

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной работе

_____ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 <small>(Индекс дисциплины)</small>	Корпоративное лидерство <small>(Наименование дисциплины)</small>
Кафедра: 56 <small>Код</small>	Экономической теории <small>Наименование кафедры</small>
Направление подготовки:	38.04.01 - Экономика
Профиль подготовки:	Экономика и управление корпоративными социальными проектами
Уровень образования:	магистратура

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего			108
	Аудиторные занятия			20
	Лекции			8
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия			12
	Самостоятельная работа			79
	Промежуточная аттестация			9
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			3
	Зачет			
	Контрольная работа			3
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)				3

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная												
Очно-заочная												
Заочная		0,5	2,5									

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

на основании учебных планов № 2-3-289

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно является факультативом
 Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области поведения руководителя управленческого персонала фирмы с позиций лидерства.

1.3. Задачи дисциплины

- рассмотреть основные теории лидерства для решения управленческих задач;
- развить навыки и возможности коммуникации учащихся;
- раскрыть принципы разработки, принятия и реализации управленческих решений;
- продемонстрировать особенности нахождения организационно-управленческих решений

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОПК- 2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Второй
Планируемые результаты обучения Знать: 1. Теоретические и методологические основы управления персоналом в сфере своей профессиональной деятельности. 2. Технологии предупреждения конфликтных ситуаций. Уметь: 1. Анализировать конфликтные ситуации. 2. Осуществлять консультативную деятельность с персоналом процесса в проблемных ситуациях взаимодействия Владеть: 1. Навыками использования технологии развития потенциала персонала организации. 2. Навыками поддержки в проблемных ситуациях людям с учетом социальной, этно-культурной и конфессиональной специфики		
ПК-4	Способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада	Второй
Планируемые результаты обучения Знать: теоретические модели исследуемых процессов, явлений и объектов в сфере корпоративного лидерства, относящиеся к сфере профессиональной деятельности Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • систематизировать и обобщить результаты научного исследования; • провести обзор литературы для подготовки научной статьи или научного доклада Владеть: навыками подготовки и защиты научного доклада по теме исследования		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Микроэкономика (ОПК-2)
- Теория, методы и организация принятия управленческих решений (ОПК-2)
- Макроэкономика; Научно-практический семинар; Научно-исследовательская работа (практика по получению профессиональных навыков и опыта научно-исследовательской деятельности) (ПК-4)

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Сущность корпоративного лидерства. Основные модели корпоративного лидерства и его типы.			
Тема 1. Сущность корпоративного лидерства.			9
Тема 2. Эволюция идеи корпоративного лидерства			10
Тема 3. Определение и природа власти			9
Тема 4. Классификация лидеров			10
Тема 5. Роли и обязанности лидера			10
Учебный модуль 2. Основные теории корпоративного лидерства. Практика управления и роль лидера.			
Тема 6. Теории корпоративного лидерства.			9
Тема 7. Современные исследования теории и практики корпоративного лидерства			10
Тема 8. Мотивация личности			10
Тема 9. Механизмы и направления влияния			10
Тема 10. Эффективное руководство. Типовые ошибки менеджмента			9
Текущий контроль 2 (контрольная работа)			3
Промежуточная аттестация по дисциплине (экзамен)			9
ВСЕГО:			108

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1					2	1
2					2	1
3					2	1
4					-	-
5					2	1
6					3	1
7					3	1
8					-	-
9					3	1
10					3	1
ВСЕГО:						8

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Сущность корпоративного лидерства (дискуссия)					3	1
2	Эволюция идеи корпоративного лидерства (групповое задание, дискуссия в форме «мозгового штурма»)					3	2
3	Определение и природа власти (Дискуссия)					3	1
4	Классификация лидеров (Презентация)					3	1
5	Роли и обязанности лидера.					3	1

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
	(презентация)						
6	Теории корпоративного лидерства (Дискуссия)					3	1
7	Современные исследования теории и практики корпоративного лидерства (Дискуссия)					3	2
8	Мотивация личности (Эссе)					3	1
9	Механизмы и направления влияния (Групповое задание)					3	1
10	Эффективное руководство. Типовые ошибки менеджмента (презентация)					3	1
ВСЕГО:							12

3.3. Лабораторные занятия – не предусмотрено.

4. КУРСОВАЯ РАБОТА

4.1. Цели и задачи курсовой работы

Расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки отдельно взятой конкретной актуальной проблемы, относящейся к изучаемой дисциплине; развитие навыков научно-исследовательской деятельности

4.2. Тематика курсовой работы

- 1.Содержание понятия лидерства в управлении организацией. Лидер и менеджер.
- 2.Традиционные концепции лидерства.
- 3.Концепции ситуационного лидерства.
- 4.Новое в теориях лидерства.
- 5.Методы, используемые руководителем в своей работе.
- 6.Стили работы руководителя.
- 7.Принципы эффективного лидерства.
- 8.Власть и влияния в организации. Формы и источники власти и влияния.
- 9.Понятие авторитета. Авторитет должности и моральный авторитет
10. Авторитет и лидерство
11. Лидерство как феномен современных организаций. Отличие от власти.
12. Личные качества лидеров. Лидерская одаренность: понятие, исследования.
13. Модели и стили лидерского поведения.
14. Организационная культура, лидерство и управляемость компании.
15. Диагностика типа организационной культуры: основные элементы, их характеристика и взаимосвязь.
16. Целеполагание и коучинг.
17. Лидерство и коучинг личностного роста.
18. Способы внедрения своих ценностей и верования лидерами в группу.
19. Лидерство, ориентированное на обучение.
20. Управление мультикультурными группами; «культурные острова».
21. Техники воздействия лидера на команду на разных этапах ее развития.
22. Роль доверия как мотиватора поведения членов команды. Соотношение материальной и нематериальной мотивации в команде.

4.3. Требования к выполнению и представлению результатов курсовой работы

Работа выполняется индивидуально, с использованием нормативных документов, научной литературы и периодики, биографических материалов, результатов собственного исследования

Результаты представляются в виде аналитико-практического отчета, объемом 25-30 страниц, содержащего следующие обязательные элементы:

- Ссылки на использованные источники
- Графики, таблицы, если это предусмотрено согласованной темой и идеей исследования
- Выводы и рекомендации по теме работы

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
2	Контрольная работа					3	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала					2 33	14 32
Подготовка к практическим (семинарским) и лабораторным занятиям					3	30
Выполнение домашних заданий					3	3
Выполнение курсовой работы						
Подготовка к экзамену					3	9
ВСЕГО:						88

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	проблемная лекция, разбор конкретных ситуаций, лекция-диалог, мастер-класс, и др.			8
Практические и семинарские занятия	дискуссия, опрос/коллоквиум, презентация домашнего задания, эссе, учебный кейс			12
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.			
ВСЕГО:				20

7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся

Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций и	30	10 баллов за каждое лекционное и практическое занятие (всего 4 лекционных и 6 практических)

	практических занятий.		занятия)– максимально 100 баллов
2	Контрольная работа	30	Подготовка и представление в срок контрольной работы (Полнота раскрытия темы , правильное оформление документов) – 100 баллов
3	Сдача экзамена	40	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) – максимум 50 баллов; • Ответ на практикоориентированный вопрос – максимум 50 баллов
Итого (%):		100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60	3 (удовлетворительно)	
40 – 50		
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено
1 – 16		
0		

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1. Стратегическое управление [Электронный ресурс]: учебник для магистров/ И.К. Ларионов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019.— 235 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85630.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Цветков В.Л. Психология конфликта. От теории к практике [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Цветков В.Л.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 183 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81551.html>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная учебная литература

3. Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта [Электронный ресурс]/ Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблишер, 2020.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93042.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям / В.П. Ратников [и др.]. — 3-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 543 с. — 978-5-238-02174-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71180.html>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Корпоративное лидерство. Самостоятельная работа. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Ильинский И. В., Домбровская Н. В. — СПб.: СПГУТД, 2016.— 20 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3114, по паролю.
2. Управление конфликтами. Балльно-рейтинговая система. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Домбровская Н.В. — СПб.: СПбГУПТД, 2017.— 28 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017475, по паролю
3. Спицкий С. В. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся: методические указания / С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811, по паролю

4. Караулова И. Б. Организация самостоятельной работы обучающихся / И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. – СПб.: СПГУТД, 2014. – 26 с. – Режим доступ http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550, по паролю

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). [URL:http://window.edu.ru/](http://window.edu.ru/).
2. *Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»*. <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. [URL:http://sutd.ru/studentam/extramural_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. [URL:http://iprbookshop.ru/](http://iprbookshop.ru/)
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. [URL:http://publish.sutd.ru/](http://publish.sutd.ru/)

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Windows 10, Офисный пакет Microsoft Office;
2. OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc,
3. Office 2016. (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
4. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
5. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
6. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Стандартно-оборудованная аудитория.
2. Видеопроектор с экраном.
3. Компьютер/ноутбук.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами. Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины; • конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. • Проверка терминов, понятий: осуществлять с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь; • работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе. <p>Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.</p>
Практические занятия	<p>На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, объясняется их связь с реальной практической профессиональной деятельностью, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации для принятия самостоятельных решений, навыками</p>

