

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)**

ИСТОРИКО-АРХИВНЫЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ВОСТОКОВЕДЕНИЯ И СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНЫХ НАУК

Кафедра общественных связей, туризма и гостеприимства

**STRATEGIC LEADERSHIP AND CREATIVE TECHNOLOGIES  
(СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО И КРЕАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

43.04.02 Туризм

---

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

**«Cultural Heritage Management and Sustainable Tourism»**

**«Сохранение культурного наследия и устойчивый туризм»**

---

*Наименование направленности (профиля)*

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2025

**Strategic leadership and creative technologies (Стратегическое лидерство и креативные технологии)**

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Старший преподаватель кафедры общественных связей, туризма и гостеприимства А.Р. Акрамов

**УТВЕРЖДЕНО**

протокол заседания кафедры общественных связей, туризма и гостеприимства  
№ 4 от 06.12.2024 г.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

1. Пояснительная записка .....	4
1.1. Цель и задачи дисциплины .....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций .....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	5
2. Структура дисциплины .....	6
3. Содержание дисциплины .....	6
4. Образовательные технологии .....	11
5. Оценка планируемых результатов обучения .....	11
5.1 Система оценивания .....	11
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине .....	12
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	13
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	22
6.1 Список источников и литературы .....	22
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». ....	23
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы .....	23
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	24
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов .....	24
9. Методические материалы .....	25
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий .....	25
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ .....	27
9.3 Иные материалы .....	28
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины .....	29

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у студентов базовых, профессиональных знаний теории, принципов и основ лидерства, а также креативных техник развития и совершенствования лидерских качеств при осуществлении профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- Сформировать систему знаний о закономерностях, специфике и феномене лидерства как ресурсной составляющей профессионального потенциала работника сферы туризма;
- Сформировать представление о современных креативных технологиях в области лидерства для работника сферы туризма
- Сформировать систему знаний, необходимых для анализа роли лидерской компоненты при принятии управленческого решения.

Дисциплина реализуется на иностранном языке.

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<i>Знать: подходы к распределению работы в командной работе Уметь: применять подходы к распределению работы с учетом стратегии сотрудничества Владеть: навыками определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе</i>
	УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	<i>Знать: подходы к распределению трудовых функций в коллективе Уметь: распределять трудовую функцию с учетом интересов других участников процесса Владеть: навыком распределения трудовой функции в командной работе</i>
	УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	<i>Знать: нормы и правила командной работы, пределы личной ответственности за результат командной работы Уметь: соблюдать нормы и установленные правила командной работы Владеть: навыком соблюдения норм</i>

		<i>установленных в разных формально-юридических нормах</i>
<i>ПК-1</i> Владение приемами и методами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала предприятия туристской индустрии	<i>ПК-1.3</i> Контролирует и оценивает качества и результативности труда персонала предприятия туристской индустрии	<i>Знать: формы оценки и контроля качества результативности труда</i> <i>Уметь: оценивать результативность труда персонала предприятия туристской индустрии</i> <i>Владеть: навыком контроля и оценки качества труда в сфере туризма</i>
<i>ПК-4</i> Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма	<i>ПК-4.1</i> Осуществляет научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма	<i>Знать: основы эффективного осуществления научно-аналитического выбора организационно-управленческой инициативы</i> <i>Уметь: осуществлять обоснованный выбор среди различных вариантов организационно-управленческих инициатив</i> <i>Владеть: навыком применения эффективных организационно-управленческих инициатив на предприятиях сферы туризма</i>
<i>ПК-5</i> Способен применять дистанционные технологии повышения квалификации персонала предприятий сферы туризма в регионах и/или туристских кластерах	<i>ПК-5.2</i> Демонстрирует умение проводить анализ материально-технических ресурсов, необходимых для организации повышения квалификации персонала предприятий сферы туризма в регионах и/или туристских кластерах за счет использования дистанционных технологий	<i>Знать: подходы к анализу материально-технических ресурсов, необходимых для организации повышения квалификации сотрудников сферы туризма</i> <i>Уметь: проводить анализ материально-технических ресурсов необходимых для организации повышения квалификации персонала предприятий сферы туризма в регионах и/или туристских кластерах за счет использования дистанционных технологий</i> <i>Владеть: навыком организации определения эффективной формы повышения квалификации сотрудников на предприятиях сферы туризма</i>

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Стратегическое лидерство и креативные технологии» 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: «Анализ глобальных трендов будущего», «Практикум по технологиям организации туристской деятельности».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Мастер-план туристского проекта и практики его составления», «Преддипломная практика».

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

### 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
2	Лекции	8
2	Семинары/лабораторные работы	12
Всего:		20

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часов.

### Structure of the course

The total labor intensity of the discipline is 3 credits., 108 academic hours.

