МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭиУ
Е.С. Замбржицкая

05.02.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ЛИДЕРСТВО В ТУРИЗМЕ

Направление подготовки (специальность)
43.03.02 Туризм

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление туристическим бизнесом

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	1

Магнитогорск
2025 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат понаправлению подготовки 43.03.02 Туризм (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 516)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления
15.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
05.02.2025 г. протокол № 3

Председатель _____ Е.С. Замбржицкая

Рабочая программа составлена:
зав. кафедрой МиГУ, д-р пед. наук _____ О.Л. Назарова

Рецензент:
Директор ООО "БНЭО", к.э.н. _____ Ю.Н. Кондрух

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

формирование у студентов системы знаний методов и принципов лидерства в процессе хозяйственной деятельности предприятий туристического бизнеса, развитие способности к свободному оперированию основными категориями и понятиями лидерства.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Лидерство в туризме входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

необходимы базовые знания в объеме средней общеобразовательной школы

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Методика и организация экскурсионного дела

Конкурентоспособность бизнеса

Управление финансами в сфере туризма

Технологии туроператорской деятельности

Инновации в профессиональной деятельности

Тайм-менеджмент

Бизнес-планирование в туризме и гостеприимстве

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Лидерство в туризме» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	
УК-5.1	Анализирует современное состояние общества на основе знания исторической ретроспективы и основ социального анализа
УК-5.2	Интерпретирует проблемы современности с позиций этики и философских знаний
УК-5.3	Демонстрирует понимание общего и особенного в развитии цивилизаций, религиозно-культурных отличий и ценностей локальных культур

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных единиц 36 акад. часов, в том числе:

– контактная работа – 2,4 акад. часов:

– аудиторная – 2 акад. часов;

– внеаудиторная – 0,4 акад. часов;

– самостоятельная работа – 29,7 акад. часов;

– в форме практической подготовки – 0 акад. час;

– подготовка к зачёту – 3,9 акад. час

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Генезис лидерства								
1.1 Классические теории лидерства	1	0,25			4	Подготовка к практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Практическое занятие тестирование	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
1.2 Современные теории лидерства		0,25			4	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос; тестирование	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
1.3 Лидеры и		0,25			4	Самостоятельно	Устный опрос;	УК-5.1, УК-

последователи						е изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Тестирование	5.2, УК-5.3
Итого по разделу		0,75			12			
2. Лидерство в сфере туризма								
2.1 Лидерство в туристической организации	1	0,25			4	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос; Тестирование	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
2.2 Проблема формирования личности лидера туристского предприятия		0,25			4	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос; Тестирование	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
2.3 Построение эффективной команды в условиях организационных изменений туристских предприятий		0,25			4	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос; Тестирование	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
2.4 Лидер организационных изменений туристских предприятий		0,5			5,7	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос; Тестирование	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

Итого по разделу	1,25			17,7			
Итого за семестр	2			29,7		зачёт	
Итого по дисциплине	2			29,7		зачет	

5 Образовательные технологии

На сегодняшний день стали очевидны преимущества использования компьютера на лекционных и практических учебных занятиях. Объяснение нового материала с использованием презентаций, выполненных с помощью программ Microsoft Power Point и Microsoft Front Page, вызывает интерес у студентов, способствует лучшему усвоению материала. Использование компьютера на учебных занятиях позволяет преподавателю экономить время, опрашивать учащихся на каждом занятии, вести статистику опроса, выявлять западающие темы. Также одним из эффективных средств информационных технологий является электронный учебник.

Исходя из этого, более 20% всех занятий проводятся с применением информационных технологий.

Для обеспечения наибольшей эффективности образовательного процесса в курсе данной учебной дисциплины используются в процессе обучения передовые образовательные технологии:

1) традиционные образовательные технологии (информационная лекция);

2) технология проблемного обучения (проблемная лекция);

3) игровые технологии (ролевые и деловые игры);

4) технологии проектного обучения (творческий проект);

5) интерактивные технологии (лекция-дискуссия);

6) информационно-коммуникационные образовательные технологии (лекция-визуализация, лекция в форме презентации).

