

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«28» ____ 06 ____ 2022 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.06 Корпоративное лидерство

Учебный план: 2022-2023 38.04.01 ИЭСТ Экон и упр корп соц проектами ЗАО №2-3-111.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.01 Экономика

Профиль подготовки: Экономика и управление корпоративными социальными проектами
(специализация)

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоём- кость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации	
	Лекции	Практ. занятия					
1	УП	4	8	92	4	3	Зачет
	РПД	4	8	92	4	3	
Итого	УП	4	8	92	4	3	
	РПД	4	8	92	4	3	

Санкт-Петербург
2022

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.08.2020 г. № 939

Составитель (и):

Старший преподаватель _____

кандидат экономических наук, Доцент _____

Домбровская Наталия
Вениаминовна

Карасева Нина
Алексеевна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории _____

Ильинский Игорь
Валерьянович

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой _____

Ильинский Игорь
Валерьянович

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции обучающегося в области поведения руководителя управленческого персонала фирмы с позиций лидерства.

1.2 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

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Теория человеческого капитала

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2: Способен осуществлять контроль деятельности подотчетных структурных подразделений в части ведения индивидуального (персонифицированного) учета в ходе управления корпоративными социальными проектами
Знать: Базовые элементы институционального регулирования социальной ответственности бизнеса
Уметь: Применять основные методы управления деятельностью организации с позиции социальной ответственности бизнеса
Владеть: Навыками самостоятельного поиска, анализа и обобщения информации по проблемам социальной ответственности бизнеса

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Сущность корпоративного лидерства. Основные модели корпоративного лидерства и его типы.	1				
Тема 1. Сущность корпоративного лидерства.		1		10	ГД
Тема 2. Эволюция идеи корпоративного лидерства		1		10	ГД
Тема 3. Определение и природа власти			1	9	ГД
Практическое занятие: Теории власти.					
Тема 4. Классификация лидеров			1	9	ГД
Практическое занятие: Теории лидерства. Основные типы лидерства.					
Тема 5. Роли и обязанности лидера			1	10	ГД
Практическое занятие: Место и роль лидера в различных ситуациях.					
Раздел 2. Основные теории корпоративного лидерства.					
Тема 6. Теории корпоративного лидерства.		1	1	8	ГД
Практическое занятие: Лидерство в корпорациях. Источники и особенности					
Тема 7. Современные исследования теории и практики корпоративного лидерства		1	1	8	ГД
Практическое занятие. Генезис лидерства в корпорациях. Основные теории корпоративного лидерства					

Тема 8. Мотивация личности Практическое занятие. Роль лидера в мотивации персонала. Мотивация как основа эффективности.		1	9	ГД
Раздел 3. Практика управления и роль лидера.				
Тема 9. Механизмы и направления влияния Практическое занятие: Власть и влияние.		1	10	ГД
Тема 10. Эффективное руководство. Типовые ошибки менеджмента Практическое занятие. Основные ошибки руководства с точки зрения эффективности работы. Эффективность мнимая и истинная		1	9	ГД
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	4	8	92	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)	0,25			
Всего контактная работа и СР по дисциплине		12,25	92	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-2	Излагает теоретические основы моделей корпоративного лидерства, излагает основы концепций лидерства и формирования лидерских качеств Анализирует и систематизирует структуру лидерства и управления организации; Составляет план исследования на предложенную тему и доклада о его результатах	Вопросы для устного собеседования Практическое задание

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Обучающийся продемонстрировал знание основных концепций, принципов и методов осуществления корпоративной социальной деятельности. Освоил методику обоснования и выбора применительно к конкретным условиям. В достаточной степени владеет терминологией, проработал основные рекомендованные источники информации. Допускаются несущественные ошибки в ответе на вопросы преподавателя. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра	

Не зачтено	<p>Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. Отсутствие даже целостного представления о предмете дисциплины. Существенные ошибки или пробелы по значительной части принципиально важных вопросов предмета. Незнание основных терминов. Списывание</p> <p>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра</p>	
------------	--	--

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Курс 1	
1	Сущность лидерства.
2	Лидер в период античности, средних веков и в новое время.
3	Исторические параллели и современные примеры
4	Теории лидерства. Подход с позиции личных качеств
5	Теории лидерства. Поведенческий подход.
6	Теории лидерства. Ситуационный подход
7	Теоретические модели поведения лидера в условиях переменной социально-политической, экономической и иной реальности
8	Рациональный выбор и экономическая целесообразность и необходимость.
9	Психологические истоки стремления к власти.
10	Власть индивидуальная и общая, власть вознаграждения и наказания.
11	Авторитарная власть.
12	Власть и личное влияние.
13	Власть и лидер на Востоке и Западе.
14	Советская система подготовки лидеров.
15	Женщина-лидер. Гендерная проблематика.
16	Параметры лидерства.
17	Условия для формирования лидеров.
18	Классификация лидеров
19	Выработка методов эффективного руководства, отбора и формирования лидеров.
20	Лидерство и руководство в современном управлении организациями.
21	Стили управления.
22	Типы руководителей.

5.2.2 Типовые тестовые задания

Не предусмотрено

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

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 Корею.
- Корейцы не были уверены, что хотят заключать контракт, и тянули время.

Возможные варианты ответа:

1. 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 легкомысленное отношение к делу. (Однако в ситуации говорится, что обе стороны изначально были заинтересованы в сотрудничестве. Следует найти более точное объяснение).

2. Ольга очаровала директора корейской компании, и он хотел произвести на нее впечатление. Корейским мужчинам и правда нравятся светловолосые и раскованные русские женщины. (Однако, как мы знаем, на обед были приглашены все сотрудники офиса корейской компании. 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. Это сближает и дает лучше узнать обе стороны. (Это правильный ответ).

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

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

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Ратников, В. П., Батурин, И. К., Голубь, В. Ф., Островский, Э. В., Скрипкина, Ж. Б., Юдин, В. В., Ратников, В. П.	Конфликтология	Москва: ЮНИТИ-ДАНА	2017	http://www.iprbookshop.ru/71180.html
Цветков, В. Л.	Психология конфликта. От теории к практике	Москва: ЮНИТИ-ДАНА	2017	http://www.iprbookshop.ru/81551.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Домбровская Н.В.	Управление конфликтами. Балльно-рейтинговая система. Контрольная работа	СПб.: СПбГУПТД	2017	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017475
Ильинский И. В., Домбровская Н. В.	Корпоративное лидерство. Самостоятельная работа. Контрольная работа	СПб.: СПбГУПТД	2016	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3114
Дэниел, Гоулман, Ричард, Бояцис, Энни, Макки, Лисицына, А., Ионова, В., Савиной, М.	Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта	Москва: Альпина Паблишер	2020	http://www.iprbookshop.ru/93042.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). URL:<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
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL:<http://iprbookshop.ru/>
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. URL:<http://publish.sutd.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

- MicrosoftOfficeProfessional
- Microsoft Windows
- Интернет-тренажеры в сфере образования

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

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска