

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Институт управления, экономики и финансов  
Центр магистратуры



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по образовательной деятельности КФУ  
проф. Таюрский Д.А.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **Программа дисциплины**

Лидерство

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
  - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
  - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) ассистент, к.н. Мясников Д.А. (кафедра управления человеческими ресурсами, Институт управления, экономики и финансов), dmitriymyasnikov@mail.ru

### 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения
ПК-27	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения
ПК-31	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
ПК-33	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен демонстрировать способность и готовность:

- способность использовать на практике полученные знания и навыки;
- готовность мотивировать персонал на достижение организационных целей и повышение индивидуальной и групповой эффективности.

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.3 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 "Управление персоналом (Управление человеческими ресурсами)" и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

## 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 0 часа(ов), практические занятия - 36 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 72 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен во 2 семестре.

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

### 4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. История зарождения и развития психологии лидерства.	2	0	6	0	12
2.	Тема 2. Личностные характеристики лидера. Лидер-мужчина. Лидер-женщина.	2	0	6	0	12
3.	Тема 3. Функция лидера в современном обществе	2	0	6	0	12
4.	Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры	2	0	6	0	12
5.	Тема 5. Понятие команды, типы команд. Командообразование.	2	0	6	0	12
6.	Тема 6. Социально-психологическая структура команды	2	0	6	0	12
	Итого		0	36	0	72

### 4.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. История зарождения и развития психологии лидерства.

Можно выделить несколько этапов развития психологии лидерства. Первый этап - это теологический. Второй - философско-религиозный, третий - научный. На протяжении длительного периода считалось, что правитель - это избранник Бога. Второй этап - философско-религиозный. Проблема организационной одарённости впервые была поставлена мыслителями Древнего мира. Так, ещё в Древнем Китае и первом еврейском государстве организация была признана одной из высших ценностей. В эти же годы начал постепенно развеваться теологический миф о правителе и, следовательно, возникла потребность в осмыслении таких социальных явлений как организация и руководство организацией. Необходимо отметить, что конфуцианство наряду с буддизмом определяет базовые принципы традиционной системы воспроизводства талантливых руководителей на Востоке. Что же касается буддизма, то, как отмечает ряд авторов, в буддизме разработаны методы диагностики талантливых руководителей, в том числе выявлены признаки, которые можно обнаружить уже в возрасте до трех лет. Однако этот метод диагностики основывается на интуиции эксперта, в роли которого выступает уже состоявшийся талантливый руководитель. Следовательно, на Востоке еще с древних времен сформировалось основные положения, имеющих отношение к проблеме организационного таланта:

талантливые руководители появляются в результате целенаправленной системы воспитания; эта система предполагает длительный, многолетний, поэтапный процесс выращивания лидеров;

не все люди могут достигнуть управленческих вершин, следовательно, необходим отбор талантливых руководителей. Система отбора носила лонгитюдный характер и включала, как минимум, три аспекта: психофизический, ориентированный на максимально возможное управление своим телом; духовный, целью которого являлось овладение соответствующей моралью и идеалами; психологический ориентированный на максимально возможное управление интеллектуальными и эмоциональными процессами. Итак, как нетрудно заметить современные концепции воспроизводства талантливых руководителей, наставничество имеют глубокие корни в древней восточной системе воспитания талантливых руководителей.

На Западе система взглядов на организационный талант складывалась под влиянием идей философов Древней Греции и, прежде всего, Сократа, взгляды которого были в последующем описаны и уточнены его учеником Платоном.

Следовательно, в западной культуре также изначально предполагалось, что организационный талант развивается и этим талантом наделены избранные люди. Организационный талант рассматривался как проявление высокого уровня развития способности к самопознанию, самоуправлению, самореализации, саморазвитию.

## **Тема 2. Личностные характеристики лидера. Лидер-мужчина. Лидер-женщина.**

Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгоменеджмент, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.

## **Тема 3. Функция лидера в современном обществе**

Существует ряд общих личностных качеств, свойственных большинству лидеров:

Увлечённость: невозможно назвать лидера, который не обладает этим качеством!

Целостность: подразумевает как целостность личности лидера, так и его способность придерживаться ценностей, имеющих отношение к внешнему миру, в первую очередь таких как добро и правда. Благодаря этому качеству люди доверяют лидеру.

Жёсткость: требовательность, стремление подчинить себя и вверенных ему сотрудников высоким стандартам; большой запас жизненных сил; настойчивость; стремление заслужить уважение.

