

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГБОУ ВО «РГУГУ»)**

ИСТОРИКО-АРХИВНЫЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ВОСТОКОВЕДЕНИЯ И СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНЫХ НАУК

Кафедра общественных связей, туризма и гостеприимства

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО  
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

43.04.03 – Гостиничное дело

---

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

Руководитель гостиничного предприятия

---

*Наименование направленности (профиля)*

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная*

Москва 2024

**«Стратегическое лидерство»**

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

К.э.н., доцент, доцент кафедры общественных связей, туризма и гостеприимства ИС Ключевская

**УТВЕРЖДЕНО**

протокол заседания кафедры общественных связей, туризма и гостеприимства

№ 9 от 18.03.2024 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. **Error! Bookmark not defined.**

1.1. **Error! Bookmark not defined.**

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

4

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

5

2. **Error! Bookmark not defined.**

3. **Error! Bookmark not defined.**

4. **Error! Bookmark not defined.**

5. **Error! Bookmark not defined.**

5.1 **Error! Bookmark not defined.**

5.2 **Error! Bookmark not defined.**

5.3 **Error! Bookmark not defined.**

6. **Error! Bookmark not defined.**

6.1 **Error! Bookmark not defined.**

6.2 **Error! Bookmark not defined.**

6.3 **Error! Bookmark not defined.**

7. **Error! Bookmark not defined.**

8. **Error! Bookmark not defined.**

9. **Error! Bookmark not defined.**

9.1 **Error! Bookmark not defined.**

9.2 **Error! Bookmark not defined.**

9.3 **Error! Bookmark not defined.**

Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

24

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины является получение обучающимися основ теоретических знаний и практических навыков по формированию ценностей, компетенций, необходимых для лидерства и работы в команде в стратегической перспективе.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов понимание системы развития лидерских качеств, стиля лидерства, развития навыков их воплощения и достижения их в команде;
- научить навыкам целеполагания и мотивирования сотрудников на решение задач различных типов для реализации стратегии организации и воплощения ее миссии;
- навыкам создания и управления командами различных типов; побудить обучающихся к самостоятельному поиску необходимой информации для совершенствования уровня знаний и умений в области лидерства и управления командой.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-1 Способен осуществлять стратегическое планирование, организацию и контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания	ПК-1.3 Осуществляет эффективное взаимодействие с собственниками и партнерами по бизнесу для достижения целей стратегического управления предприятий сферы гостеприимства и общественного питания	Знать: подходы оценки последствий принятых решений Уметь: оценивать возможные последствия принимаемых решений Владеть: навыком применения методов оценки принятых решений
ПК-2 Способен организовать и реализовывать процесс управления деятельностью предприятий сферы гостеприимства и общественного питания	ПК-2.1. Применяет современные методы и технологии управления деятельностью гостиничного предприятия	Знать: особенности межкультурного взаимодействия с учетом этнических, религиозных и национальных особенностей контрагентов Уметь: осуществлять эффективное межкультурное взаимодействие в области профессиональной деятельности Владеть: навыком коммуникации с представителями разных культурных общностей
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	Знать: подходы оценки последствий принятых решений Уметь: оценивать возможные последствия принимаемых решений Владеть: навыком применения методов оценки принятых решений

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Стратегическое лидерство» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Персонал-технологии в сфере гостеприимства», «Современные коммуникационные технологии профессионального взаимодействия», «Межкультурное взаимодействие»

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Архитектура стратегического планирования деятельности предприятий гостеприимства», «Устойчивое развитие гостиничного предприятия (на английском языке)», «Стратегии деловых переговоров», «Организационно-управленческая практика».

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 114 академических часа.

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>1</b>	Лекции	<b>10</b>
<b>1</b>	Семинары/лабораторные работы	<b>20</b>
Всего:		<b>30</b>

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часов.