### Structure of the discipline for full-time education

Scope of the discipline in the form of contact work of students with teachers and (or) persons involved in the implementation of the educational program on other conditions, when conducting training sessions:

Term	Type of training sessions	Number of hours
2	Lectures	8
2	Seminars/laboratory work	12
Total:		20

The volume of the discipline in the form of independent work of students is 78 academic hours.

## 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Концепции лидерства Leadership concepts	Понятие лидерства. Разница в подходах между лидерством и менеджментом. История формирования представлений о феномене лидерства и формы его реализации. Основные теории лидерства. Типологии лидерства, в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности. Понятие и классификации типов лидерства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства. Сущность

		<p>социального лидерства как базового элемента групповой организации. Понятие власти, руководства и лидерства, и их соотношение. Теории лидерства. Теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного руководства. Результативность в лидерстве (Р-функция). Администрирование в лидерстве (А-функция). Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). Интеграция в лидерстве (I-функция). Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.</p> <p>The concept of leadership. The difference in approaches between leadership and management. History of the formation of ideas about the phenomenon of leadership and the form of its implementation. Basic leadership theories. Typologies of leadership, depending on the functions they perform and the dominant motive of their activity. The concept and classification of leadership types. Objective and subjective factors that influence the formation of leadership style and type. The essence of social leadership as a basic element of a group organization. The concept of power, leadership and leadership, and their relationship. Theories of leadership. Trait theory, behavioral approach, situational approach, adaptive leadership theory. Performance in leadership (P-function). Administration in Leadership (A-function). Entrepreneurship in leadership (E-function). Integration in leadership (I-function). Influence of leadership style on the effectiveness and efficiency of the organization.</p>
2	<p>Профессионализм и личные качества лидера</p> <p>Professionalism and personal qualities of a leader</p>	<p>Основные подходы к описанию, определению и формированию лидерского потенциала. Теории личных качеств лидерства. Теория лидерства Р. Стыдила. Группы лидерских качеств по У. Теннису. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества лидера. Этика лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации. Компоненты личного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий. Модели компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Креативность. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция.</p> <p>Basic approaches to describing, defining, and building leadership potential. Theories of personal leadership qualities. The leadership theory of R. Shamed me. Groups of leadership qualities in U. Tennis.</p>

		<p>Professionalism, emotional intelligence, and leadership qualities. Leader ethics: the concept, definition of ethics, social responsibility of a leader and his organization. Components of the personal resource of a leadership position: motivational - value, intellectual-cognitive, emotional, communicative-behavioral. Competence models. Main types of competencies. Leadership competencies. Motivation for achievement. The inner desire for self-development. Creativity. Efficiency. The ability to inspire, infect with ideas. Emotional competence. Managerial competence.</p>
3	<p>Инструментарий лидера Leader's Tools</p>	<p>Анализ существующей модели взаимодействия с подчиненными и оценка их эффективности. Особенности лидерства в отношениях с людьми. Технология позитивного влияния. Понятие результативной коммуникации между подчиненными и руководителями и конструктивной обратной связи. Мотивационный инструментарий лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции. Теория лидерства Д. МакГрегора. Теория Z У.Оучи. Модель лидерства Р.Лайкерта. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона. Теория лидерства Херси-Бланшара. Модель лидерства Фидлера. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона- Яго. Субституты и нейтрализаторы лидерства.</p> <p>Analyze the existing model of interaction with subordinates and evaluate their effectiveness. Features of leadership in relationships with people. Technology of positive influence. The concept of effective communication between subordinates and managers and constructive feedback. Motivational tools of a leader. Modern leadership technology: concept, features, and determinants. Personal resource and core competencies in implementing a leadership position. D. McGregor's theory of Leadership. Theory of Z by W. Ouchi. R. Likert's leadership model. Leadership theory developed at the Ohio State University. University of Michigan research. The Blake-Mouton Theory of Situational Leadership. Hersey-Blanchard theory of leadership. Fiedler's leadership model. The Tannembauman-Schmidt model of leadership behavior. The path-goal leadership model by House and Mitchell. Decision-based leadership model Vroom-Yettona-Jago.</p>