Лекционные занятия наряду с сообщением учебной информации предполагают и решение следующих дидактических задач: заинтересовать студентов изучаемой темой, разрушить неверные стереотипы, убедить в необходимости глубокого освоения материала, побудить к самостоятельному поиску и активной мыслительной деятельности, помочь совершить переход от теоретического уровня социально-экономического планирования в туризме к прикладным знаниям в данной области.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1.Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст :электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/566231 (дата обращения: 10.01.2025).

2. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17456-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560463 (дата обращения: 10.01.2025).

б) Дополнительная литература:

1. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560181 (дата обращения: 10.01.2025).

2.Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560203 (дата обращения: 10.01.2025).

3. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебник для вузов / под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/564951 (дата обращения: 10.01.2025).

4.Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560347 (дата обращения: 10.01.2025).

в) Методические указания:

1. Зельдович, Б. З. Активные методы преподавания управленческих дисциплин. Ситуационное обучение : учебник для вузов / Б. З. Зельдович. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12568-9. — Текст : электронный // Образовательная URL: https://urait.ru/bcode/566391 платформа Юрайт [сайт]. — (дата обращения: 10.01.2025).

2. Корягина, Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16070-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/565555 (дата обращения: 10.01.2025).

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
LibreOffice	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Linux Calculate	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Calculate Linux Desktop Xfce	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Springer Nature»	https://www.nature.com/siteindex
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

2. Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации; комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

3. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся предусматривает:

– проработку теоретического материала, изучение и конспектирование дополнительного материала по каждой теме;

– работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами.

Теоретические вопросы

1. Команда как особый вид малой группы. Типы команд.
2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.
3. Лидерство в команде.
4. Этапы командообразования.
5. Принципы командной работы.
6. Категории команд в зависимости от цели формирования.
7. Пути командообразования.
8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.
9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
10. Стихийное и целенаправленное формирование команды.
11. Управление взаимоотношениями в команде
12. Определение общения. Функции общения.
13. Проблемы, барьеры, ошибки в общении.
14. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях.
15. Источники распознавания состояний партнера.
16. Интерпретация невербального поведения партнера.
17. Гендерные особенности в деловом общении.
18. Тим-билдинг как способ формирования команды.
19. Веревочный курс как способ формирования команды.
20. Инструменты управления командными взаимоотношениями.
21. Работа с конфликтами в команде. Трудности работы в команде.
22. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
23. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.

Перечень тем для организации самостоятельной работы обучающихся

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Особенности лидерства в российских компаниях
2. Особенности лидерства в транснациональных компаниях.
3. Этические ценности современного лидера.
4. Условия современного лидерства
5. Поведенческие теории лидерства. Возможности и особенности их применения в современных условиях.
6. Эффективные стили лидерства в современных компаниях.
7. Успешность лидера с точки зрения ситуационных теорий лидерства
8. Харизматическое лидерство: мифы и исследования.
9. Этический и неэтический харизматический лидер
10. Трансформационное лидерство: требования к лидеру
11. Ответственное лидерство
12. Инновационное лидерство

13. Лидерство-служение
14. Лидеры и последователи: эффективность взаимодействия
15. Мотивация последователей: подходы и решения
16. Делегирование полномочий и наделение полномочиями: условия и последствия
17. Лидер и группа: особенности взаимодействия
18. Особенности женского лидерства в современных российских компаниях.
19. Способы преодоления «стеклянного потолка»
20. Глобальное лидерство: перспективы развития
21. Особенности лидерства в русской культуре
22. Инструменты власти и влияния современного лидера
23. Интеллектуальные способности лидера
24. Успешный лидер. Пример успешности лидера
25. Крушение лидера: причины неудач.