## 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Современные подходы к лидерству.	Современные подходы к лидерству Мировоззрение Лидера. Лидерство, основанное на принципах и ценностях. Достижение целей лидером. Основы личной эффективности лидера Ролевой репертуар лидера, типы лидерства. Модели лидерства. Лидеры учат лидеров Жизненный баланс лидера: управление энергетическим потенциалом. Здоровье Лидера
2	Управление группой и навыки влияния Лидера	Построение лидером дееспособной команды: механизм выработки и принятия группового решения Единое коммуникативное пространство в команде – способ управления в ситуации неопределенности Управление с опорой на команду: возможности и ограничения

## 4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1.	Современные подходы к лидерству.	Лекция 1. Семинар 1. Самостоятельная работа	Вводная лекция Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
2.	Управление группой и навыки влияния Лидера	Лекция 2. Семинар 2.,3 Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов Деловая игра Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- опрос	5 баллов	30 баллов
- участие в дискуссии на семинаре	5 баллов	10 баллов
- контрольная работа (темы 1)	10 баллов	10 баллов
- контрольная работа (темы 2)	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация – зачет		40 баллов
<b>Итого за семестр</b>		<b>100 баллов</b>

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	А
83 – 94			В

68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### **5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

#### **Темы рефератов:**

1. Лидерство, основанное на ценностях.
2. Современные подходы к лидерству. Теория черт.
3. Лидерство – это качество врожденное или приобретаемое?
4. Поведенческий подход с точки зрения поведения лидера. Основные концепции поведенческого подхода.
5. Подходы к описанию потенциала Лидера.
6. Ситуационная модель Фидлера/ теория неопределенности;
7. Подход «Путь-Цель Митчелла и Хауса
8. Теория жизненного цикла Херси и Бланшара
9. Модель принятия решений Врума-Йеттона
10. Какой модели Лидерства придерживаются в вашей организации?
11. Харизматичное лидерство
12. Ролевой репертуар лидера, типы лидерства, ключевые компетенции, тип деятельности.
13. Ролевой репертуар лидера: фасилитатор, медиатор, модератор.
14. Постановка целей Лидером. Личная стратегия развития. Критерии достойной цели.
15. Навыки целедостижения для Лидера.
16. Модель «4Ц»: Целеопределение – Целеполагание – Целесообразность – Целенаправленность»
17. Мироззрение Лидера. Лидерство основанное на принципах и ценностях. Ценности и Принципы: почему это важно?
18. Принятие решений (управление) основанное на принципах (ценностях): как это возможно? Принципы ценностного управления в повседневной жизни и регулярном управлении.
19. Пирамида ваших целей по Р. Дилтцу.

#### **Вопросы для текущего контроля и самостоятельной работы студентов**

1. Современные подходы к лидерству.
2. Мироззрение лидера.
3. Лидерство, основанное на принципах и ценностях.
4. Достижение целей лидером.
5. Основы личной эффективности лидера.
6. Ролевой репертуар лидера, типы лидерства.
7. Модели лидерства.
8. Жизненный баланс лидера: управление энергетическим потенциалом.
9. Здоровье лидера.
10. Построение лидером дееспособной команды: механизм выработки и принятия группового решения
11. Единое коммуникативное пространство в команде – способ управления в ситуации неопределенности
12. Управление с опорой на команду.

#### **Типовые домашние задания:**

Задание 1. Качества лидера, важные для меня.

Просмотрите список качеств Лидера. Какие качества вам кажутся важными? Каких качеств не хватает? Какие качества являются вашими сильными и слабыми сторонами?

Задание 2. Диагностика.

Перечислите (6-10) основных характеристик или качеств личности, требующихся от людей вашей профессии. Теперь дайте оценку степени присутствия каждого из этих качеств в вашем характере. Оцените их по шкале от 1 до 10 в колесе баланса. Нарисуйте Ваше колесо



Лидерства и отметьте ваши качества лидера на нем.

Задание 3. Формула лидерства

Создайте свою формулу Лидерства. Ценности и Принципы: почему это важно?

Задание 4. Творческое задание. Пирамида ценностей по Р. Дилтцу

Создайте пирамиду Р. Дилтца и пропишите вашу миссию, ценности. Способности, действия и окружение, которые способствуют или нет достижению ваших целей. Проанализируйте результаты.

Задание 5. Вдохновляющий Лидер.

Опишите Лидера, который Вас привлекает. Опишите личность Лидера по пирамиде Р.Дилтца. Что вас наиболее вдохновляет в нем?

### **Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации**

**В 1**

1. Описать современные подходы к лидерству. Теория черт.

Творческое задание № 1.

Посмотреть фильм НТВ «Ген всевластия» и ответить на вопрос: лидерство – это качество врожденное или приобретаемое? Рассказать о наиболее понравившемся эксперименте из фильма.