		Substitutes and neutralizers of leadership.
4	<p>Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей</p> <p>Team building as a key task for leaders and managers</p>	<p>Команда как особый тип организации. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Классификаций ролей в команде. Мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель. Лидер, руководитель команды. Эффективно действующая команда. Оценка личностных качеств персонала, их творческого потенциала, рефлексивная оценка собственных индивидуально-психологических и личностных характеристик. Роль лидера в команде; формирование эффективной управленческой команды. Конструктивные и деструктивные отношения в команде. Признаки проблемной команды. Национальные особенности построения команд.</p> <p>A team as a special type of organization. Theories of team formation. Dialectic of the leader-follower relationship in the process of team development. Classifications of roles in the team. Thinker, resource researcher, evaluator, collectivist, finishing, acting, chairman. Leader, team leader. An effective team. Assessment of personal qualities of personnel, their creative potential, reflexive assessment of their own individual psychological and personal characteristics. Role of the leader in the team; formation of an effective management team. Constructive and destructive relationships in the team. Signs of a problematic team. National features of team building.</p>
5	<p>Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников</p> <p>The leader's job is to identify and eliminate deviations in employee behavior</p>	<p>Понятие девиантности: сущность, причины и следствия. Факторы, способствующие девиации. Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Оппортунизм персонала и его формы. Моббинг в организации. Групповое давление и конформность. Четыре прототипа трудовой культуры в части девиации. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Понятие и типология конфликтов: внутрличностные, межличностные, конфликты между личностью и</p>

	<p>группой, межгрупповые. Структура, уровни конфликта и формы поведения в конфликтной ситуации. Объективная и субъективная составляющие конфликта. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты. Методы диагностики и урегулирования конфликтов. Стратегии поведения лидера в межличностных конфликтах. Способы управления в критических ситуациях. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Стратегия переговоров. Тактика переговоров. Техника переговоров. Алгоритм проектирования переговорного процесса. Социально-психологический анализ конфликтной ситуации. Социально-психологические характеристики личностей участников конфликта. Описание возможных вариантов разрешения конфликта. Проектирование переговорного процесса. Оценка целесообразности использования посредников. Составление плана действий в случае провала переговоров. Архетипы неэффективного лидерства: Герой-одиночка. Бюрократ. Поджигатель. Горячий сторонник. Надсмотрщик. Милостивый государь. Заботливый бюрократ. Тренер малой лиги. Основоположник. Изобретатель-одиночка. Демагог. Лжелидер. Зануда. Харизматичный гуру. Потребность во власти. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения. Перехват управления и удержание власти. Лидерская гибкость. Сплоченность группы. Воздействие лидера на формирование групповой сплоченности. Косвенные методы влияния и тактические приемы власти.</p> <p>The concept of deviance: essence, causes and consequences. Factors that contribute to deviation. Types of individual and group deviations. Identify and eliminate deviations in the behavior of employees and groups. Staff opportunism and its forms. Mobbing in the organization. Group pressure and conformity. Four prototypes of work culture in terms of deviation. There are three types of attitudes to the perception of another person: positive, negative and adequate. Criteria for checking the accuracy of the decision being made. Common, private, and self-serving interests. Manipulation as the realization of self-serving interests. Types of manipulation - economic, political, bureaucratic, ideological, psychological. The concept and typology of conflicts: intrapersonal, interpersonal, conflicts between a person and a group, intergroup. Structure, levels of conflict, and forms of behavior in a</p>
--	--

		<p>conflict situation. Objective and subjective components of the conflict. Analysis of the system of interpersonal relationships that arise in a social group in connection with joint activities. Game-based, explosive, and avalanche-like conflicts. Methods for diagnosing and resolving conflicts. Strategies of leadership behavior in interpersonal conflicts. Management methods in critical situations. Negotiations as the main tool for conflict resolution. Negotiation strategy. Negotiation tactics. Negotiation techniques. Algorithm for designing the negotiation process. Socio-psychological analysis of the conflict situation. Socio-psychological characteristics of the conflict participants ' personalities. Description of possible conflict resolution options. Designing the negotiation process. Evaluating the feasibility of using intermediaries. Drawing up a plan of action in case of failure of negotiations. Archetypes of ineffective leadership: A lone hero. A bureaucrat. Arsonist. An ardent supporter. The overseer. My dear sir. A caring bureaucrat. Little league coach. The founder. A lone inventor. A demagogue. False leader. Boring guy. Charismatic guru. The need for power. Power and obedience. Analysis of destructive obedience. Intercept control and retain power. Leadership flexibility. Group cohesion. Influence of the leader on the formation of group cohesion.</p>
--	--	--

#### 4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

#### 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 1-3)	10 баллов	10 баллов
- контрольная работа (темы 4-5)	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	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

### 1.1 rating system

Control form	Max. number of points	
	per job	Total
Current control:		
- <i>survey</i>	5 points	30 points
- <i>participation in the discussion at the seminar</i>	5 points	10 points
- <i>control work (topics 1-3)</i>	10 points	10 points
- <i>test work (topics 4-5)</i>	10 points	10 points
Intermediate certification – <i>scoring</i>		40 points
<b>Total</b>		of 100 points for the semester

The resulting aggregate result is converted to the traditional rating scale and to the rating scale of the European Credit Transfer System (hereinafter referred to as ECTS) in accordance with the table:

100-point scale	Traditional		scale ECTS
95-100	excellent	credited	A
83 – 94			B
68 – 82	good		C
56 – 67	satisfactory		D
50 – 55			E
20-49	unsatisfactory	not credited	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	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	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. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. 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. 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. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. 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. 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. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

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

#### Тест

1. Выделите один из способов управления конфликтами
  - а) разъяснение требований к работе;
  - б) решение проблемы;
  - в) противоборство;
  - г) разжигание инцидента;
  - д) активизация конфликтогенов.

2. Из чего складывается конфликт?

- а) конфликтной ситуации и инцидента;
- б) конфликтной личности и конфликтной ситуации;
- в) инцидента и конфликтной личности;
- г) совокупности источников конфликта;
- д) противоборствующих сторон.

3. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

- а) нет;
- б) да;
- в) да, только для руководящих работников;
- г) да, для руководителей низшего звена;
- д) да, для руководителей высшего звена.

4. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека?

- а) структурные;
- б) межличностные;
- в) внутриличностные;
- г) организационные;
- д) провокационные.

5. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений?

- а) структурные;
- б) межличностные;
- в) внутриличностные;
- г) организационные;
- д) договорные.

6. Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К.Томасу и А.Килменну?

- а) способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу;
- б) степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности;
- в) уровень конфликтности, уровень терпимости;
- г) эгоизм и альтруизм;
- д) избегание и уклонение.

7. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта? а) межличностное, организационное, структурное;

- б) переговоры, компромисс, арбитраж;
- в) формальное, неформальное, общественное;
- г) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные;
- д) вертикальное, горизонтальное, структурное.

8. Какие три уровня конфликтов выделил С.Хэнди

- а) внутриличностные, межличностные, групповые; б) открытые, скрытые, потенциальные;
- в) спор, конкуренция, конфликт;

- г) структурные, личностные, скрытые;
- д) масштабные, локальные, внешние.

9. Каковы могут быть последствия конфликта в организации?

- а) негативные;
- б) позитивные;
- в) могут быть как негативные, так и позитивные последствия;
- г) нейтральные;
- д) прогнозные.

10. Какое название носят методы по устранению организационных конфликтов?

- а) внутриличностные;
- б) структурные;
- в) межличностные;
- г) переговоры;
- д) ответные агрессивные действия.

11. Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным?

- а) цепь команд;
- б) разъяснение требований к работе;
- в) система вознаграждения;
- г) дерево решений;
- д) сетка Бланша.

12. Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научно- го менеджмента конфликты в организации не должны возникать?

- а) Сократу;
- б) Гераклиту;
- в) Ф.Тейлору;
- г) Г.Зиммелю;
- д) П. Дракеру.

13. Конфликт в организации должен рассматриваться:

- а) как свидетельство неблагополучия организации;
- б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию;
- в) как доказательство слабости менеджмента;
- г) как позитивное явление;
- д) как нежелательное явление.

14. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности?

- а) Платон;
- б) Гераклит;
- в) Г.Зиммель;
- г) Ф.Тейлор;
- д) Э.Мейо.

15. На каком этапе урегулирования жалобы менеджер проверяет факты, собранные сотрудником?

- а) на этапе исследования;
- б) обдумывания;
- в) подведения итогов;
- г) вознаграждения за своевременную информацию;
- д) ознакомления с содержанием жалобы.

16. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты?

- 1 - по способу решения;
- 2 - по природе возникновения;
- 3 - по направленности воздействия;
- 4 - по степени выраженности;
- 5 - по количеству участников;
- 6 – по масштабу.

- а) 1, 2, 3, 6;
- б) 1, 2, 3, 4, 5, 6;
- в) 2, 4, 5, 6;
- г) 2, 3, 4, 5, 6;
- д) 1, 2, 4, 5.

#### Темы докладов

1. Лидерство и стратегия: формулирование, разработка, реализация.
2. Лидерство на различных стадиях жизненного цикла организации.
3. Лидерство на стадии создания организации.
4. Лидерство на стадии среднего возраста организации.
5. Лидерство в зрелых и потенциально распадающихся организациях.
6. Лидерство и культура в процессе слияния и приобретения организаций.
7. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах.
8. Обучающиеся лидеры.
9. Лидерство руководителей и лидерство компаний.
10. Основные критерии лидерства компаний и типы компаний-лидеров.
11. Лидерство и проблемы преемственности.
12. Лидерство в глобальном мире.
13. Заменители лидерства и их развитие в организации.
14. Трансформационное преобразующее лидерство.
15. Самосознание менеджера и путь к лидерству
16. Ситуационное лидерство.
17. Разделенное лидерство.
18. Латентное лидерство.
19. Многообразие стилей лидерства.
20. Эффективное лидерство.