Справедливость: непредвзятость; стремление вознаграждать за хорошие и наказывать за плохие результаты, не делая исключений для любимчиков; способность вести себя с людьми по-разному, но в равной степени справедливо.

Душевная теплота: единство души и разума; любовь к тому, что приходится делать, и забота о людях; бесчувственный, холодный человек не может стать хорошим лидером.

Скромность: качество противоположное высокомерию, умение выслушать собеседника; умеренное самолюбие.

Уверенность: не чрезмерная самоуверенность, граничащая с высокомерием, а уверенность в своих силах, наличие или отсутствие которой люди всегда замечают

## **Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры**

Неформальное лидерство возникает стихийно. Например, в парном фигурном катании на коньках, как сказала известная фигуристка Татьяна Войтюк, "соотношение: кто лидер, а кто - ведомый - не устанавливается на общем собрании, это приходит само собой и обжалованию не подлежит" (см.: Советский спорт. 1973. 5 июля).

Пути выдвижения человека в лидеры различны. Отсюда возникла одна из теорий, объясняющая механизмы выдвижения лидеров, - лидерство как функция ситуации. Согласно этой теории, человек становится лидером в одной ситуации и не может им стать в другой. Например, человек, лучше всех решающий стоящую перед группой задачу, быстро становится лидером в группе людей, незнакомого прежде друг с другом. И наоборот, в группе людей, хорошо знающих друг друга и имеющих уже лидера, человек, хорошо решающий задачу, не будет быстро выдвинут в лидеры, так как группа ориентирована на действия своего лидера. Глава 14. Лидерство и его влияние на успешность деятельности спортивной команды

Лишь в случае неудачи последнего и возникновения напряженности группа начнет выяснять, кто же лучше справился с заданием. Тогда-то и происходит смена лидера. При этом если группа ориентирована на задачу, то лидером становится член группы, тоже ориентированный на задачу. Если группа ориентирована на общение (студенты), то лидером становится член группы, ориентированный на общение. Таким образом, ситуация приводит группу к выдвиганию критерия, по которому один из членов группы будет выдвинут в лидеры. Однако для того, чтобы член группы был выдвинут в данной ситуации в лидеры, он должен обладать такими особенностями и способностями, которые выведут группу из тупика, приведут ее к достижению цели.

Противоположной вышеизложенной является теория врожденных черт лидерства, согласно которой некие врожденные свойства позволяют человеку в любой ситуации занять господствующее положение и взять на себя роль лидера. Конечно, попытка обосновать наличие типичных для всех условий деятельности и общения черт лидера обречена на неудачу. Ведь каждая ситуация требует проявления разных черт личности и разных способностей. Действительно, эта теория, выдвинутая в 1930-х годах в США Е. Богардусом, не получила в дальнейшем фактического подтверждения. В настоящее время роль врожденных свойств человека в выдвижении в лидеры отрицается.

Однако для понимания механизмов выдвижения человека в лидеры необходим многофакторный подход. Неправомерно распространять положения одной какой-либо теории на все случаи жизни; каждая теория рассматривает, как правило, явление односторонне. Нужно попытаться синтезировать то положительное и проверенное практикой, что имеется в каждой теории, отбросив крайности. В связи с этим целесообразно синтезировать изложенные две теории, поскольку каждая из них не охватывает полностью такое многогранное явление, как лидерство, а рассматривает лишь одну из его сторон.

### **Тема 5. Понятие команды, типы команд. Командообразование.**

В традиционном коллективе действует принцип пирамиды: есть руководитель, который принимает решения и отдаёт указания, и есть подчинённые, их исполняющие. В команде в анализе проблемы и поиске решения участвует вся группа. И только после разработки сценария решения проблемы внутри команды распределяется ответственность и обозначаются сроки исполнения конкретных этапов работы.

### **Тема 6. Социально-психологическая структура команды**

Коллектив как психолого-педагогическое явление в научной и методической литературе понимается различно. В одном случае под коллективом понимают любое организованное объединение людей, в другом -- высокую степень развития группы. Сегодня люди, как правило, работают не в одиночку, а в составе группы, объединенной по какому-то принципу, например общности территории, профессии, социальных условий, случайных обстоятельств, в которых они оказались. Это не означает, что они постоянно должны находиться рядом и совместно выполнять работу, главное здесь -- включенность в определенную систему межличностных отношений. В рамках групп могут образовываться коалиции -- подгруппы, стремящиеся оказать влияние на групповое поведение. Группа может выступать в качестве управляющей, управляемой или самоуправяемой структуры с различной степенью сплоченности ее членов -- от неорганизованной толпы до единого коллектива. Чтобы считаться коллективом, группа должна удовлетворять нескольким признакам, главным из которых можно считать наличие общей цели у всех ее членов. Последняя может формироваться в результате взаимного влияния их индивидуальных целей или задаваться извне в соответствии с миссией организации, но всегда будет совместной, единой для всех, а не просто одинаковой, схожей.

