

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/diplomnaya-rabota/13368>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Психология деятельности

Содержание

Введение 2

Глава 1. Теоретические аспекты исследования лидерства в управленческой деятельности 6

1.1. Понятие и классификации лидерства в современной психологии 6

1.2. Гендерные факторы лидерства 25

1.3. Стили руководства как проявление типа лидерства 36

Глава 2. Эмпирическое исследование лидерских качеств женщины-руководителя 49

2.1. Общая характеристика трудового коллектива МБУК "Районная библиотека" 49

2.2. Психологическая характеристика руководителя МБУК "Районная библиотека" 54

2.3. Анализ лидерских качеств женщины-руководителя на примере МБУК "Районная библиотека" 56

Заключение 64

Список литературы 67

Цезарю было не под силу. Женщины лучше работают в группах, поскольку больше нуждаются в поддержке и коммуникации с командой, чем мужчины.

Однако можно легко предположить также, что все эти характеристики не подразумевают вообще пола лидера, они просто представляют собой различное поведение руководства, которые могут быть свойственны как женщинам, так и мужчинам.

Игнорируя все детали стереотипных характеристик женщин и мужчин, можно сконцентрироваться на различиях между восприятием реальности. Так, согласно Палму-Жоронену - женщины и мужчины думают о вещах по-разному, подчеркивают разные аспекты в подходах к решению проблем. При этом интересен тот факт, что женщины могут думать «мужским» образом и мужчины иногда в состоянии рассуждать «по-женски». Хотя лидеры не сознательно принимают решения на основе их пола, по-прежнему всегда присутствует другой способ восприятия вещей.

«Мужественный» образ мышления сосредоточен на чем-то конкретном и прикладывает все усилия к этому конкретному аспекту в определенный момент. Мужчины имеют качество ясного понимания конкретных задач. Проблема только в том, что конкретное мышление несколько ограничивает кругозор. Тем не менее, сам процесс достижения цели в рамках «мужественного» образа мышления часто очень логичен и шаг за шагом продвигается вперед, и конечный результат достигается путем поступательного прогресса.

Мужественность также связана с планированием и постановкой целей во многих аспектах жизни. Задачи и результат для мужского типа мышления имеют равную значимость. В ходе мужественного типа мышления выполняются предварительные проекты процесса достижения целей.

Женственный способ восприятия сущностей шире, и учитываются больше аспектов, которые могут влиять на них. Для женщин типично видеть этикетки между разными вещами и, следовательно, иметь более четкое видение большей картины. Интуиция играет определенную роль в этом прогрессе, и сущность обнаруживается быстрее. Женственный способ восприятия тоже имеет свои недостатки. Из-за количества информации и различных аспектов, которые идентифицированы, их можно легко застрять или закрыть. Достижение целей важно и в женственности, но способ их достижения не менее важен. Опыт, творчество и интуиция важны в процессе достижения целей.

Существует много других различий между мужским и женским поведением, такими как общение, способ понимания реальности и авторитета. Суть коммуникации - горизонтальная, что означает, что она укрепляет отношения между людьми, создает командный дух и равенство. Мужественный способ общения - вертикальный, включающий в себя идею иерархических отношений и дающую информацию сверху вниз. Этот способ общения подчеркивает авторитет. Мужественность связана с объективным представлением о реальности, которое означает, что общая истина более надежна, чем общая для человека. Правила, наука и соглашения, например, важны, как и интеллект. В основном абстракты заслуживают доверия, а также вещи, которые могут быть четко объяснены. Женское восприятие реальности более субъективно, поэтому

больше внимания уделяется собственному опыту и взглядам на истину. Интуиция, чувства и жизнь важны и составляют основу восприятия.

Поведенческие аспекты могут проявляться как у женщин, так и у мужчин. Таким образом, для эффективного руководства гендер может и не иметь значения, поскольку гендерный фактор скорее более применим к стилю лидерства конкретного человека. Данный аргумент очень распространен в обсуждении лидерства и гендерного нейтралитета. Ценностный подход вообще отрицает определяющий характер влияния гендерного фактора, поскольку у каждого лидера есть собственный стиль поведения, который был сформирован согласно его или ее ценностям, убеждениям и характеру. Само по себе руководство традиционно считается работой человека, потому что характер и стиль руководства всегда считались очень мужественными. До эпохи постмодерна руководство выстраивалось в жесткой иерархии. Эмоции не были частью лидерства, поскольку главным было достижение поставленной цели. В традиционном способе лидерства было места для женственного типа поведения, которое ассоциировалось с чрезмерной эмоциональностью и логической неустойчивостью женщины.