**В 2**

1. Описать поведенческий подход с точки зрения поведения лидера. Основные концепции поведенческого подхода.

Творческое задание №2. Получить точную информацию о том, как оценивает организация, в которой вы работаете, ваш потенциал Лидера. Познакомиться с программой организации по развитию ваших лидерских качеств на данный период. А если такой не имеется, то написать Программу развития ваших лидерских качеств на 1 год (3 года). Посмотрите фильм «Волк с Уолл-стрит» и проанализируйте тип Лидерства в вашей компании.

**В 3**

1. Описать ситуативный подход. Основные концепции ситуативного подхода:

Ситуационная модель Фидлера/ теория неопределенности; Подход «Путь-Цель Митчелла и Хауса; Теория жизненного цикла Херси и Бланшара; Модель принятия решений Врума-Йеттона

Творческое задание №3. Провести исследование: Расспросить 10 чел. в вашем коллективе или организации, что они больше всего ценят в поведении своего лидера и что меньше всего.

Сделать вывод: Какой модели Лидерства придерживаются в вашей организации?

**В 4**

1. Описать Харизматичное лидерство и привести примеры.

Творческое задание №4. Посмотреть фильмы о харизматичных лидерах (н-р, «Стив Джобс») и выделить качества, которые повлияли на вас и почему?

**В 5**

1. Описать ролевой репертуар лидера, типы лидерства, ключевые компетенции, тип деятельности. Ролевой репертуар лидера: фасилитатор, медиатор, модератор.

Творческое задание №5.

Внимательно изучить предложенную типологию, свой результат диагностического тестирования и разработать на их основе индивидуальный план развития по расширению своего ролевого репертуара (т.е. по усилению доминирующей роли, а также по освоению следующей роли).

**В 6**

Контрольная работа № 6. Постановка целей Лидером. Личная стратегия развития. Критерии достойной цели. Навыки целедостижения для Лидера. Описать Модель «4Ц»:

целеопределение – целеполагание – целесообразность – целенаправленность»

Творческое задание № 6.

Описать модель достижения в вашей организации, привести примеры.

## В 7

1.Мировоззрение Лидера. Лидерство основанное на принципах и ценностях. Ценности и Принципы: почему это важно? Принятие решений (управление) основанное на принципах (ценностях): как это возможно? Принципы ценностного управления в повседневной жизни и регулярном управлении.

Творческое задание №7. Создайте пирамиду Р. Дилтца и пропишите под ваши цели , основываясь на вашем мировоззрении.

Поддерживают ли ваши подчиненные Ваше мировоззрение?

**Вопросы к зачету**

1. Лидерство как феномен современных организаций. Отличие от власти.
2. Личные качества лидеров. Лидерская одаренность: понятие, исследования.
3. Основные теории лидерства.
4. Ситуационные теории лидерства. Их практическая роль в повышении эффективности организации.
5. Ролевые теории лидерства М.Белбина и И.Адизеса.
6. Лидерство в управлении организационными изменениями.
7. Модели и стили лидерского поведения.
8. Организационная культура, лидерство и управляемость компании.
9. Основные и ситуационные характеристики группы. Групповые состояния и процессы.
10. Команда как особая разновидность групп. Модели и стадии развития команды.
11. Качества, необходимые эффективному лидеру и руководителю.
12. Различия и сходство между лидером и руководителем.
13. Подходы к определению эффективного лидерства.
14. Поведенческие теории лидерства.
15. Теория «Х» и теория «У» Д. МакГрегора.
16. Стили руководства К.Левина.
17. Решетка стилей менеджмента Блейка и Мутон.
18. Системы лидерства по Р. Лайкерту.
19. Модель лидерства Танненбаума – Шмидта.
20. Ситуационная модель Фреда Фидлера.
21. Подход "путь-цель" Теренса Митчела и Роберта Хауса.
22. Ситуационная модель лидерства Поля Херси и Кена Бланшара.
23. Модель ситуационного лидерства Стинсона - Джексона.
24. Ситуационная модель Врума - Йеттона.
25. Сравнительные функции лидеров и менеджеров.
26. Типы лидеров и руководителей.
27. Понятия власти и влияния. Методы влияния подчиненных на руководство.
28. Механизмы влияния лидера и руководителя.
29. Роль лидера в обеспечении этичности организации.
30. Эмоциональное лидерство.
31. Роль эмоционального интеллекта в деятельности руководителя.
32. Структура эмоционального интеллекта.
33. Польза и выгода коучинга для руководства командами и рабочими группами.
34. Лидерство и коучинг личностного роста.
35. Способы внедрения своих ценностей и верования лидерами в группу.
36. Меняющаяся роль лидерства в период «среднего возраста» организации.
37. Лидерство, ориентированное на обучение.
38. Роль лидера в обучающейся организации.
39. Техники воздействия лидера на команду на разных этапах ее развития.
40. Роль доверия как мотиватора поведения членов команды.

