

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ А.А.ЕЖЕВСКОГО

Монгуш Ю.Д.

Институт экономики, управления и прикладной информатики

Кафедра финансов, бухгалтерского учета и анализа

Стратегическое лидерство в проектной деятельности

Учебная программа для самостоятельной работы
студентов направления 38.03.02 – «Менеджмент»
очного, очно-заочная и заочного обучения

2022

Рассмотрено и рекомендовано к изданию на заседании кафедры финансов, бухгалтерского учета и анализа (протокол № 6 от 18.01.2022 г.) и методической комиссией Института экономики, управления и прикладной информатики Иркутского ГАУ (протокол №1 от 28.01.2022 г.).

Рецензенты:

к.э.н., доцент кафедры финансов и анализа М.В. Вельм

Монгуш Ю.Д. Учебная программа для самостоятельной работы по дисциплине «Стратегическое лидерство в проектной деятельности» очной, очно-заочной и заочной форм обучения направления 38.03.02. «Менеджмент». – Молодежный: Иркутский ГАУ, 2022. – 12 с.

Учебная программа по дисциплине «Стратегическое лидерство в проектной деятельности» содержат ряд задач по изучаемым темам дисциплины, список рекомендуемой литературы. Предназначены для самостоятельной работы студентов направления 38.03.02 «Менеджмент», в том числе для самостоятельного изучения данной дисциплины.

Рекомендованы кафедрой финансов, бухгалтерского учета и анализа в помощь студентам очной, очно-заочной и заочной форм обучения.

© Монгуш Ю.Д., 2022

© Иркутский ГАУ, 2022

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	4
Контрольная работа по теме «Лидерство как необходимое качество современного менеджера. Источники и виды власти».....	5
Список рекомендованной литературы	10

ВВЕДЕНИЕ

Учебная программа для самостоятельной работы по курсу «Стратегическое лидерство в проектной деятельности» разработаны в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения.

Основными задачами дисциплины являются в теоретической области - изучение теоретических основ стратегического лидерства в проектной деятельности, в практической области - овладение навыками стратегического лидерства в проектной деятельности, развитие практических навыков с учетом особенностей российской экономической практики.

Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине состоит в изучении литературных источников, периодических изданий, нормативных документов, методической литературы по всем темам дисциплины, в решении задач, подготовке конспектов, переданных на самостоятельное изучение.

Цель освоения дисциплины: дать студентам комплекс знаний в области теории и практики стратегического лидерства, психологии лидерства, познакомить с основными проблемами лидерства в коллективе, а также научить выстраивать и управлять системой лидерства в проектной деятельности.

Основные задачи освоения дисциплины:

- пропагандировать лидерское поведение в проектной деятельности;
- формировать систему лидерского мышления;
- помогать коллегам (подчиненным) в самопознании и познании собственного эмоционального интеллекта как основы успешного лидерства и понимания других людей;
- способствовать в развитии своего трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального и группового потенциала подчиненных работников;
- способствовать в организации группового решения умственных задач и достижению креативного результата;

выступать в роли лидера возглавляемого им подразделения в проектной деятельности.

Требования к результатам освоения дисциплины: Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

ПК-6 - Способен использовать основные механизмы финансирования инвестиционных проектов.

Содержание дисциплины:

Тема 1. Лидерство как необходимое качество современного менеджера. Источники и виды власти.

Тема 2. Теории лидерства и ситуационные теории лидерства.

Тема 3. Типология лидерства

Тема 4. Лидерство в группе. Стили лидерства и подходы в управлении организацией.

Тема 5. Диагностика лидерских качеств менеджера. Развитие лидерских качеств.

Тема 6. Ответственность руководителя-лидера за принятые и реализованные стратегические решения.

Контрольная работа по теме «Лидерство как необходимое качество современного менеджера. Источники и виды власти»

Задание 1. Дать описание (по вариантам)

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
3. История зарождения и развития психологии лидерства.
4. Концепция лидерства.
5. Функция лидера в современном обществе.
6. Концепция диады в бизнесе.
7. Креативность в бизнесе.
8. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.
9. Современные направления развития управления персоналом.
10. Современные методы планирования персонала.
11. Стратегическое лидерство.
12. Развитие персонала: система, задачи, методы.
13. Лидерство в управлении персоналом.
14. Стили лидерства.
15. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов».