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
	подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике; навыками работы в малых группах. Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ: работа с конспектом лекций; <ul style="list-style-type: none"> • подготовка ответов к контрольным вопросам, тестовым заданиям; • просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.);
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.
Самостоятельная работа	<p>Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации; выполнения рефератов; выполнение контрольной работы; а также подготовки к контрольным работам и экзамену. Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя.</p> <p>Следует предварительно изучить методические указания по выполнению самостоятельной работы, контрольной работы (можно указать реквизиты изданий и электронный ресурс, где они находятся).</p> <p>При подготовке к экзамену необходимо ознакомиться с демонстрационным вариантом задания (теста, перечнем вопросов, пр.), проработать конспекты лекций и практических занятий, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя.</p>

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОПК-2	<p>Рассказывает об основах бесконфликтного управления персоналом; технологиях предупреждения конфликтных ситуаций и методах разрешения конфликтов.</p> <p>Полно и аргументировано анализирует конфликтную ситуацию. Дает советы по выходу из проблемных ситуаций.</p> <p>Выбирает современные технологии личностного и профессионального развития персонала организации в различных ситуациях. Учитывает этнокультурные и конфессиональные различия при выборе методов поддержки в проблемных и кризисных ситуациях.</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Кейс-стади</p>	<p>Перечень вопросов к экзамену (22)</p> <p>Перечень практических заданий (5 заданий)</p> <p>Перечень учебных кейсов (3)</p>
ПК-4	<p>Излагает теоретические основы моделей корпоративного лидерства, излагает основы концепций лидерства и формирования лидерских качеств</p> <p>Анализирует и систематизирует структуру лидерства и управления организации;</p> <p>Составляет план исследования на предложенную тему и доклада о его</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Перечень вопросов к экзамену (22)</p> <p>Перечень практических заданий (5 заданий)</p>

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	результатах		

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций
		Устное собеседование
86 - 100	5 (отлично)	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
75 – 85	4 (хорошо)	Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
61 – 74		Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
51 - 60	3 (удовлетворительно)	Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
40 – 50		Ответ неполный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом – существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница) важных терминов. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
1 – 16		Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0		Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки). Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Ольга поехала в командировку в Южную Корею, чтобы обсудить перспективы сотрудничества с небольшой корейской компанией, занимающейся продажей косметических средств. Пробники продуктов, присланные в Россию корейской компанией, оказались очень хорошими, и Ольга была выбрана человеком, который положит начало сотрудничеству между двумя компаниями. Молодая, уверенная в себе женщина не волновалась в связи с предстоящей деловой поездкой, потому что отлично владела английским языком, впрочем, как и корейские коллеги, которые были очень оптимистично настроены насчет сотрудничества. Ольге казалось, что дело за малым – приехать, подписать договор и вернуться в Россию. Корейские коллеги радушно встретили Ольгу, провели экскурсию по компании. Ольга была довольна. Однако вместо того чтобы предложить ей пройти в конференц-зал для подписания бумаг, глава компании пригласил ее вместе с другими сотрудниками компании на обед. Русская гостья подумала что, возможно, у корейцев это обеденное время, и согласилась на предложение. На глазах у улыбающихся корейцев она пробовала кушанья, и, хотя большинство из них были очень острыми на ее вкус, она все-таки похвалила традиционную кухню и старалась не показывать, насколько мучительно для нее есть столь острые блюда. Корейские коллеги оживленно разговаривали за едой и пододвигали ей все новые острые блюда, от которых она

просто не могла отказаться, боясь обидеть дружелюбных корейцев. Деловые вопросы во время обеда не затрагивались. После обеда корейцы заспешили в офис по своим делам и попросили ее приехать вечером следующего дня по конкретному адресу. Ольга была немного расстроена тем, что договор не удалось подписать в первый же день, но не сомневалась, что он будет подписан завтра. Однако, приехав по нужному адресу, она поняла, что это вовсе не офис, а очередной ресторан. Зайдя в него, она увидела ту же компанию корейских коллег, которые радушно ее поприветствовали и пригласили к столу. Корейцы расспрашивали, как ей нравится Корея, Сеул, еда и отель. Для приличия попробовав угощение, Ольга обратилась к директору компании с вопросом: «Когда же мы будем подписывать контракт?» Он в ответ пододвинул к ней поближе несколько тарелочек с едой и, улыбаясь, сказал: «Давайте не будем сегодня о бизнесе. Попробуйте вот это, Ольга. Вам должно понравиться». Ольга, сумбурно попрощавшись, вышла из ресторана, позвонила директору в России и пожаловалась ему, что корейцы не хотят заключать контракт, а хотят только кормить ее несъедобными блюдами и беседовать на пустые темы. Почему у Ольги возникли проблемы с подписанием контракта?