#### Темы эссе

1. Лидерство – новая мода или революция в управлении?
2. Что делают и не делают лидеры?
3. Что делают менеджеры и что делают лидеры?
4. Когда эффективно харизматическое лидерство?
5. Лидеры и компетенции?
6. Был ли Остап Бендер эффективным лидером?

7. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
8. Что должны знать и чему научиться будущие международные лидеры?
9. Занимается ли ваша организация воспитанием лидеров?
10. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?
11. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства?
12. Как соотносятся лидерство и степень зрелости коллектива?
13. Какие стратегии влияния использует лидер? Их преимущества и ограничения.
14. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
15. Какие изменения следует внести после изучения этого курса в ваши представления о лидерстве, на которые вы раньше опирались?

#### Вопросы к контрольным работам

1. Лидерство и поведение работников в международной туристической компании.
2. Поведение индивида в международной туристической компании.
3. Мотивация в международной туристической компании
4. Модели принятия решений в международной туристической компании.
5. Группы и команды в международной туристической компании.
6. Управление кросс-культурными командами.
7. Кризис лидерства в международной туристической компании.
8. Развитие профессиональных навыков менеджера в международном бизнесе.
9. Стресс в разных культурах. Управление стрессом.
10. Эффективность кросс-культурных коммуникаций и навыки лидера.
11. Характеристики национальных стилей лидерства.
12. Западный и восточный варианты организации власти и специфика лидерства.
13. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
14. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
15. Специфика лидерства в США.
16. Специфика лидерства в Скандинавских странах.
17. Национальные особенности лидерства в Японии.
18. Лидерство по-французски.
19. Лидерство в России.
20. Лидерство в Китае.

#### Вопросы к зачету

1. Значимость проблемы лидерства.
2. Менеджер и лидер: базовые отличия.
3. Глобализация и лидерство. Выбор нового лидера.
4. Лидерство и поведение работников в международной компании.
5. Определение лидерства и его роль в современном менеджменте.
6. Теории характерных особенностей лидерства.
7. Теории личностного поведения.
8. Ситуационные теории лидерства.
9. Современные теории лидерства.
10. Эффективное лидерство.
11. Национальные модели лидерства.
12. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
13. Обучение лидерству.
14. Развитие навыков межличностных коммуникаций и навыков ведения переговоров в менеджменте.
15. Техника принятия управленческих решений в контексте лидерства.

16. Современные приемы формирования команд. Национальные особенности построения команд.
17. Структура, уровни конфликта и формы поведения в конфликтной ситуации.
18. Управление конфликтами и стрессами.
19. Лидерство руководителя и лидерство компаний.
20. Роль лидерства и культуры в формулировании стратегии.
21. Лидерство и культура в процессе слияния и приобретения организаций.
22. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах.

*Test*

1. Select one of the ways to manage conflicts:
  - a) explaining the requirements for work;
  - b) solving the problem;
  - c) confrontation;
  - d) inciting an incident;
  - e) activating conflict generators.
  
2. What does the conflict consist of?
  - a) conflict situation and incident;
  - b) conflict personality and conflict situation;
  - c) incident and conflict personality;
  - d) totality of sources of conflict;
  - e) opposing parties.
  
3. Avoidance is the best way to manage conflict:
  - a) no;
  - b) yes;
  - c) yes, only for managers;
  - d) yes, for lower-level managers;
  - e) yes, for senior managers.
  
4. What are the names of conflict management methods, which consist in the ability to properly organize your own behavior, express your point of view, without causing a defensive reaction on the part of the other person?
  - a) structural;
  - b) interpersonal;
  - c) intrapersonal;
  - d) organizational;
  - e) provocative.
  
5. What are the names of conflict management methods that involve clarifying work requirements, using coordination and integration mechanisms, setting enterprise-wide integrated goals, and using a reward system?
  - a) structural;
  - b) interpersonal;
  - c) intrapersonal;
  - d) organizational;
  - e) contractual.

6. What are the two independent parameters that form the basis for classifying a person's behavior in a conflict situation according to K.Thomas and A. Kilmenn?

- a) the ability to avoid conflict, the tendency to compromise;
- b) the degree of realization of one's own interests, the level of cooperativeness;
- c) the level of conflict, the level of tolerance;
- d) selfishness and altruism;
- e) avoidance and avoidance.

7. What are the three types of mediation that distinguish conflict resolution? a) interpersonal, organizational, structural;

- b) negotiation, compromise, arbitration;
- c) formal, informal, public;
- d) intra-organizational, inter-organizational, extra-organizational;
- e) vertical, horizontal, structural.