Темы контрольных заданий по дисциплине

1. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.
2. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.
3. Взаимосвязь качеств индивидов и взаимоотношение в команде.
4. Управление психологическим климатом в команде.
5. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности
6. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.
7. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.
8. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.
9. Гражданские основы профессионального мышления руководителя.
10. Миссия команды.
11. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
12. Психологические основы профессионального лидерства в команде.
13. Управленческая команда конкретной фирмы (организации). Социально-психологический портрет.
14. Команда как субъект профессионального воспитания.
15. Самоорганизация управленческой команды.
16. Специфика профессионального лидерства в команде.
17. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
18. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
19. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
20. Управление конфликтом в команде.
21. Особенности принятия коллективного решения в команде.
22. Этапы развития команд в организации.
23. Тим-билдинг как способ формирования команды.

Примерные тестовые вопросы

1. Проект отличается от процессной деятельности тем, что …

а) проект является непрерывной деятельностью, а процесс – единоразовым мероприятием;
б) проект поддерживает неизменность организации, а процессы способствуют ее изменению;
в) процессы в организации цикличны, они повторяются, а проект – уникален, он всегда имеет дату начала и окончания;

г) процессы в организации регламентируются документально, проекты не требуют документального оформления.

2. Окружение проекта – это …

а) среда проекта, порождающая совокупность внутренних или внешних сил, которые способствуют или мешают достижению цели проекта;
б) совокупность проектных работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено в рамках осуществляемого проекта;
в) группа элементов (включающих как людей, так и технические элементы), организованных таким образом, что они в состоянии действовать как единое целое в целях достижения поставленных перед ними целей;
г) местоположение реализации проекта и близлежащие районы.

3. Проект – это …

а) инженерная, техническая, организационно-правовая документация по реализации запланированного мероприятия;
б) ограниченное по времени, целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, с ограничениями расходования средств и со специфической организацией;
в) группа элементов (включающих как людей, так и технические элементы), организованных таким образом, что они в состоянии действовать как единое целое в целях достижения поставленных перед ними целей;
г) совокупность работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено с целью достижения поставленной цели.

4. Фаза проекта – это …

а) набор логически взаимосвязанных работ проекта, в процессе завершения которых достигается один из основных результатов проекта;
б) полный набор последовательных работ проекта;
в) ключевое событие проекта, используемое для осуществления контроля над ходом его реализации;
г) завершение проекта.

5. Организационная структура, при которой возможно перераспределение человеческих ресурсов между проектами без реорганизации существующей структуры – это…

а) матричная;
б) функциональная;
в) линейно-функциональная;
г) дивизиональная.

6. Два инструмента, содействующих менеджеру проекта в организации команды, способной работать в соответствии с целями и задачи проекта – это структурная схема организации и….

а) укрупненный график;
б) матрица ответственности;
в) должностная инструкция.

7. Цель проекта – это:

а) сформулированная проблема, с которой придется столкнуться в процессе выполнения проекта;
б) утверждение, формулирующее общие результаты, которых хотелось бы добиться в процессе выполнения проекта;
в) комплексная оценка исходных условий и конечного результата по итогам выполнения проекта.

8. Мегапроект – это ...

а) целевая программа;
б) множество взаимосвязанных проектов;
в) проекты, объединённые одной целью;
г) это супер проект, который хотят все.

9. Процесс планирования, организации и управления работами и ресурсами, направленный на достижение поставленной цели, как правило, в условиях ограничений на время, имеющиеся ресурсы или стоимость работ

а) управление проектом;

б) структурное планирование;

в) календарное планирование;

г) все из перечисленного;

д) ничего из перечисленного.

10. Что дает компании применение проектного управления?

а) повышение качества продукта;

б) экономия ресурсов;

в) ускорение бизнес-процессов;

г) сжатие сроков;

д) все из перечисленного;

е) ничего из перечисленного;

ж) А и В;

з) Б и Г.

11. В чем состоит основное отличие проектной деятельности от операционной?

а) проектная деятельность – это планирование, операционная деятельность – это реализация;

б) проекты – стратегический уровень, а операции – тактический;

в) проект – временное и уникальное, операции – постоянное и повторяющееся;

г) проектная деятельность направлена во вне организации, операционная деятельность направлена внутрь организации;

д) все из перечисленного.