Задание 2. Тест

- 1) Следует ли знакомить нового сотрудника с реальными трудностями в новом для него коллективе в первой беседе?
 1. да, отметив пути их преодоления;
 2. нет;
 3. да, сгустив краски;
 4. нет, ни при каких обстоятельствах;
 5. ни одно неверно.
- 2) Какими причинами следует руководствоваться при созыве собрания подчиненного коллектива?
 1. необходимость дать разъяснения по важным, перспективным вопросам, затрагивающим интересы коллектива;
 2. выяснить мнение коллектива по конкретному вопросу;
 3. дать указания по методике и технике выполнения работы;
 4. нацелить коллектив на мобилизацию внутрипроизводственных резервов;
 5. все указанное.
- 3) Какие вопросы не входят в критический анализ поведения во время беседы?
 1. четко ли. были сформулированы вопросы;
 2. не забыты ли главные вопросы;
 3. всегда ли были получены удовлетворительные ответы на любой вопрос;
 4. какая погода была во время беседы;
 5. говорил ли мне собеседник, что думал, или же пытался сообщить то, что я хотел услышать.
- 4) Какие вопросы не входят в критический анализ поведения во время беседы?

1. четко ли. были сформулированы вопросы;
 2. не забыты ли главные вопросы;
 3. всегда ли были получены удовлетворительные ответы на любой вопрос;
 4. какая погода была во время беседы;
 5. говорил ли мне собеседник, что думал, или же пытался сообщить то, что я хотел услышать.
- 5) Какие люди способствуют поддержанию позитивного климата в коллективе?
1. формалисты;
 2. педантичные;
 3. назойливые;
 4. доброжелательные;
 5. черствые.
- 6) Что не может стать причиной межличностных конфликтов на производстве?
1. новый стиль и методы руководства;
 2. непонимание или нежелание понимать друг друга при решении деловых вопросов;
 3. регулярное равномерное премирование всех сотрудников;
 4. отсутствие четкости и конкретности в распределении сфер деятельности;
 5. противопоставление руководителя коллективу.
- 7) Что такое использование «человеческого фактора»?
1. привлечение людей к физическому труду;
 2. внимание к проблемам сотрудников;
 3. замена механических приспособлений на электронные;
 4. увеличение штатного расписания;
 5. ни одно утверждение неверно.
- 8) Какие два вида конфликтов наиболее распространены в организациях?
1. между мужчинами и женщинами;
 2. эмоциональные и деловые;
 3. между кадровыми и новыми сотрудниками;
 4. между учащимися и неучащимися;
 5. между молодыми и старыми.
- 9) В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:
1. Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
 - 2.. Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
 3. Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
 4. Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием.
- 10) Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.

1. Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
2. Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
3. Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
4. Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки.

Задание 3. Решить задачи (по вариантам)

Задача 1. Ваши подчиненные в последнее время избегают дружеских бесед с Вами и Ваша искренняя забота об их благосостоянии не находит у них отклика.

Качество их работы резко ухудшается. Вы:

- A. Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностей и важность стоящих перед коллективом задач.
- B. Не проявляя особой личной инициативы, предоставите группе возможность диалога с Вами.
- C. Объяснитесь с подчиненными и определите цель дальнейшей работы.
- D. Намеренно не вмешаетесь.

Задача 2. Производительность труда Вашего коллектива заметно возрастает.

Вы пытаетесь убедиться, что все его члены знают свои функциональные обязанности и отвечают предъявленным к ним требованиям. Вы:

- A. Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно доверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности.
- B. Не предпринимаете ничего определенного.
- C. Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей Причастности и важности решаемых задач.
- D. Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку.

Задача 3. Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему. Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие. Вы:

- A. Вместе с ними примете участие в решении проблемы.
- B. Позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы .
- C. Проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость Реорганизации работы коллектива.
- D. Поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

Задача 4. Вы хотите, чтобы были произведены какие-либо перемены. У Ваших подчиненных прекрасный послужной список. Они понимают необходимость перемен. Вы:

- A. Вовлечете членов коллектива в разработку необходимых перемен, не навязывая при этом своего мнения.

В. Объявите о необходимых изменениях и непосредственно будете руководить их воплощением.

С. Позвольте коллективу самому выработать направление деятельности.

Д. Учтете предложения членов коллектива, но воплощением перемен будете руководить сами.