В современном мире ситуация отличается, потому что гендерные группы больше не связываются с определенными способами поведения, как раньше.

Поскольку мужчины-лидеры составляют большинство, они часто подчеркивают преимущества мужского способа мышления и поведения, поскольку они более естественны для них, а женственность часто рассматривается как слабое место. К сожалению, многие женщины-лидеры также предпочитают вести себя мужественным способом с целью получения авторитета, получить доверие и быть принятыми.

Женщины на высоких должностях используют мужской стиль лидерства – примеров тому история знает немало (в том числе великие женщины-политики XX века – Маргарет Тэтчер, о которой члены ее кабинета министров говорили, что она «единственный настоящий мужчина» в правительстве). В этом смысле некоторые аспекты женственности все еще рассматриваются как слабость или неуместность в деловом мире.

В качестве попытки нивелировать гендерный фактор в исследовании стилей лидерства в последнее время в западном научном сообществе вообще возникает такое направление, как «женское лидерство без слова женщина».

Существует лидерство и «женское лидерство». Такая спецификация руководства часто используется, и это относится к женщинам, являющимся лидерами или иногда к определенному стилю руководства.

Использование префикса делит мнения. Если же лидерство дифференцировано в рамках руководства женщин и мужчин, тогда это будет означать, что руководство не является гендерно нейтральным.

Аргументы против использования слов женщин-лидеров или женского руководства основаны на идее, что лидерство не имеет гендерной окраски, оно в принципе нейтрально. Многие женщины считают, что префикс усиливает уверенность в том, что существует огромная разница между женским лидерством и лидерством мужчин. Считается, что гендерный фактор (принадлежность к тому или иному полу) не влияет на возможность выполнения определенных задач или видов деятельности. Гендер рассматривается только как характеристика среди других, и именно поэтому ее не следует подчеркивать. Вероятно, причина в возникновении концепции гендерного нейтралитета связано с двумя факторами: во-первых, она возникла в ответ на то, что, начиная с 1980-х годов, основное внимание уделялось подчеркиванию черт лидеров-женщин и их преимуществ в организациях, вместо того чтобы доказывать гуманность и способность женщин работать в более высоких руководящих должностях. Во-вторых, с наступлением эры всеобщей раскрепощенности в признании прав сексуальных меньшинств гендерный фактор вообще стал почти неприличным и дискриминационным. В силу этого, по мнению приверженцев концепции гендерного нейтралитета, подчеркивание женственности в лидерстве означает, что сексуальные меньшинства, чей пол оценивается двояко – физиологически и психологически – страдают от дискриминации. Таким образом, гендерный нейтралитет признает, что женщины были и остаются менее женщинами, чем мужчины, и что эта тенденция постоянно меняется. В этом смысле слово «женщина» рассматривается как напоминание о том, что не всегда были женщины-лидеры. Иногда женщина-лидер и представляющий меньшинство в некотором смысле может быть полезен, поскольку некоторые

организации могут рассматривать женщину как более интересный выбор или как новую форму актива. Приверженцы теории гендерного нейтралитета считают, что следует более внимательно относиться к принципам построения карьеры, в процессе которой гендерные факторы все еще сильны. Сегодня карьера имеет более гибкую структуру. Другие виды деятельности, такие как общественная деятельность и различные виды жизни, также способствуют формированию карьеры. Возможно, что вы переместитесь на более высокие позиции, а затем вернетесь к менее требовательным позициям, а затем снова переместитесь

вверх. Люди не только хотят работать или карьеру ради нее, но также имеют опыт и возможность реализовать себя. Поскольку жизненный опыт и различные виды деятельности вне рабочей жизни оказывают влияние на карьеру. Материнство особенно важно для женщин. Вместо того, чтобы видеть только материнство как препятствие на карьеру женщин, умение, которое женщины приобретают через него, должно быть подчеркнуто положительно. В конце концов, материнство развивает многие навыки, которые также важны в трудовой жизни. Некоторые из этих навыков включают в себя терпение и организационные навыки, не забывая многозадачность. Выбор выбора важен, поскольку они направляют свой путь к определенному процессу. Кроме того, роль и характер образования играют определенную роль. Первая последипломная работа часто бывает случайной, поскольку выпускники склонны относиться ко многим различным профессиям. Это может не совпадать с завершенным образованием или идеей человека о работе. У людей также очень разные взгляды на то, что они хотят делать после окончания университета, и как они хотят преследовать свою карьеру.