41. Харизматичное лидерство.
  42. Роль репертуар лидера, типы лидерства, ключевые компетенции, тип деятельности.
  43. Роль репертуар лидера: фасилитатор, медиатор, модератор.
  44. Постановка целей Лидером. Личная стратегия развития. Критерии достойной цели.
  45. Навыки целедостижения для Лидера. Модель «4Ц»: Целеопределение – Целеполагание – Целесообразность – Целенаправленность»
  46. Мирозрение Лидера. Типы Лидеров.
  47. Лидерство основанное на принципах и ценностях.
  48. Принятие решений Лидером в команде. Принципы управления эффективной командой
  49. Принципы ценностного управления в повседневной жизни и регулярном управлении.
- Примеры современных лидеров.
50. Пирамида лидерских целей по Р. Дилтцу

### Тестовые задания

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
  - a) Теория влияния
  - b) Теория личностных качеств**
  - c) Теория великого человека**
  - d) Поведенческая теория
2. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?
  - a) Высокий интеллект
  - b) Мотивация власти
  - c) Самосознание**
  - d) Нет верного ответа
3. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.
  - a) Методы управления
  - b) Способ контроля
  - c) Характер принятия решения**
  - d) Стилль поведения лидера
4. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.
  - a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки**
  - b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
  - c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
  - d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки
5. В соответствии с управленческой решеткой Р. Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:
  - a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников**
  - b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
  - c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
  - d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным

препятствием

6. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

a) Демократическое лидерство

**b) Индивидуализированное лидерство**

c) Авторитарное лидерство

d) Ситуационное лидерство

7. Перечислите навыки ситуационного лидера.

a) Диагностика, гибкость и партнерство

**b) Делегирование, поддержка и указание**

c) Наставничество, диагностика и поддержка

d) Партнерство, делегирование и гибкость

8. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели — это:

a) Признание

b) Делегирование

**c) Мотивация**

d) Вмешательство

9. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты — предположение о человеческой мотивации по ...

a) Теории Y

b) Эволюционной теории

c) Биологической теории

**d) Теории X**

10. Иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

**a) Потребность в безопасности**

b) Когнитивные потребности

**c) Потребность в признании**

d) Эстетические потребности

**e) Потребность в уважении**

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Список источников и литературы**

Основная учебная литература:

1. Адизес, И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Текст] / И.К. Адизес. – М.: Альпина Публишер, 2018. – 260с.

2. Лайкер, Д., Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство [Текст] / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 336 с.

3. Лидерство. Harvard Business Review on Leadership. Серия: Классика Harvard Business Review. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2018. – 224с.

4. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Под ред. Д.А. Клиппенберга, М.А.Хогга. / Пер с англ.-Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2012.-408 с.

5. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах [Текст] / И.К. Адизес. - М.: Альпина, 2009. – 350 с.

6. Майер, Р. Майерс, Р. Virtuозное лидерство. Как создать собственный репертуар лидерских стилей: пер. с англ. [Текст] / Р.Майер, Р. Майерс. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 392с.

7. Резник, С.Д., Игошина, И.А., Шестерманн, О.И. Организационное поведение. Учебное пособие [Текст] / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестерманн. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 320 с

Дополнительная литература.

9. Белбин, Р.М. Команды менеджеров: Как объяснить их успех или неудачу [Текст] / Р.М. Белбин. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009. – 270 с.

10. Бендер, П.У., Хеллман, Э. Лидерство изнутри: перевод с англ. [Текст] / П.У. Бендер, Э. Хеллман. – М.: Попурри, 2005. – 250с.

11. Валь, Е.П. Руководство, лидерство и командообразование в организации [Текст] / Е.П. Валь. – М., Прометей, 2000. – 340с

12. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта Д. Гоулман. [Текст] / – М.: Альпина, 2008. – 301 с.