ничего из перечисленного

12. Что составляет жизненный цикл проекта?

а) время от зарождения идеи до утилизации результатов;

б) время от начала проекта до его полного завершения;

в) запланированные работы проекта;

г) набор последовательных фаз, количество и состав которых определяется потребностями управления проектом;

д) все из перечисленного;

е) ничего из перечисленного.

13. Определение ключевых событий и учет возможных внутренних и внешних сил воздействия на проект называется ...

а) процессом контроля реализации проекта;

б) инициация проекта;

в) разработка и планирование;

г) все перечисленные;

д) ничего из перечисленного.

14. Какой информацией необходимо располагать, чтобы приступать к планированию проекта?

а) понимать, что необходимо сделать, чтобы создать продукт проекта;

б) понимать, что необходимо сделать, чтобы управлять созданием продукта проекта;

в) как можно более полно понимать все требования к проекту со стороны всех участников и заинтересованных сторон;

г) как можно более полно понимать все свойства и функции, которые характеризуют продукт, услугу или результат проекта;

д) все из перечисленного;

е) ничего из перечисленного.

15. Планирование проекта начинается с процедуры...

а) анализ и оценка выполнения работ;

б) определение целей проекта и состава работ;

в) расчет расписания (определение сроков выполнения работ);

г) сравнение текущего расписания и данных по ресурсам с директивным графиком;

д) все из перечисленного;

е) ничего из перечисленного.

16) Используется для обозначения окончания основных этапов проекта...

а) веха;

б) задача;

в) назначения;

г) все из перечисленного;

д) ничего из перечисленного.

17. Что называется диаграммой Гантта?

а) горизонтальная линейная диаграмма, на которой задачи проекта представляются протяженными во времени отрезками, характеризующимися датами начала и окончания, взаимосвязями, задержками и, возможно, другими временными параметрами;

б) диаграмма, отражающая причинно-следственные взаимосвязи проекта;

в) любое схематичное представление логических взаимосвязей между операциями проекта;

г) сетевая диаграмма проекта;

д) все из перечисленного;

е) ничего из перечисленного.

18. Какую последовательность нужно применять при календарном планировании проекта?

а) сначала нужно составить организационную структуру проекта и понимать кто за какой участок будет отвечать;

б) в первую очередь определить доступные материальные и трудовые ресурсы, затем сформировать состав рабочей группы проекта, после чего каждый участник должен распланировать ту часть проекта, за которую он отвечает;

в) выяснить параметры проекта у заказчика проекта: цели, бюджет, срок, люди; после чего составить план проекта, удовлетворяющий всем условиям;

г) определить содержание проекта, определить иерархическую структуру работ проекта, распланировать сроки проекта, установить временные ограничения и зависимости задач проекта.

19. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

А) командообразование;

Б) групповая сплоченность;

В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

А) в конце 19 века;

Б) во второй половине 20 века;

В) в начале 20 века.

20. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

А) вопросы комплектования команд;

Б) формирование командного духа;

В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;

Г) все ответы не верны.

21. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

А) сплоченность;

Б) группа;

В) команда.

22. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

А) потенциальная команда;

Б) псевдокоманда;

В) рабочая группа.

23. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

А) команда;

Б) рабочая группа;

В) псевдокоманда.

24. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

А) менеджер;

Б) лидер;

В) руководитель.

25. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

А) реализатор;

Б) руководитель;

В) мотиватор;

Г) организатор;

Д) все ответы верны.

26. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

А) роль;

Б) образ;

В) стремление.

27. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

А) организатор;

Б) управленец;

В) администратор;

Г) руководитель.

28. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

А) организаторы;

Б) генераторы идей;

В) мотиваторы;

Г) гармонизаторы.

29. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

А) ролевое самоопределение;

Б) ролевая идентификация;

В) создание роли;

Г) принятие роли;

Д) все ответы верны.

30. Автором модели «Колесо команды» является:

А) Т.Б. Базаров;

Б) Р.М. Белбин;

В) Марджерисон-МакКенн.

31. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

А) консультирование;

Б) новаторство;

В) развитие;

Г) организация;

Д) стимулирование.

32. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

А) виртуальная команда;

Б) команда специалистов;

В) команда перемен.

33. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

А) лояльность;

Б) законопослушность;

В) идентичность;

Г) приверженность;

Д) все ответы не верны.

34. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

А) групповое табу;

Б) моббинг;

В) самоизоляция.

35. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

А) коллективистическое самосознание;

Б) групповая идентичность;

В) групповая сплоченность.

36. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

А) стратегический менеджмент;

Б) командный менеджмент;

В) структурированный менеджмент.

37. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

А) жизненные кризисы;

Б) неуспех деятельности;

В) конкуренция с другими группами;

Г) все ответы верны.

38. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

А) поддерживающее окружение;

Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;

В) командное вознаграждение;

Г) открытые коммуникации.

39. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

А) огруппление мышления;

Б) ингрупповой фаворитизм;

В) групповое табу.

40. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

А) моббинг;

Б) групповой ритуал;

В) социальная леность;

Г) внешний локус контроля.

41. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

А) знакомство;

Б) позиционирование;

В) рефлексия.

42. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

А) комплектование команды;

Б) формирование общего видения;

В) знакомство.

43. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

А) формирование общего видения;

Б) знакомство;

В) институциализация.

44. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

А) тренинги навыков;

Б) тренинги овладения поведением;

В) групподинамические тренинги.

45. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

А) тим-билдинг;

Б) веревочный курс;

В) тренинг личностного роста.

46. К причинам ухода команд из организации относят:

А) команда перерастает организацию;

Б) смена владельца бизнеса;

В) поиск лучших условий работы;

Г) команда создает собственный бизнес;

Д) все ответы верны.

47. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

А) групповое табу;

Б) групповой ритуал;

В) социальная леность;

Г) все ответы неверны.

Прикладное задание

Задача 1. Решите ситуацию. Вы являетесь руководителем гостинично-ресторанного комплекса «Луганск», оказанием услуг гостеприимства. Вам предстоит: рассмотреть и утвердить план развития номерного фонда на следующий год проконтролировать результаты деятельности подразделений подготовить ответные письма в адрес предприятий-партнеров изучить опыт работы наиболее прогрессивных предприятий вашей

гостеприимства ЛНР. Какие из перечисленных полномочий вы можете делегировать подчиненным в условиях дефицита времени и почему?

Задача 2. Решите ситуацию. Организационный отдел гостиницы «Донбасс» занимается обработкой информации. Большинство работников трудятся здесь по многу лет и привыкли обрабатывать информацию вручную. Увеличение объемов диктует необходимость автоматизации обработки данных с помощью компьютерных программ. Работницы пред пенсионного возраста выступают против компьютеризации, готовы работать больше, но при этом придется увеличить штат. Молодежь стремится сесть за компьютеры, однако они плохо знают процесс обработки и без помощи опытных работниц им не обойтись. В роли руководителя предложите пути нейтрализации причин сопротивления инновациям

Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах		
УК-5.1	Анализирует современное состояние общества на основе знания исторической ретроспективы и основ социального анализа	**Перечень вопросов к зачету** 1. Классические теории лидерства 2. Понятие и сущность лидерства в туристских предприятиях 3. Личностная теория лидерства 4. Теория лидерских качеств 5. Современные теории лидерства 6. Поведенческая теория лидерства 7. Ситуационная теория лидерства 8. Стили лидерства в туристских предприятиях 9. Компоненты лидерства в туристских предприятиях 10. Типы лидеров туристских предприятий 11. Классификация лидеров туристских предприятий 12. Различия между лидером и руководителем в туристских предприятиях 13. Тайм-менеджмент: сущность и содержание 14. Стресс-менеджмент в туристских предприятиях 15. Процессы тайм-менеджмента в туристских предприятиях 16. Планирование рабочего времени в туристских предприятиях 17. Методы упорядочивания плана рабочего времени 18. Управление конфликтами в туристских предприятиях 19. Типы конфликтов в туристских предприятиях 20. Причины и факторы конфликтов в туристских предприятиях 21. Методы модерации в групповой работе 22. Характеристики модерации в групповой работе 23. Этапы процесса модерации групповой работы 24. Приёмы групповой работы в туристских предприятиях 25. Основные техники модерации в туристских предприятиях 26. Техники достижения успеха туристских предприятий 27. Признаки команды. Варианты работы в группах и командах

