

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Лидерство и влияние наименование дисциплины

**Автор:** директор центра публичной политики и государственного управления ИОН,  
к. э. н. Абрамова Н.М

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.03.02 Менеджмент

**Квалификация (степень) выпускника:** Бакалавр

**Форма обучения:** Очная

#### Цель освоения дисциплины:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-5	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК-5.1	Способность различать специфику этнической, религиозной, гендерной, возрастной дискриминации и дискриминации людей с ограниченными возможностями здоровья в различных исторических и культурных контекстах.
ПК-2	Способность к адаптации с учетом особенностей социальной среды	ПК-2.1	Освоение методов социально-психологической адаптации в различных жизненных и производственных ситуациях

#### План курса:

##### Тема 1 Создание концепции:

- Выработка энергии для достижения большой мечты, энергии для работы «от и до», на всех уровнях
- Работа на достижение высокой цели и помощь другим в осознании своего места в общем деле
- Создание и продвижение такой концепции, которая вдохновляла бы, заряжала бы людей и при этом была вполне реализуема
- Формирование такого изложения концепции, которое способствовало бы ее реализации
- Помощь коллективу при внедрении преобразований в организации, объясняя им, что происходит, что изменилось, что меняется и что будет меняться и их место во всем этом процессе
- Поведение победителя, в том числе готовность рисковать и умение принять поражение

- Обеспечение контекста для формирования концепции, стратегии и последующей деятельности
- Четкая расстановка приоритетов в своем участии и для организации в целом
- Поощрение мышления, основанного на возможности выбора
- Использование энергии противников и тех, кто находится все ситуации, для воплощения своей собственной мечты.

## **Тема 2 Коммуникация посредством слушания:**

- Эффективное взаимодействие – лидер внимательно слушает, старается всех объединить, ведет разговор таким образом, чтобы вдохновить всех участников команды на работу и достижение положительного результата.
- Умение коммуницировать со всеми стейкхолдерами в ситуации, когда в организации происходят серьезные изменения
- Разработка стратегических позиций и планов
- Инициирование и поощрение обсуждений, в результате которых могут открыться новые возможности и наметиться действия, необходимые для реализации новых идей.

## **Тема 3 Оптимизация ресурсов:**

- Оптимизация имеющихся ресурсов таким образом, чтобы позволить противостоять наиболее серьезным вызовам
- Расстановка приоритетов в работе
- Принятие решений и распределение работы

## **Тема 4 Подключение всех членов команды:**

- Заражение остальных своими идеями настолько, чтобы они действовали решительно и смело
- Создание понимания всеми перспективы (помочь людям осознать проект в целом)
- Подталкивание формирующихся коалиций в нужном направлении
- Создание и использование социальных сетей, понимание того, как можно на них влиять
- Стимулирование совместной работы
- У всех должно быть понимание, что сделать нужно как можно быстрее
- Получение отдачи от команды
- Использование положительных результатов, чтобы повысить моральный дух в команде

## **Тема 5 Стимуляция роста членов команды:**

- контроль за повышением уровня сотрудников и результатами
  - информирование
  - определение видов работы
  - планирование и целеполагание
  - отслеживание хода работы и результатов
- Придание членам команды уверенности в своих силах и способностях
- Поощрение членов команды к принятию новых идей

## **Тема 6 Координация работы:**

- Формирование сплоченного коллектива
- Понимание ряда самых важных моментов vs. всех важных моментов
- Оценка важности тех или иных видов деятельности и поиск способов наилучшего использования ресурсов.

## **Тема 7 Создание необходимой культуры общения:**

- Формирование культуры общения
  - Понимание того, что во всяком общении есть «теневая сторона»
  - Хорошая обратная связь
  - Четкая и ясная коммуникация, уверенные «да» и «нет»
- Верность собственным обещаниям и формирование тем самым доверия к себе.

**Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

Текущий контроль: диспут, симуляции

Промежуточная аттестация: зачет

**Основная литература:**

1. Leadership Lessons from Compelling Contexts, edited by Claudia Peus, et al., Emerald Group Publishing Limited, 2016. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ranepa-ebooks/detail.action?docID=4509355>.