Другим признаком коллектива является психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней, в основе чего лежат совместные интересы, идеалы, принципы, сходство или взаимная дополняемость характеров, темпераментов и т.п., хотя переоценивать эти моменты не следует.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-99бин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

East View - <http://www.ebiblioteka.ru/>

Znaniumm - <http://www.znaniumm.com>

Консультант студента - <http://www.studmedlib.ru/>

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) включает оценочные материалы, направленные на проверку освоения компетенций, в том числе знаний, умений и навыков. Фонд оценочных средств включает оценочные средства текущего контроля и оценочные средства промежуточной аттестации.

В фонде оценочных средств содержится следующая информация:

- соответствие компетенций планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю);
- критерии оценивания сформированности компетенций;
- механизм формирования оценки по дисциплине (модулю);
- описание порядка применения и процедуры оценивания для каждого оценочного средства;
- критерии оценивания для каждого оценочного средства;
- содержание оценочных средств, включая требования, предъявляемые к действиям обучающихся, демонстрируемым результатам, задания различных типов.

Фонд оценочных средств по дисциплине находится в Приложении 1 к программе дисциплины (модулю).

## 7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

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

East View - <http://www.ebiblioteka.ru/>

Znaniumm - [www.znaniumm.com](http://www.znaniumm.com)

Консультант студента - <http://www.studmedlib.ru/>

Электронно-библиотечная система Издательство ?Лань? - <http://e.lanbook.com/>

БибlioРоссика - <http://www.bibliorossica.com/>

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

Вид работ	Методические рекомендации
практические занятия	В ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному

Вид работ	Методические рекомендации
самостоятельная работа	Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное или аудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (или при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).
экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.

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

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

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

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

#### **12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи;
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.



Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе "Управление человеческими ресурсами".

### Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

#### Основная литература:

1. Перкинс, Деннис Н. Т. Лидерство на грани = Leading at the edge: уроки лидерства, почерпнутые из героич. саги об антаркт. экспедиции Шеклтона / Деннис Н.Т. Перкинс совместно с Маргарет П. Холтман, Полом Р. Кессслером и Кэтрин Маккарти. ?Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. ?399 с.: ил.; 22.?(Серия 'Бизнес-бестселлер').?Авт. также на англ. яз.: Dennis N.T. Petkins. ?На суперобл. авт.: Деннис Н.Т. Перкинс, д-р философии. ?Библиогр. в примеч..?ISBN 5-222-06251-1, 5000 .? .
2. Шаблинский И. Г. Политическое лидерство: типология и технология: учеб. пособие / И.Г. Шаблинский; Федер. агентство по образованию, Нац. фонд подгот. кадров. ?Москва: Новый учеб., 2004. ?125, [1] с.; 22. ?Библиогр. в подстроч. примеч..?2012-04-3. ?ISBN 5-8393-0357-7, 3500 .? .
3. Гоулман, Дэниел. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; пер. с англ. [А. Лисицыной]. ?2-е изд.. ?Москва: Альпина Бизнес Букс, 2007. ?300 с.: ил.; 24. ?Загл. и авт. ориг.: Primal leadership / Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie McKee. ?Библиогр. в примеч.: с. 270-298. ?ISBN 978-5-9614-0507-1, 4000.
4. Ханнанова, Диляра Хатиповна. Управленческое лидерство: современные исследования / Д. Х. Ханнанова, А. Х. Шагиахметова. ?Казань: Казанский университет, 2011. ?151 с.: ил.; 21. ?Библиогр.: с. 139-151 и в подстроч. примеч..?ISBN 978-5-98180-943-9((в обл.)), 500 .? .
5. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 864 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=179702>
6. Организационное поведение: Учебник / С.Д. Резник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 430 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=248729>

#### Дополнительная литература:

1. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=463431>
2. Теория организации: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=369915>
3. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=462069>
4. Практический менеджмент: Уч. пос. / Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, О.Н. Александрова; Под общ. ред. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 330 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=468883>
5. Теория управления: Учебное пособие / Л.А. Бурганова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 160 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=393710>

**Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.