Программа учебной дисциплины
«Лидерство в государственных организациях»

Утверждена
Академическим советом ООП
Протокол №04-17/18 от «25»_06__2018__ г.

Автор	Иванова Н.Л., д.психол.н., профессор
Число кредитов	5
Контактная работа (час.)	44
Самостоятельная работа (час.)	146
Курс	2
Формат изучения дисциплины	Full time

I. ЦЕЛЬ, РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРЕРЕКВИЗИТЫ

Целью дисциплины является подготовка студентов к успешной деятельности по управлению кадрами в государственных организациях и органах государственного управления. Дисциплина дает будущим специалистам в сфере управления кадрами необходимую базу для осуществления лидерских функций и развития коммуникаций, способствующих конструктивному управлению внутренними и внешними конфликтами при решении проблем.

Для достижения указанной цели предусмотрено обучение подходам к проблеме лидерства и руководства, способам, которые используют лидеры различных типов для преодоления конфликтов и повышения эффективности функционирования сотрудников организаций. Рассматриваются качества лидера, оказывающие влияние на функционирование персонала, внутренние и внешние особенности взаимодействия.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные подходы к лидерству в организации, особенности управления конфликтами, тенденции в управлении конфликтами для эффективного решения проблем.

Уметь: анализировать типы лидерства, выделять типы конфликтов, оценивать методы управления конфликтами.

Иметь навыки (приобрести опыт): диагностики типа лидерства, использования основных методов управления конфликтами.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах: «Введение в публичное управление», «Общий менеджмент», «Управление кадрами в государственных организациях», «Эффективность государственного управления», «Кадровая политика и реформирование государственной службы России».

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

- Знать основные понятия и проблематику указанных пререквизитных дисциплин;
- Уметь анализировать и сопоставлять различные теоретические подходы к проблеме;
- Уметь находить эмпирические аналоги теоретических концептов, иллюстрировать различные теоретические проблемы примерами из жизни реальных организаций.

II. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. . Конфликты в организациях

Проблема самоопределения лидера. Природа и значение самоопределения для реализации целей лидера и жизнедеятельности организации.

Основные причины конфликтов в организациях. Природа конфликта как психологического феномена. Сущность, свойства, структура и динамика конфликтов. Объективные и субъективные причины конфликтов в организациях. Последствия конфликтов в сфере деловых отношений для организации в целом. Проблема измерения параметров и последствий конфликтов. Классификация конфликтов.

Значение конфликтов, для решения проблем в организации. Принципы управления конфликтом в организации. Способы анализа проблемы конфликта и поиска наилучших альтернатив для разрешения противоречий. Проблемы реализации принципа сотрудничества в разрешения конфликта. Основные методы урегулирования конфликта для разрешения проблемной ситуации.

Тема 2. Лидерство и руководство

Лидерство и руководство. Лидерские компетенции руководителя. Организационные условия формирования лидера. Этапы становления лидера в организации. Функции лидера в организации. Особенности поведения лидера в организациях с различной организационной культурой. Роль лидерства и управления. Стили управления (лидерства), стратегия руководства, методы оказания влияния на подчиненных и сотрудников.

Объяснение феномена лидерства. Динамика представлений о лидерстве: от личностных качеств к особенностям поведения. Эмоциональный интеллект как ресурс лидера. Способы анализа лидерства с позиции разных подходов. Примеры использования подходов на практике.

Тема 3. Лидерство через конфликт. Способы влияния лидера

Роль лидера в конфликтной ситуации и разрешении конфликта. Роль формального и неформального лидера в управлении конфликтами. Методы анализа поведения неформального лидера в конфликтной ситуации и урегулировании конфликта (анализ мнения, предвосхищение поведения).

Конструктивные и неконструктивные формы лидерского поведения. Лидер как медиатор в разрешении конфликтов и споров. Роль лидера в трансформации конфликтной ситуации в ситуацию новых возможностей.

Способы влияния. Социально-психологические факторы влияния. Стиль лидерства как способ влияния. Психологические особенности стилей лидерства. Факторы, определяющие стиль лидерства. Влияние через самопрезентацию. Подходы к самопрезентации лидера.

Теории лидерства применительно к контексту организации. Типологии лидерства: эмоциональное, организационное, экспертное, этическое. Системное и распределенное лидерство.

Тема 4. Лидерство и управление командой

Управленческие ресурсы лидера. Лидерская позиция в определении цели и формировании команды единомышленников. Управление через коммуникацию с командой единомышленников и последователями лидера. Роль лидерства в процессе принятия групповых решений. Проблема эффективности индивидуальных и групповых решений. Условия эффективности групповых решений. Формы и методы групповых решений. Лидерство в коллективе. Феномен власти и авторитета. Социально-психологические феномены и механизмы взаимодействия в группе единомышленников и последователей.

Тема 5. Лидер как консультант, коуч и фасилитатор

Подход к лидеру как консультанту, коучу и фасилитатору. Роль лидера в поддержании атмосферы группы и поиске группового решения. Консультирование, коучинг, фасилитация как

инструменты взаимодействия лидера с группой. Специфика поведения лидера как консультанта, коуча и фасилитатора.

Тема 6. Управление конфликтным взаимодействием. Развитие лидерских компетенций руководителя

Качества, способствующие эффективному управлению конфликтом и его последствиями. Ответственность лидера. Включение в управление конфликтным взаимодействием: структурные (организационные) и межличностные способы управления конфликтным взаимодействием. Деловой и эмоциональный контроль. Принципы ценностного управления.