8. What are the three levels of conflicts identified by S. Handy

- : a) intrapersonal, interpersonal, group; b) open, hidden, potential;
- c) dispute, competition, conflict;
- d) structural, personal, hidden;
- e) large-scale, local, external.

9. What can be the consequences of a conflict in the organization?

- a) negative;
- b) positive;
- c) there may be both negative and positive consequences;
- d) neutral; e
- ) forward-looking.

10. What are the names of methods used to resolve organizational conflicts?

- a) intrapersonal;
- b) structural;
- c) interpersonal;
- d) negotiations;
- e) aggressive responses.

11. What is the main element of the coordination mechanism for conflict management?

- a) chain of commands;
- b) explanation of work requirements;
- c) reward system;
- d) decision tree;
- e)Blanche grid.

12. Who owns the idea that if the rules of scientific management are followed, conflicts should not arise in the organization?

- a) Socrates;
- b) Heraclitus;
- c) F.Taylor;
- d) G. Simmel;
- e) P. Draker.

13. A conflict in the organization should be considered:

- a) as evidence of the organization's ill-being;
- b) as a phenomenon that can both destroy the organization and contribute to its development;
- c) as proof of the weakness of management;
- d) as a positive phenomenon;
- e) as an undesirable phenomenon.

14. Who among the scientists considered conflicts as an inevitable phenomenon in public life, resulting from the properties of human nature and the inherent instinct of aggressiveness in the individual?

- a) Plato;
- b) Heraclitus;
- c) G. Simmel;
- d) F. Taylor;
- e) E. Mayo.

15. At what stage of complaint resolution does the manager check the facts collected by the employee?

- a) at the research stage;
- b) consideration;
- c) summing up results;
- d) remuneration for timely information;
- e) familiarization with the content of the complaint.

16. What criteria can be used to classify organizational conflicts?

- 1 - by the method of solution;
- 2 - by the nature of occurrence;
- 3 - by the direction of impact; 4
- by the degree of severity;5
- by the number of participants;6
- by scale.

- a) 1, 2, 3, 6;
- b) 1, 2, 3, 4, 5, 6;
- c) 2, 4, 5, 6;
- d) 2, 3, 4, 5, 6;
- e) 1, 2, 4, 5.

#### Report topics

1. Leadership and strategy: formulation, development, implementation.
2. Leadership at various stages of the organization's life cycle.
3. Leadership at the organization creation stage.
4. Leadership at the midlife stage of the organization.
5. Leadership in mature and potentially decaying organizations.
6. Leadership and culture in the process of mergers and acquisitions of organizations.
7. The role of leadership and culture in joint ventures and strategic alliances.
8. Learning leaders.
9. Executive leadership and company leadership.
10. Main criteria for company leadership and types of leading companies.
11. Leadership and continuity issues.
12. Leadership in the global world.
13. Leadership substitutes and their development in the organization.

14. Transformational transformative leadership.
15. Manager's self-awareness and the path to leadership
16. Situational leadership.
17. Shared leadership.
18. Latent leadership.
19. A variety of leadership styles.
20. Effective leadership.

#### Essay topics

1. Leadership – a new fashion or a revolution in management?
2. What do leaders do and don't do?
3. What do managers do and what do leaders do?
4. When is charismatic leadership effective?
5. Leaders and competencies?
6. Was Ostap Bender an effective leader?
7. Leaders and leadership styles: is diversity a strength?
8. What should future international leaders know and learn?
9. Does your organization train leaders?
10. What should be the program of independent leadership development?
11. What mainly determines the choice of leadership style?
12. How do leadership and team maturity compare?
13. What influence strategies does the leader use? Their advantages and limitations.
14. What enables established leaders to effectively nurture new leaders?
15. What changes should you make after studying this course to your ideas about leadership skills that you used to rely on?

#### Questions for test papers

1. Leadership and employee behavior in an international travel company.
2. Behavior of an individual in an international travel company.
3. Motivation in an international travel company
4. Models of decision-making in an international travel company.
5. Groups and teams in an international travel company.
6. Manage cross-cultural teams.
7. Leadership crisis in an international travel company.
8. Development of professional skills of a manager in international business.
9. Stress in different cultures. Stress management.
10. Effectiveness of cross-cultural communication and leadership skills.
11. Characteristics of national leadership styles.
12. Western and eastern variants of power organization and leadership specifics.
13. Differences in perceptions of status and leadership.
14. Factors influencing the effectiveness of leadership in different cultures.
15. Specifics of leadership in the United States.
16. Specifics of leadership in the Scandinavian countries.
17. National characteristics of leadership in Japan.
18. Leadership in French.
19. Leadership in Russia.
20. Leadership in China.