Варианты ответа:

- Самоуверенность и напористость русской бизнесвумен не понравилась корейцам.
- Директору корейской компании Ольга понравилась как женщина, и он пытался произвести на нее впечатление, забыв о бизнесе.
- Ольга не знала о значимости ритуала совместной трапезы в Корее.
- Корейцы не были уверены, что хотят заключать контракт, и тянули время.

Варианты ответа:

1. Ольга произвела на корейских коллег не самое лучшее впечатление своей самоуверенностью и напористостью. В корейском обществе все еще преобладает неодобрительное отношение к избыточно активным в бизнесе женщинам. Встретив такое удивительное рабочее рвение, корейские бизнесмены растерялись и старались снизить напряжение Ольги, чтобы заранее придать будущему бизнесу оттенок дружелюбия и лояльности. Ольга же приняла это за нежелание сотрудничества и легкомысленное отношение к делу. *(Однако в ситуации говорится, что обе стороны изначально были заинтересованы в сотрудничестве. Вам следует найти более точное объяснение).*

2. Ольга абсолютного очаровала директора корейской компании, и он хотел произвести на нее впечатление, приглашая в рестораны и всячески развлекаая. Корейским мужчинам и правда нравятся светловолосые и раскованные русские женщины. *(Однако, как мы знаем, на обед были приглашены все сотрудники офиса корейской компании. Поэтому это маловероятный ответ. Попробуйте другой вариант ответа).*

3. Ольга, привыкшая к сугубо деловому подходу к бизнесу, не приняла во внимание тот факт, что общие трапезы – это очень важный ритуал для жителей Кореи. Корейские бизнесмены, так же как и любые другие, думают, в первую очередь о прибыли, которую может принести тот или иной бизнес-проект. И они считают, что человека надо сначала лучше узнать, с тем чтобы понять, будет ли он хорошим партнером, насколько он будет лоялен к ним в будущем и подходит ли он для деловых контактов. В Корею большое значение придается социальным трапезам. Многие деловые контакты планируются, когда будущие партнеры условились о встрече за обедом или ужином. Это сближает и дает лучше узнать обе стороны. По любому поводу, будь то недоразумение или личные обиды, если хотят уладить конфликт, приглашают на ужин. Это знак внимания и уважения к собеседнику. *(Это правильный ответ).*

4. Интуиция отчасти не подвела Ольгу. Корейская сторона действительно не была уверена в надежности новых партнеров, корейских сотрудников удивил энтузиазм и боевой дух Ольги. *(Однако, тем не менее, они были очень заинтересованы в заключении контракта. Их интерес к такой сделке был продиктован необходимостью поиска новых рынков сбыта продукции и привлечения посреднических компаний в России. Обратитесь к другому варианту ответа).*

10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Сущность лидерства.	1
2	Лидер в период античности, средних веков и в новое время.	2
3	Исторические параллели и современные примеры	2
4	Теории лидерства. Подход с позиции личных качеств	6
5	Теории лидерства. Поведенческий подход.	6
6	Теории лидерства. Ситуационный подход	6
7	Теоретические модели поведения лидера в условиях переменной социально-политической, экономической и иной реальности	7
8	Рациональный выбор и экономическая целесообразность и необходимость.	8
9	Психологические истоки стремления к власти.	3

10	Власть индивидуальная и общая, власть вознаграждения и наказания.	3
11	Авторитарная власть.	3
12	Власть и личное влияние.	3,4
13	Власть и лидер на Востоке и Западе.	4
14	Советская система подготовки лидеров.	2
15	Женщина-лидер. Гендерная проблематика.	4
16	Параметры лидерства.	5
17	Условия для формирования лидеров.	9
18	Классификация лидеров	4
19	Выработка методов эффективного руководства, отбора и формирования лидеров.	10
20	Лидерство и руководство в современном управлении организациями.	9
21	Стили управления.	4
22	Типы руководителей.	4

10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена, зачета и / или защите курсовой работы) и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная*

*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение

10.3.3. Особенности проведения (экзамена и защиты курсовой работы)

Время на подготовку ответа по билету 45 минут, использование справочных материалов не допускается