**领导力**本科课程教学大纲

编制人：朱宝青

审定人：徐双溪

开课部门：商学院

编制时间：2019年6月30日

**一、课程基本信息**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 课程名称 | 中文 | 领导力 |
| 英文 | Leadership |
| 课程代码 | 18323050200 | 课程性质 | 专业选修课 |
| 课程学分 | 2 | 课程学时 | 32 |
| 适用专业 | 人力资源管理 | 课程组负责人 |  |
| 课程组成员 |  |
| 先修课程 | 组织行为学 |
| 选用教材 | 刘平青, 领导力开发—理论、方法与案例, 北京：清华大学出版社，2014. |
| 参考书目 | 1. 吴维库, 领导学（第3版）, 高等教育出版社,2018。2.任多伦, 传统文化中的识人用人与领导力培养, 经济日报出版社,2017。 |
| 推荐教材 | 刘平青, 领导力开发—理论、方法与案例, 北京：清华大学出版社，2014. |

**二、课程目标**

**（一）课程具体目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **序号** | **课程具体目标** |
| 课程目标1 | 以“心理学+大数据+人力资源管理”为特色，融合大数据和人工智能等信息技术，加强师资队伍建设，构建教学、科研与实践“三位一体”本科培养课程体系，掌握领导力的引导、传导、以及效力等三大领域的基本内容和方法 |
| 课程目标2 | 培养适应现代化、国际化和信息化发展，充分掌握现代领导力学理理论及管理方法，并掌握领导力学术界之基本概念与理论发展 |
| 课程目标3 | 具有领导力之创新意识和道德准则，践行社会主义核心价值观 |
| 课程目标4 | 了解领导力之学前沿理论和实践，形成具有领导力学之学科思维 |

**（二）课程目标与毕业要求的关系**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课程目标** | **支撑的毕业要求** | **支撑的毕业要求指标点** |
| 课程目标1 | 毕业要求1:知识要求 | 1.1 本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。 |
| 课程目标2 | 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。2.3 具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |
| 课程目标3 | 毕业要求3：素质要求 | 3.1 具有坚定正确的思想政治方向，树立正确的人生观和价值观；具备健康的身体素质和心理素质。3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。3.3 具有较高的科学素养和人文素养；积极乐观地生活，充满责任感地工作。 |
| 课程目标4 | 毕业要求2：能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。 |

**三、课程教学要求与重难点**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学要求** | **教学重点** | **教学难点** |
| 1 | 第一章绪论 | 1.理解领导力的三个层面2.了解领导力的三重维度3.了解领导力的三类目标4.案例分析 | 1.对领导力的学科理解2.全面理解领导力及其相关概念3.现代领导力的基本框架和主要内容4.结合实际阐释学习领导力学的重要性 | 1.区分不同层面的领导力2.区分不同维度的领导力3. 区分不同目标的领导力 |
| 2 | 第二章引导—视野、思想(1) | 1.了解领导力须具备的视野2.掌握领导力须具备的视野如何形成以及层次感3.掌握领导力应具备的习惯思考与避免出现思考惰性 | 1.何谓领导力应具备之视野2.领导力应具备视野的层次感与形成方法3.跳脱传统思考模式与惰性4.具组织领导力视野感的思考 | 1.具领导力视野的内容分析与培养方法2.传统思考之窠臼与改善方式3. 培养新型态思考 |
| 3 | 第三章引导— 思想(2)、专长 | 1.理解系统思维的概念与做法2.了解价值选择的概念与重要性3.了解人格魅力之重要性4.理解技术创新与资源整合对领导力的影响 | 1.何谓系统系思维及重要性2.何谓价值选择及重要性3.解析人格魅力与领导之关联性4.探讨技术创新与资源整合对领导力之冲击与影响 | 1. Brain Storming等系统思维简介2. 明尼苏达人格特质论等人格理论介绍3.案例分析 |
| 4 | 第四章传导—关系、沟通 | 1.理解华人社会关系之重要, 以及与西方关系论论之差异2.了解人际沟通之重要性, 以及有效沟通的做法3.掌握副语言、同理心以及倾听在沟通上的重要性 | 1.关系类型分析与介绍2.关系之建立、维持、与破坏基本概念与特点介绍3.沟通在领导上的重要性4.如何透过沟通增进领导力 | 1.当东方遇上西方2.关系影响沟通与行为3.解析如何改善有效的沟通艺术 |
| 5 | 第五章传导—团队、效力—执行 | 1.了解团队与群体之差异与优缺点2.理解高绩效团队之特点与应有的做法3.掌握领导力效力之关键: 执行力及其相关作法 | 1.介绍团队与群体之特点2.介绍团队管理之重要, 以及如何打造高绩效团队3.了解高效能领导力的关键因素: 执行力4.规划执行与监度三部曲 | 1.团队与群体之定义2.团队管理之重要3.领导者如何执行4.规划执行与监度 |
| 6 | 第六章效力—项目、效力—变革 | 1.了解领导效力中一个键因素: 项目2.了解领导效力中一个键因素: 变革3.了解计量方法和质化方式之差异4.了解实务界相关的作法 | 1.介绍项目意涵与特点2.介绍变革意涵与特点3.从不同的分析方法进行探讨 | 1.利用不同方法, 包括计量与质化方式, 进行项目与变革分析2.案例分析 |
| 7 | 第七章人格特质理论与领导行为理论 | 1.理解领导行为的开端2.掌握人格特质学说之起源3.掌握人格特质与领导行为之关联4.掌握各家理论之差异与优缺点 | 1.伟人理论的出现2.人格论丛学说之介绍3.从人格特质论领导行为4.学派分流与优缺点比较 | 1.人格特质定义与理论2.历史上伟人介绍与领导行为分析3.领导行为四分理论、方格理论 |
| 8 | 第八章权变与情境领导 | 1. 了解情境理论的基本概念与特点2. 了解路径—目标领导理论的基本概念与特点3.了解权变理论的基本概念与特点4. 了解三大理论之差别与优缺点比较 | 1.保罗·赫赛的情境领导理论概念与特点2.罗伯特·豪斯的路径—目标领导理论概念与特点3.弗鲁姆权变决策领导理论概念与特点 | 1.三大理论之介绍与分析2.案例分析3.差异比较与优缺点比较 |
| 9 | 第九章魅力型领导、交易型领导和变革型领导 | 1. 了解魅力型领导理论的基本概念与特点2. 了解交易型领导理论的基本概念与特点3.了解变革型领导理论的基本概念与特点4. 了解三大理论之差别与优缺点比较 | 1.从德国韦伯的魅力型领导谈起2.巴斯的交易型领导理论概念与特点3.巴斯的变革型领导理论概念与特点 | 1.三大理论之介绍与分析2.案例分析3.差异比较与优缺点比较 |
| 10 | 第十章领导力理论丛林 | 1. 了解二元领导理论的基本概念与特点2. 了解第五级领导理论的基本概念与特点3.了解服务型与仆人型领导理论的基本概念与特点4. 了解其他类型领导理论 | 1.LMX领导理论概念与特点2.Jim Collins “卓越”企业典型案例分析3.服务型、仆人型、参与型和分布式领导理论介绍 | 1.各大理论之介绍与分析2.案例分析3.差异比较与优缺点比较 |