#### Questions for the test

1. Significance of the leadership problem.
2. Manager and leader: basic differences.
3. Globalization and leadership. Choosing a new leader.
4. Leadership and employee behavior in an international company.
5. Defining leadership and its role in modern management.
6. Theories of leadership characteristics.
7. Theories of personal behavior.
8. Situational leadership theories.
9. Modern leadership theories.
10. Effective leadership.
11. National leadership models.
12. Factors influencing the effectiveness of leadership in different cultures.
13. Leadership training.
14. Develop interpersonal communication and negotiation skills in the following areas: management.
15. Technique of making managerial decisions in the context of leadership.
16. Modern methods of forming teams. National construction features teams.
17. Structure, levels of conflict, and forms of behavior in a conflict situation.
18. Conflict and stress management.
19. Executive leadership and company leadership.
20. The role of leadership and culture in strategy formulation.
21. Leadership and culture in the process of mergers and acquisitions of organizations.
22. The role of leadership and culture in joint ventures and strategic alliances.

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

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

#### **Источники**

##### **Основные**

1. Разработка и практика внедрения стратегических управленческих проектных решений по развитию гостиничного и туристского бизнеса: материалы Международной научно-практической конференции 27 сентября 2019 г. / под ред. Е. Е. Коноваловой. - Москва : Русайнс, 2019. - 526 с. - ISBN 978-5-4365-4552-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861562> (дата обращения: 10.05.2022)
2. Стратегии и современные тренды развития предприятий туристского и гостиничного бизнеса - 2021: материалы IV Всероссийской научно-практической конференции 23 апреля 2021 г. / под ред. Е. Е. Коноваловой. - Москва : РГУТиС, 2021. - 275 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861571> (дата обращения: 10.05.2022)
3. Стратегии и современные тренды развития предприятий туристского и гостиничного бизнеса - 2020: материалы Всероссийской научно-практической конференции 24 апреля 2020 г. / под ред. Е. Е. Коноваловой. - Москва : Русайнс, 2020. - 318 с. - ISBN 978-5-4365-6532-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861567> (дата обращения: 10.05.2022)

#### **Литература**

##### **Основная**

1. Багдасарян, В. Э. Лидерство : учебник / В.Э. Багдасарян. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 339 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1086964. - ISBN 978-5-

- 16-016204-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1844035> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.
2. Большаник, П. В. Менеджмент в туристских организациях : учебное пособие / П.В. Большаник. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook\_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.
  3. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 591 с. - (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01437-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028567> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.
  4. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 592 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-015732-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1048688> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.
  5. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2019, № 2 (41). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1012198> (дата обращения: 10.05.2022)
  6. Евтихов, О. В. Развитие лидерского потенциала руководителя : монография / О.В. Евтихов. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 198 с. — (Научная мысль). — [www.dx.doi.org/10.12737/3676](http://www.dx.doi.org/10.12737/3676). - ISBN 978-5-16-009811-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1852200> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

## Дополнительная

1. Агешкина, Н. А. Основы турагентской и туроператорской деятельности : учебное пособие / Н.А. Агешкина. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 567 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/1072191. - ISBN 978-5-16-015973-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855504> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

## 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 SE; 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. Концепции лидерства

Вопросы для обсуждения:

1. Значимость проблемы лидерства.
2. Менеджер и лидер: базовые отличия.
3. Глобализация и лидерство. Выбор нового лидера.
4. Лидерство и поведение работников в международной компании.

Список литературы:

- Багдасарян, В. Э. Лидерство : учебник / В.Э. Багдасарян. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 339 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1086964. - ISBN 978-5-16-016204-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1844035> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

Тема 2. Профессионализм и личные качества лидера

Вопросы для обсуждения:

1. Определение лидерства и его роль в современном менеджменте.

2. Теории характерных особенностей лидерства.
3. Теории личностного поведения.
4. Ситуационные теории лидерства.
5. Современные теории лидерства.
6. Эффективное лидерство.
7. Национальные модели лидерства.
8. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.

Список литературы:

- Большаник, П. В. Менеджмент в туристских организациях : учебное пособие / П.В. Большаник. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook\_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

Тема 3. Инструментарий лидера

Вопросы для обсуждения:

1. Обучение лидерству.
2. Развитие навыков межличностных коммуникаций и навыков ведения переговоров в менеджменте.
3. Техника принятия управленческих решений в контексте лидерства.
4. Современные приемы формирования команд. Национальные особенности построения команд.
5. Структура, уровни конфликта и формы поведения в конфликтной ситуации.
6. Управление конфликтами и стрессами.

Список литературы:

- Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 591 с. - (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01437-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028567> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

Тема 4. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей

Вопросы для обсуждения:

1. Лидерство руководителя и лидерство компаний.
2. Роль лидерства и культуры в формулировании стратегии.
3. Лидерство и культура в процессе слияния и приобретения организаций.
4. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах.