13. Ленсиони, П.. Как решить пять основных проблем команды. Практическое руководство для лидеров, менеджеров и консультантов./ Пер с англ. – М.: Альпина Паблишер. 2010. – 132с.

14. Келлерман, Б. Идущие за лидером. Как подчиненные создают изменения и меняют своих лидеров [Текст] / Б. Келлерман. Издательство: Акваринавая Книга, 2009. – 350с.

15. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности [Текст] / С.Р. Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 376 с.

16. Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера [Текст] / С. Торп, Дж. Клиффорд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.

17. Менегетти, А. Психология лидера [Текст] / А. Менегетти. – М.: Онтопсихология, 2002. 370с.

18. О'Лири, Д. Принципы центуриона: уроки боя для лидеров на линии фронта. Перевод с англ. [Текст] / Д. О'Лири, - Ростов н/Д.: Феникс, 2005.- 265с.

19. Раунтри, Д. Контрольные вопросы для руководителя. Практическое руководство по развитию ваших управленческих навыков [Текст] / Д. Раунтри. – Баланс-Клуб, 2003. - 180с.

20. Трейси, Б., Шеелен, Ф.М. Личность лидера: перевод с англ. [Текст] / Б. Трейси, Ф.М. Шеелен. – М.: Попурри, 2002. – 320 с.

21. Фатиева, И., Нижельская, О. С чего начинается лидер: перевод с англ. [Текст] / И. Фатиева, О.С. Нижельская. – М.: Альпина, 2005. – 370с.

22. Филонович, С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9 [Текст] / С.Р. Филонович. – М.: «ИНФРА-М», 1999. – 328

## **6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)

ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)

Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)

Cambridge University Press

ProQuest Dissertation & Theses Global

SAGE Journals

Taylor and Francis

JSTOR

## **6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office

Профессиональные полнотекстовые базы данных:

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)
2. ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
3. Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
4. Cambridge University Press
5. ProQuest Dissertation & Theses Global
6. SAGE Journals
7. Taylor and Francis
8. JSTOR

Информационные справочные системы:

3. Консультант Плюс
4. Гарант

## 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## 9. Методические материалы

### 9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий

**Тема 1** Лидерство и командообразование. Общее представление

**Вопросы для обсуждения**

1. История и теории лидерства
2. История и теория командообразования
3. Основные характеристики команды
4. Лидер и его команда
5. Лидерство в современном обществе
6. Принципы успешной работы команды
7. Эффективное командообразование
8. Тренинг как явление
9. Роль лидера в организации
10. Технологии лидерства

Список литературы:

1. Адизес, И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Текст] / И.К. Адизес. – М.: Альпина Публишер, 2018. – 260с.

2. Лайкер, Д., Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство [Текст] / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 336 с.
3. Лидерство. Harvard Business Review on Leadership. Серия: Классика Harvard Business Review. – М: Альпина Бизнес Букс, 2018. – 224с.
4. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Под ред. Д.А. Клиппенберга, М.А.Хогга. / Пер с англ.-Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2012.-408 с.
5. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах [Текст] / И.К. Адизес. - М.: Альпина, 2009. – 350 с.
6. Майер, Р. Майерс, Р. Virtuозное лидерство. Как создать собственный репертуар лидерских стилей: пер. с англ. [Текст] / Р.Майер, Р. Майерс. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 392с.
7. Резник, С.Д., Игошина, И.А., Шестерманн, О.И. Организационное поведение. Учебное пособие [Текст] / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестерманн. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 320 с

## **Тема 2. Методологические основы стратегического лидерства и командообразования**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Принятие стратегических решений
2. Лидерство как творческая деятельность
3. Сущность стратегического лидерства
4. Стратегическое лидерство в XXI веке
5. Лидер-стратег
6. Этапы стратегического командообразования
7. Игры на командообразование
8. Стратегическое планирование
9. Командообразование в корпорации
10. Стратегическое развитие организации