**四、课程教学内容、教学方式、学时分配及对课程目标的支撑情况**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学内容** | **教学方式** | **学时** | **支撑的****课程目标** |
| 1 | 第一章绪论 | 第一节领导力的三个层面 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第二节领导力的三重维度 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第三节领导力的三类目标 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第四节案例分析 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 2 | 第二章引导—视野、思想(1) | 第一节视野的内涵 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第二节视野的形成 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第三节视野的层次 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第四节思考习惯 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、4 |
| 3 | 第三章引导—思想(2)、专长 | 第一节系统思维 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第二节价值选择 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 2 | 课程目标1、2、3 |
| 第三节人格魅力 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 2 | 课程目标1、2、3 |
| 第四节技术创新、资源整合 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 4 | 第四章传导—关系、沟通 | 第一节关系类型分析 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节东西方对关系概念之差异分析 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第三节沟通的基本概念及形式 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第四节有效沟通、非语言沟通、与倾听 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 5 | 第五章传导—团队、效力—执行 | 第一节团队与群体的概念与差异 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节打造高绩效团队 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第三节从规划到执行 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第四节执行、监督与检讨 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 6 | 第六章效力—项目、变革 | 第一节何谓项目分析 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节变革之基本概念与特点 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 第三节组织变革三部曲 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 第四节组职变革与组织发展 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 7 | 第七章人格特质理论与领导行为理论 | 第一节人格特质理论 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节领导行为理论 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第三节从人格理论到领导行为 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第四节高效能人士的七个习惯 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 8 | 第八章权变与情境领导 | 第一节保罗·赫赛的情境理论 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节路径—目标领导理论 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、2、4 |
| 第三节弗鲁姆权变决策模型 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、2、4 |
| 第四节三大理论差异比较与优缺点分析 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、2、4 |
| 9 | 第九章魅力型领导、交易型领导和变革型领导 | 第一节魅力型领导—从韦伯谈起 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 第二节巴斯的交易型与变革型领导 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第三节巴斯的变革型领导 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第四节三大理论差异比较与优缺点分析 | 讲授、案例分析讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2、3、4 |
| 10 | 第十章领导力理论丛林 | 第一节魅力型领导—从韦伯谈起 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 第二节巴斯的交易型与变革型领导 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第三节巴斯的变革型领导 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第四节三大理论差异比较与优缺点分析 | 讲授、案例分析讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2、3、4 |

**五、课程目标与考核内容**

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 有关领导力的引导、传导、以及效力等, 理论知识和方法的理解和掌握情况 |
| 课程目标2 | 掌握领导力学术界之基本概念与理论发展的能力 |
| 课程目标3 | 解决企业、组织与个人领导力问题时具有创新性思维 |
| 课程目标4 | 有关企业、组织与个人领导力学前沿问题及相关实践的了解情况 |

**六、考核方式与评价细则**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核方式** | **比例** | **考核/评价细则** |
| 课堂表现 | 15% | 考勤记录和课堂表现情况加分、扣分记录 |
| 平时作业 | 15% | 教师批改的课程作业 |
| 期末考试 | 70% | 笔试，包含选择、名词解释、判断、简答、案例分析等题型，考核基本知识的掌握和运用情况 |