Задача 5. Качество работы Вашего коллектива ухудшается уже на протяжении нескольких месяцев. Члены коллектива не стремятся выполнять поставленные перед ними задачи. В прошлом перераспределение и пересмотр ролей и обязанностей помогали исправить ситуацию. Вам постоянно приходится напоминать подчиненным о необходимости выполнения задачи к указанному сроку. Вы:

А. Позвольте коллективу самому выработать направление деятельности.

В. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали целям вашей организации,

С. Перераспределите роли и обязанности своих подчиненных и в дальнейшем будете непосредственно руководить их деятельностью.

Д. Вовлечете коллектив в определение ролей и обязанностей его членов, при этом, не навязывая своего мнения.

Задача 6. Вы пришли руководителем в организацию с хорошо налаженной системой управления. Ваш предшественник осуществлял жесткий контроль за ее функционированием. Вы хотите, не снижая эффективности системы управления, создать более непринужденную атмосферу в коллективе. Вы:

А. Сделаете все, что от Вас зависит, чтобы каждый член коллектива почувствовал свою значимость и причастность.

В. Подчеркнете важность выполнения поставленных задач к сроку.

С. Намеренно не будете вмешиваться.

Д. Постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты.

Задача 7. Вы хотите внести изменения в структуру коллектива. Ваши подчиненные высказали свои предложения по поводу необходимых перемен. Ваш коллектив работает эффективно и продемонстрировал гибкость в решении задач. Вы:

А. Определите, что именно надо изменить, и лично будете руководить процессом перемен.

В. Вместе с членами коллектива выработаете направление, в котором должны проводиться перемены, и поручите им самим воплотить изменения в жизнь.

С. Примете предложения своих подчиненных относительно необходимых перемен, но их воплощением в жизнь будете руководить сами.

Д. Во избежание конфронтации оставите все, как есть.

Задача 8. Работа Вашего коллектива и отношения между его членами хорошие. Однако Вам кажется, что Вы недостаточно руководите его деятельностью. Вы:

А. Не предпримете никаких шагов.

В. Обсудите создавшееся положение с подчиненными и предложите необходимые изменения.

С. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении.

Д. Будете поддерживать инициативу подчиненных в обсуждении с ними проблемы, не навязывая при этом своего мнения.

Задача 9. Ваш начальник поставил Вас во главе рабочей группы, которая с большим опозданием выполняет задачу выработки рекомендаций по внедрению новшеств. Группе не совсем ясно, какие задачи и цели перед нею поставлены. Посещаемость заседаний очень низкая. Проводимые совещания скорее напоминают вечера отдыха.

Но члены группы располагают достаточным потенциалом для того, чтобы осуществить поставленную перед ними задачу. Вы:

А. Позволите группе самостоятельно выйти из создавшегося положения.

В. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали стоящей перед Вашей организацией задаче.

С. Пересмотрите цели и задачи группы и будете тщательно следить за ходом их выполнения.

Д. Вовлечете всех членов группы в определение целей ее работы, не оказывая на них давления со своей стороны.

Задача 10. Вы получили информацию о том, что Ваш коллектив столкнулся с временными трудностями.

У Ваших подчиненных замечательный послужной список. Они эффективно справлялись с выполнением долгосрочных целей.

Они работали гармонично на протяжении прошедшего года.

Все подчиненные обладают высокой квалификацией для выполнения задач. Вы:

А. Вынесете на рассмотрение коллектива вариант своего решения проблемы и проанализируете необходимость нововведений.

В. Позволите членам коллектива самим выработать решения.

С. Проявите быстроту и твердость, внося коррективы и направляя.

Д. Примите участие в обсуждении проблемы, поддержав, таким образом, своих подчиненных.

Максимальное количество баллов 60.

Список рекомендованной литературы

1. Менеджмент [Текст] : учеб. для вузов по экон. направлениям и спец. : допущено Учеб.-метод. об-нием / Ю. П. Алексеев [и др.] ; под ред. А. Л. Гапоненко. - М. : Юрайт, 2013. - 396 с. ; 21 см. - (Бакалавр. Базовый курс). - Авт. указ. на с. 8. - Библиогр.: с. 395-396. - ISBN 978-5-9916-2767-2 : 311.90 р.

