде всего, студентам необходимо ознакомиться с тематикой дисциплины «Управление и лидерство», а также со списком литературы.

После лекционных занятий и ознакомления с предлагаемой литературой студентам необходимо попробовать ответить на вопросы, а также обсудить ситуационные задачи и кейсы по темам. Часть задач, которая задается в качестве самостоятельной работы, должна быть рассмотрена вне аудитории. Кроме вышеуказанного, в пределах данного предмета предусмотрены самостоятельное составление презентаций.