Список литературы:

- Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2019, № 2 (41). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1012198> (дата обращения: 10.05.2022)
- Евтихов, О. В. Развитие лидерского потенциала руководителя : монография / О.В. Евтихов. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 198 с. — (Научная мысль). — [www.dx.doi.org/10.12737/3676](http://www.dx.doi.org/10.12737/3676). - ISBN 978-5-16-009811-1. - Текст : электронный. -

URL: <https://znanium.com/catalog/product/1852200> (дата обращения: 10.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

## Тема 5. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников

### Вопросы для обсуждения:

1. Виды девиантного поведения в организации
2. Способы влияния на девиантное поведение сотрудников
3. Место лидера в девиантной среде

### Список литературы:

- Разработка и практика внедрения стратегических управленческих проектных решений по развитию гостиничного и туристского бизнеса: материалы Международной научно-практической конференции 27 сентября 2019 г. / под ред. Е. Е. Коноваловой. - Москва : Русайнс, 2019. - 526 с. - ISBN 978-5-4365-4552-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861562> (дата обращения: 10.05.2022)
- Стратегии и современные тренды развития предприятий туристского и гостиничного бизнеса - 2021: материалы IV Всероссийской научно-практической конференции 23 апреля 2021 г. / под ред. Е. Е. Коноваловой. - Москва : РГУТиС, 2021. - 275 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861571> (дата обращения: 10.05.2022)
- Стратегии и современные тренды развития предприятий туристского и гостиничного бизнеса - 2020: материалы Всероссийской научно-практической конференции 24 апреля 2020 г. / под ред. Е. Е. Коноваловой. - Москва : Русайнс, 2020. - 318 с. - ISBN 978-5-4365-6532-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861567> (дата обращения: 10.05.2022)

## 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

Дисциплина реализуется на факультете востоковедения и социально-коммуникативных наук кафедрой общественных связей, туризма и гостеприимства.

Цель дисциплины - формирование у студентов базовых, профессиональных знаний теории, принципов и основ лидерства, а также креативных техник развития и совершенствования лидерских качеств при осуществлении профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- Сформировать систему знаний о закономерностях, специфике и феномене лидерства как ресурсной составляющей профессионального потенциала работника сферы туризма;
- Сформировать представление о современных креативных технологиях в области лидерства для работника сферы туризма
- Сформировать систему знаний, необходимых для анализа роли лидерской компоненты при принятии управленческого решения.

Дисциплина (*модуль*) направлена на формирование следующих компетенций:

- *УК-3* Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- *ПК-1* Владение приемами и методами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала предприятия туристской индустрии
- *ПК-4* Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма
- *ПК-5* Способен применять дистанционные технологии повышения квалификации персонала предприятий сферы туризма в регионах и/или туристских

В результате освоения дисциплины *обучающийся* должен:

Знать Основные подходы к выявлению лидерства в организациях туристской сферы, а также основы работы в команде.

Уметь распределять работу между работниками сферы туризма, с учетом наибольшей эффективности выполнения поставленных задач.

Владеть навыками работы с персоналом туристской индустрии.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме *зачета*.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

## ABSTRACT OF THE DISCIPLINE'S WORK PROGRAM

The discipline is implemented at the Faculty of Oriental Studies and Social and Communicative Sciences by the Department of Public Relations, Tourism and Hospitality.

The purpose of the discipline is to form students' basic, professional knowledge of the theory, principles and foundations of leadership, as well as creative techniques for developing and improving leadership qualities in the implementation of professional activities.

Objectives of the discipline:

- To form a system of knowledge about the patterns, specifics and phenomenon of leadership as a resource component of the professional potential of a tourism employee;
- To form an idea of modern creative technologies in the field of leadership for a tourism employee
  
- To form a system of knowledge necessary for analyzing the role of the leadership component in making managerial decisions.

Discipline (*module*) it is aimed at developing the following competencies:

- *UK-3* Able to organize and manage the work of the team, developing a team strategy to achieve the goal;
- *PC-1* Knowledge of techniques and methods of working with personnel, methods of assessing the quality and effectiveness of the work of the personnel of the enterprise of the tourism industry
- *PC-4* It is able to carry out scientific and analytical substantiation of the choice of organizational and managerial innovations for their application in tourism enterprises
- *PC-5* Able to apply remote technologies for advanced training of personnel of tourism enterprises in the regions and / or tourist centers.

As a result of mastering the discipline, *the student* must:

Know the basic approaches to identifying leadership in tourism organizations, as well as the basics of teamwork.

Be able to distribute work among employees of the tourism sector, taking into account the greatest efficiency of performing tasks.

Possess the skills of working with the staff of the tourism industry.

The discipline provides for an intermediate certification in the form *of a test*.

The total labor intensity of mastering the discipline is 3 credits.