2. 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»

3. Занковский А. Н. Психология лидерства [Электронный учебник]: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / Занковский А. Н.. - Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2011 - 296 с. – Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/15601>

4. Менегетти, А. Психология лидера [Электронный учебник] / А. Менегетти. – М.: Онтопсихология, 2002, 370с. – Режим доступа: https://fictionbook.ru/author/antonio_menegetti/psihologiya_lidera/read_online.html

5. Трейси, Б., Шеелен, Ф.М. Личность лидера: перевод с англ. [Электронный учебник] / Б. Трейси, Ф.М. Шеелен. – М.: Попурри, 2002 – 320 с. – Режим доступа: <https://www.rulit.me/books/lichnost-lidera-read-338538-1.html>

6. Улыбина Ю. Н. Школа воспитания хорошего менеджера [Электронный учебник]: производственно-практическое издание / Улыбина Ю. Н.. – Ай Пи Эр Медиа, 2012 - Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/889>

7. Хейдема, Д.М., Мак-Кензи К.А. Как создать команду, увлеченную своим делом. От разрушения к созиданию. Практическое пособие для лидеров и членов команды: пер с англ. [Текст] / Д.М. Хейдема, К.А. Мак-Кензи. – М.: Волтерс Клувер, 2009 – 240 с. – Режим доступа: <https://books.google.ru/books?id=joVwGg2Xy60C&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>

8. Яхонтова Е. С. Основы межличностного лидерства [Электронный учебник]: учебное пособие / Яхонтова Е. С.. - Евразийский открытый институт, 2011 - 216 с. - Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/11040>

9. Маркова, В. Д. Стратегический менеджмент : понятия, концепции, инструменты принятия решений [Текст]: справ. пособие / В. Д. Маркова, С. А. Кузнецова. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 319 с. ; 25 см. - (Справочники "ИНФРА-М"). - Библиогр.: с. 312-316. - ISBN 978-5-16-005069-0 : 499.00 р.

10. Мескон, Майкл. Основы менеджмента [Текст] : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко. - М. : Дело, 1992. - 701 с. ; 27 см. - Параллел. тит. л. рус., англ. - Библиогр. в конце глав. - Пер. изд. : Management / Michael H. Mescon, Michael Albert, Franklin Khedouri. - 3th. ed. - 1988. - ISBN 5-85900-015-4 : 1195.00 р.

11. Hughes, R.L., Ginnett, R.C., & Curphy, G.J. Leadership: Enhancing the lessons of experience (6th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin, 2009, – p.393.

12. Pope, S. The Manager`s Pocket Guide to Team Sponsorship. HRD Press.: Amherst, Massachusetts, 1998, – p.167.
13. Humphrey, Stephen E., Morgeson, Frederick P., Mannor, Michael J.. Developing a Theory of the Strategic Core of Teams: A Role Composition Model of Team Performance. Journal of Applied Psychology, 2009, pp.48-61.
14. Smith, J.A., & Foti R.J. A pattern approach to the study of leader emergence, Leadership Quarterly, 9, 1998 pp.147-160.
15. Williams, S. D., Graham, T. S., and Baker, B. Evaluating outdoor experiential training for leadership and team building. The Journal of Management Development, 22(1), 2003 pp.45-59.

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети
Интернет, необходимых для освоения дисциплины:**

1. Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежевского (ЭИОС Иркутского ГАУ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ios.irsau.ru/>
2. Электронная библиотека ФГБОУ ВО Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежевского (ЭБС Иркутского ГАУ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elib.irsau.ru>
3. Электронный каталог библиотеки ФГБОУ ВО Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежевского (База данных Иркутского ГАУ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://195.206.39.222:36040/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=AGRIS&P21DBN=AGRIS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=&S21CNR=
4. <http://www.gks.ru> – сайт Федеральной службы государственной статистики –официальная статистика по России, госзакупки, публикации.
5. <http://www.irkutskstat.gks.ru> – сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области – официальная статистика по Иркутской области, муниципальная статистика, отчетность, публикации.
6. <http://www.fao.org> – сайт Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных наций – официальная статистика, новости, документы.
7. <http://window.edu.ru> – единое окно доступа к образовательным ресурсам.

Монгуш Юлия Дмитриевна

Стратегическое лидерство в проектной деятельности
(Учебная программа)

Лицензия на издательскую деятельность
ЛР № 070444 от 11.03.98 г.
Подписано в печать 15.08.14 г.
Тираж 80 экз.

Издательство Иркутского государственного
аграрного университета имени А. А. Ежевского
664038, Иркутская обл., Иркутский р-н,
пос. Молодежный