### **Список литературы:**

1. Адизес, И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Текст] / И.К. Адизес. – М.: Альпина Пубблишер, 2018. – 260с.
2. Лайкер, Д., Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство [Текст] / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 336 с.
3. Лидерство. Harvard Business Review on Leadership. Серия: Классика Harvard Business Review. – М: Альпина Бизнес Букс, 2018. – 224с.
4. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Под ред. Д.А. Клиппенберга, М.А.Хогга. / Пер с англ.-Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2012.-408 с.
5. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах [Текст] / И.К. Адизес. - М.: Альпина, 2009. – 350 с.
6. Майер, Р. Майерс, Р. Virtuозное лидерство. Как создать собственный репертуар лидерских стилей: пер. с англ. [Текст] / Р.Майер, Р. Майерс. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 392с.
7. Резник, С.Д., Игошина, И.А., Шестерманн, О.И. Организационное поведение. Учебное пособие [Текст] / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестерманн. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 320 с

## **Тема 3. Практика стратегического лидерства и командообразования**



## Вопросы для обсуждения

1. Тимбилдинг как явление
2. Тимфорсинг как явление
3. Современные концепции тимбилдинга
4. Методы построения эффективной команды
5. Деловые игры как явление
6. Стратегическое лидерство как часть стратегии организации
7. Руководство и лидерство
8. Управление людьми и командами
9. Академическое лидерство
10. Лидерская стратегия

### Список литературы:

1. Адизес, И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Текст] / И.К. Адизес. – М.: Альпина Публишер, 2018. – 260с.
2. Лайкер, Д., Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство [Текст] / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 336 с.
3. Лидерство. Harvard Business Review on Leadership. Серия: Классика Harvard Business Review. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2018. – 224с.
4. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Под ред. Д.А. Клиппенберга, М.А.Хогга. / Пер с англ.-Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2012.-408 с.
5. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах [Текст] / И.К. Адизес. - М.: Альпина, 2009. – 350 с.
6. Майер, Р. Майерс, Р. Virtuозное лидерство. Как создать собственный репертуар лидерских стилей: пер. с англ. [Текст] / Р.Майер, Р. Майерс. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 392с.
7. Резник, С.Д., Игошина, И.А., Шестерманн, О.И. Организационное поведение. Учебное пособие [Текст] / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестерманн. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 320 с

## 9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

### Требования к написанию доклада

Доклад – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики доклада к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

При оценке доклада используются следующие критерии:

1. Новизна реферированного текста: – актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;

2. Степень раскрытия сущности проблемы: – соответствие плана теме доклада;
- соответствие содержания теме и плану доклада;
  - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом;
  - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
  - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников:
- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;
  - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению:
- правильное оформление ссылок на используемую литературу;
  - грамотность и культура изложения;
  - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
  - соблюдение требований к объему доклада;
  - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность:
- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;
  - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;
  - литературный стиль.

#### Требования к контрольной работе

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. По сути – это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы, умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т. д. При оценке контрольной преподаватель руководствуются следующими критериями:

- работа была выполнена автором самостоятельно;
- обучающийся подобрал достаточный список литературы, которая необходима для осмысления темы контрольной;
- автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;
- обучающийся анализирует материал;
- контрольная работа отвечает всем требованиям четкости изложения и аргументированности, объективности и логичности, грамотности и корректности;
- обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;
- контрольная работа соответствует всем требованиям по оформлению;
- автор защитил контрольную и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Контрольная работа, выполненная небрежно, не по своему варианту, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

При выявлении заданий, выполненных несамостоятельно, преподаватель вправе провести защиту студентами своих работ. По результатам защиты преподаватель выносит решение либо о зачете контрольной работы, либо об ее возврате с изменением варианта. Защита контрольной работы предполагает свободное владение студентом материалом, изложенным в работе и хорошее знание учебной литературы, использованной при написании.

### 9.3 Иные материалы



## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины является получение обучающимися основ теоретических знаний и практических навыков по формированию ценностей, компетенций, необходимых для лидерства и работы в команде в стратегической перспективе.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов понимание системы развития лидерских качеств, стиля лидерства, развития навыков их воплощения и достижения их в команде;
- научить навыкам целеполагания и мотивирования сотрудников на решение задач различных типов для реализации стратегии организации и воплощения ее миссии;
- навыкам создания и управления командами различных типов; побудить обучающихся к самостоятельному поиску необходимой информации для совершенствования уровня знаний и умений в области лидерства и управления командой.

В результате освоения дисциплины *обучающийся* должен:

Знать основные подходы к планированию и применению научно-практических подходов в профессиональной деятельности.

Уметь применять научные подходы в профессиональной деятельности.

Владеть навыками определения трендов в индустрии туризма.