

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»**

Институт экономики, управления и социальных технологий
Кафедра Социологии, политологии и менеджмента

АННОТАЦИЯ

к рабочей программе

«Лидерство в малом бизнесе»

Индекс по учебному плану: **Б1.В.ДВ.16.02**

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**

Квалификация: **бакалавр**

Профиль подготовки: **Менеджмент в промышленности**

Вид(ы) профессиональной деятельности: **организационно-управленческая,
предпринимательская, информационно-аналитическая**

Казань 2019 г.

РАЗДЕЛ 1. ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ И КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1 Цель изучения дисциплины (модуля)

Основной целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся лидерских компетенций, которые должны проявиться в различных сферах профессиональной деятельности, социальном и межкультурном взаимодействии.

1.2 Задачи дисциплины (модуля)

Основными задачами дисциплины (модуля) являются:

- дать системное представление о роли и значении лидера в деятельности компании, показать его возможности и объекты влияния;
- показать факторы и причины возникновения проблем в деятельности лидера, а также их возможные последствия для результатов его деятельности;
- научить использовать методы анализа, оценки решений в деятельности лидера;
- дать представление о стандартах лидерства, применяемых в разных компаниях.

1.3 Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Лидерство в малом бизнесе» входит в Блок Б1 «Дисциплины (модули)» и относится к вариативной части программы (дисциплины по выбору), читается в восьмом семестре на четвертом курсе по профилю «Менеджмент в промышленности».

1.4 Перечень компетенций, которые должны быть реализованы в ходе освоения дисциплины

ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

РАЗДЕЛ 2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ТЕХНОЛОГИЯ ЕЕ УСВОЕНИЯ

2.1 Структура дисциплины (модуля), ее трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы или 72 часа.

Таблица 1

Распределение фонда времени по видам занятий

Наименование раздела и темы	Всего часов	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах/ интерактивные часы)				Коды составляющих компетенций	Формы и вид контроля освоения составляющих компетенций
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам.раб.		
<i>Раздел 1. Теоретические и поведенческие аспекты лидерства</i>							<i>ФОС ТК-1 Тестирование</i>
Тема 1.1 Функции лидера в современном обществе, личностные характеристики лидера	10	1			9	<i>ПК-13</i>	Экспресс-опрос
Тема 1.2. Стили лидерства	12	1		2	9	<i>ПК-13 ПК-1У</i>	Решение ситуативных задач
Тема 1.3 Лидерство в организации	12	1		2	9	<i>ПК-1У ПК-1В</i>	Выполнение практических заданий
<i>Раздел 2. Руководство и лидерство</i>							<i>ФОС ТК-2 Тестирование</i>
Тема 2.1. Теория руководства и лидерства	12	1		2	9	<i>ПК-13</i>	Выполнение практических заданий
Тема 2.2. Эффективность управления	12	1		2	9	<i>ПК-1У ПК-1В</i>	Выполнение практических заданий
Тема 2.3 Теория управления изменениями	10	1			9	<i>ПК-1У ПК-1В</i>	Экспресс-опрос
Зачет	4				4	<i>ПК-13, ПК-1У, ПК-1В</i>	<i>ФОС ПА Тестирование Устное собеседование</i>
ИТОГО:	72	6		8	58		

РАЗДЕЛ 3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

3.1.1 Основная литература

1. Эффективное лидерство / О.В. Евтихов. - Краснояр.: СибГАУ, 2012. - 132 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=536762>

2. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 279 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=917619>

3.1.2 Дополнительная литература

3. Лидерство / Шалунова М. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 224 с.: <http://znanium.com/bookread2.php?book=610310>

4. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией / Бауэр М., - 3-е изд. - М.:Альп. Бизнес Букс, 2016. - 198 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=771289>

5. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2007. - 238 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=529467>

3.2 Информационное обеспечение дисциплины (модуля)

3.2.1 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Федеральный образовательный портал. Экономика, социология, менеджмент. Раздел Управление человеческими ресурсами. <http://ecsocman.hse.ru/docs/16000535/>

3.2.2 Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Microsoft Windows.
2. Microsoft Office

3.3 Кадровое обеспечение

3.3.1 Базовое образование

Высшее образование в предметной области менеджмент/управление персоналом, необходимых в работе с персоналом и социальными группами, и /или наличие ученой степени и/или ученого звания в указанной области и /или наличие дополнительного профессионального образования – профессиональной переподготовки в области управления персоналом и /или наличие заключения экспертной комиссии о соответствии квалификации преподавателя профилю преподаваемой дисциплины.

4.3.2 Профессионально-предметная квалификация преподавателей

Наличие научных и/или методических работ по организации или методическому обеспечению образовательной деятельности по направлению менеджмент/управление персоналом, выполненных в течение трех последних лет.

4.3.3 Педагогическая (учебно-методическая) квалификация преподавателей

К ведению дисциплины допускаются кадры, имеющие стаж научно-педагогической работы (не менее 1 года); практический опыт работы в области психологии на должностях руководителей или ведущих специалистов более 3 последних лет.

Обязательное прохождение повышения квалификации (стажировки) не реже чем один раз в три года соответствующее области менеджмента/управления персоналом, либо в области педагогики.