		28. Действия, необходимые для построения команды в туристских предприятиях. Техники влияния противостояния 29. Концепция атрибутивного лидерства 30. Концепция харизматического лидерства 31. Концепция преобразующего (реформаторского) лидерства 32. Матрица распределения ответственности в команде по управлению организационными изменениями туристских предприятий
УК-5.2	Интерпретирует проблемы современности с позиций этики и философских знаний	**Тестовые задания:** 1. Лидерство в группе складывается из следующих компонентов: А) эмоционального, делового, информационного. В) трудового, неформального, эмоционального. С) формального, трудового, делового. 2. Деловое лидерство характерно для: А) формальных групп. В) неформальных групп. С) руководящих групп. 3. Эмоциональное лидерство характерно для: А) формальных групп. В) неформальных групп. С) руководящих групп. 4. Лидер, к которому все обращаются с вопросами, потому, что он эрудит, всё знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию - это А) деловой лидер. В) информационный лидер. С) эмоциональный лидер. 5. Лидер, который отличается высокой компетентностью, умением лучше других решать организационные задачи - это А) деловой лидер. В) информационный лидер. С) эмоциональный лидер. 6. Лидер, который вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряжённость, создаёт атмосферу психологического комфорта - это А) деловой лидер. В) информационный лидер. С) эмоциональный лидер. 7. Деловой лидер - это

		А) «руки» группы. В) «мозг» группы. С) «сердце» группы. 8. Эмоциональный лидер - это А) «руки» группы. В) «мозг» группы. С) «сердце» группы. 9. Информационный лидер - это А) «руки» группы. В) «мозг» группы. С) «сердце» группы. 10. Лидерство, которое способствует осуществлению целей организации – это А) конструктивное лидерство. В) деструктивное лидерство. С) нейтральное лидерство
УК-5.3	Демонстрирует понимание общего и особенного в развитии цивилизаций, религиозно-культурных отличий и ценностей локальных культур	**Задача 1.** Во время работы ваш подчиненный испортил дорогостоящее оборудование. Как вы его за это будете наказывать? **Задача 2.** Рабочий грубо нарушил технику безопасности в гостинице, и только случайно никто не пострадал. Что вы ему скажете? **Задача 3**. Ваш коллега не поставил своевременно постельное белье, и рабочие вашей гостиницы не смогли собрать привести в порядок номера к положенному по графику сроку. Что вы скажете своему коллеге? **Задача 4.** Ваш коллега, пообещав высокую зарплату, забрал из вашего производственного отделения грамотного, исполнительного работника, очень нужного вашему коллективу. Ваша критика в адрес этого начальника цеха. **Задача 5.** Начальник кафе «Славянское» не выполнил своего обещания дать за своевременно сделанную работу дополнительную премию вам и коллективу, которым вы руководите. Что вы скажете? **Задача 6.** В ресторане «Селена» уже который месяц не работает вентиляционная установка. Начальник цеха об этом знает, сам лично в присутствии рабочих обещал ее срочно отремонтировать, но так и не выполнил своего обещания. Как вы будете его критиковать?

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Лидерство в туризме» включает теоретические вопросы

Показатели и критерии оценивания

- «зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания учебного материала по теме, знает сущность дисциплины, свободно выполняет практические задания.

При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы. Дополнительным условием получения оценки могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на практических занятиях.

- «не зачтено» - выставляется при условии, если студент владеет отрывочными знаниями о сущности дисциплины, дает неполные ответы на вопросы из основной литературы, рекомендованной к курсу, не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.