III. ОЦЕНИВАНИЕ

Преподаватель учитывает посещение занятий, а также оценивает работу студентов на семинарских занятиях: оценивается активность в дискуссиях; полнота ответов; внимательность к ответу коллег; способность формулировать вопросы к коллегам по сути выступлений. Оценки за работу на семинарских занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за работу на семинарских занятиях определяется перед промежуточным или итоговым контролем – $О_{накоплен}$.

Накопленная оценка за текущий контроль учитывает результаты студента по текущему контролю следующим образом:

$О_{накоплен} = n1 \cdot О_{посещ} \times 0.2 + n1 \cdot О_{семин} \times 0.8$

Способ округления накопленной оценки текущего контроля: арифметический.

Результирующая оценка за итоговый контроль в форме зачета выставляется по следующей формуле, где $О_{экзамен}$ – оценка за работу непосредственно на защите проекта:

$О_{итоговый} = k1 \cdot О_{экзамен} + k2 \cdot О_{накоплен}$, где $k1= 0,4$; $k2=0,6$.

Способ округления накопленной оценки итогового контроля в форме зачета: арифметический.

На пересдаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

В диплом ставится оценка за итоговый контроль, которая является результирующей оценкой по учебной дисциплине.

IV. ПРИМЕРЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные средства текущего контроля

Формой текущего контроля по данной дисциплине является выполнение проектов и участие в дискуссиях по вопросам, например:

- Проблема лидерства в организации.
- Факторы становления лидера в современных организациях.
- Особенности принятия групповых решений.
- Методы фасилитации групповой динамики.

Оценочные средства промежуточного контроля

Формой итогового контроля является экзамен (в виде защиты итогового проекта, представляемого по группам). Студент должен продемонстрировать способность оценить на примере конкретной организации достоинства и недостатки сложившейся модели лидерства.

Например,

Проведите анализ системы лидерства в организации (используются примеры реальных государственных организаций). Покажите: Какова роль лидера в развитии конфликтов в организации? В каком направлении необходимо развиваться лидеру для управления конфликтами в организации? Какой можно ожидать результат от сложившейся модели лидерства в достижении поставленных целей и развитии организации?

Определите основные достоинства и проблемы сложившейся модели лидерства в организации, а также возможные направления развития системы лидерства.

V. РЕСУРСЫ

5.1. Основная литература

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. М.: Юрайт, 2014.
2. Бендас Т. В. Психология лидерства. СПб.: Питер, 2009.
3. Болотова А.К., А.В. Мартынова Прикладная психология в бизнес-организациях. Методы фасилитации. М.: НИУ-ВШЭ. 2013.
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. М.: АСТ. 2008.
5. Дафт Р. Менеджмент, 10-е издание. – СПб.: Питер, 2014.
6. Пригожин А.И. Дезорганизация : причины, виды, преодоление. М.: Альпина букс, 2007.
7. Ушаков Д. В. Социальный и эмоциональный интеллект : от процессов к измерениям. М.: Ин-т психологии РАН. 2009.

5.2. Дополнительная литература

1. Андрюшин Е. А. Интеллект и лидерство: альманах. М.: Альфа-М. 2006.
2. Бейрон Р. Лидерство и власть : процессы идентичности в группах и организациях. М. Гуманитарный центр. 2012.
3. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство : искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Букс. 2008.
4. Друкер П. Эффективный руководитель. М.: Издательский дом «Вильямс», 2010.
5. Кови С. Р. Лидерство, основанное на принципах. М.: Альпина Паблишер. 2013.
6. Копылов А. Лидерство, доминирование, контроль. М.: Грифон. 2013.
7. Лисова Н. Действенное лидерство. М.: Альпина Бизнес Букс. 2008.
8. Маак Т. Ответственное лидерство. Альпина Бизнес Букс. 2008.
9. Мартынова А.В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 2. С. 53–91 www.orgpsyjournal.hse.ru
10. Минцберг Г. Лидерство. М.: Альпина Бизнес Букс. 2006.
11. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2001.
12. Пригожин, А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.
13. Шаблинский И. Г. Политическое лидерство: типология и технология. М.: Новый учебник. 2004.
14. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер. 2007.

Специализированные Интернет-ресурсы

https://orgpsyjournal.hse.ru/ (Журнал «Организационная психологии»)

https://vgmu.hse.ru/ (Журнал «Вопросы государственного и муниципального управления»)

https://creativeconomy.ru/journals/lim (Журнал «Лидерство и менеджмент»)

Справочники, словари, энциклопедии

Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. - Большой психологический словарь. М.: АСТ; АСТ-Москва; Прайм-Еврознак. 2008.

5.3. Программное обеспечение

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1.	Microsoft Windows 7 Professional RUS Microsoft Windows 10 Microsoft Windows 8.1 Professional RUS	*Из внутренней сети университета (договор)*
2.	Microsoft Office Professional Plus 2010	*Из внутренней сети университета (договор)*

5.4. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы, интернет-ресурсы (электронные образовательные ресурсы)

№ п/п	Наименование	Условия доступа
	Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы	
1.	ЗНАНИУМ (ZNANIUM)	*Из внутренней сети университета (договор)*URL: http://znanium.com/catalog/
2.	Электронно-библиотечная система Юрайт	URL: https://biblio-online.ru/
	Интернет-ресурсы (электронные образовательные ресурсы)	
1.	Открытое образование	URL: https://openedu.ru/

5.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для лекционных занятий по дисциплине обеспечивают использование и демонстрацию тематических иллюстраций, соответствующих программе дисциплины в составе:

- ПЭВМ с доступом в Интернет (операционная система, офисные программы, антивирусные программы);
- мультимедийный проектор с дистанционным управлением.

Учебные аудитории для лабораторных и самостоятельных занятий по дисциплине оснащены ПЭВМ, с возможностью подключения к сети Интернет и доступом к электронной информационно-образовательной среде НИУ ВШЭ.