Некоторые из них могут стремиться к высокой эффективности, а некоторые просто хотят получить опыт работы, прежде чем проводить более важные позиции. Карьер имеет разные значения для организаций и отдельных лиц. Эти два порядка можно разделить так, чтобы они имели субъективный смысл и объективность. Субъективное значение карьеры относится к процессу жизни человека. Человек создает профессиональную идентичность для себя, переходя от разных уровней организаций к другому, обычно иерархически. Значение карьеры создается самим человеком. Объективная оценка карьеры относится к операционной модели организаций, касающейся карьеры и того, какие структуры могут иметь структуры в этих организациях. Карьера - это процесс длиною во всю жизнь, на который влияют выборы, сделанные индивидуально. Преодоление гендерного фактора при становлении карьерного роста для женщины важно хорошее образование. Интересен тот факт, что уровень образования женщин во многих частях мира сегодня высок. Женщины превосходят мужчин, и, следовательно, женщины не испытывают недостатка в компетентности или ноу-хау, когда дело доходит до требовательных позиций. Тем не менее, число женщин-лидеров во многих частях мира.

1.3. Стили руководства как проявление типа лидерства

Активная разработка концепции лидерского поведения началась накануне Второй мировой войны и продолжается до настоящего времени. Общим с концепцией лидерских качеств было то, что опять начался поиск единственного верного пути лидерских поведений. Важным отличием от концепции лидерских качеств было то, что концепция предполагала возможность подготовки лидеров по специально разработанным программам поведения. Преобладающий стиль руководства лидера основан на сравнении эффективности достижения результатов группой при использовании им различных стилей. Выявлено, что авторитарный стиль более эффективен для групп рабочих, полицейских, пожарных; демократический стиль – творческих работников в НИИ, вузов, а либеральный – для групп с высокой потребностью участия в принятии решений. Сосредоточенность лидера на работе или на человеке исходит из ориентации руководителя на работу (достижение конечного результата, рост производительности труда, четкое выполнение заданий, система вознаграждения за труд) или на человека (создания человеческих отношений, упор на взаимопомощь, участие работников в принятии решений, помощь в профессиональном росте).

Чтобы достичь более полного и точного взгляда на стили лидерства в расширяющейся глобальной среде, мы должны понимать разные культуры и их убеждения о перспективах лидерства.

Существуют явные различия между культурами, особенно с точки зрения ценностей, отношений и поведения Людей, и это расхождение имеет последствия для лидера в организациях). Предыдущие исследования были сосредоточены на самих лидерах, в том числе на их стилях и стилях, стилях и философиях, связанных с культурными связями, а также на принятии и уместности их для различных стилей лидерства. Увеличение числа исследований также показывает, что поведение и действия разных лиц различаются и оцениваются по-разному в зависимости от их культурной среды и обусловлены вариациями в идеях людей идеалистатора, причем некоторые подходы предпочтительны, а другие воспринимаются как менее эффективные. Эти вариации существуют, потому что значение и важность, придаваемые концепции лидерства, по-видимому, различаются между культурами. С глобализацией и расширением организаций через границы существуют многочисленные проблемы и возможности для руководства. С различными культурными убеждениями и ценностями существует большая потребность в понимании и признании культурно связанных стилей лидерства. Будучи восприимчивыми к культурным

особенностям, которые могут радикально отличаться от своих собственных ценностей и убеждений, характерны для эффективности лидерства. Теории лидерства, традиционно развитые в индивидуалистических обществах, представляют собой эффективное лидерство как действие, способствующее получению большего и лучшего финансового результата, которое охватывает результат поведения лидера, а не характер поведения. Эти теории основаны на проявлениях корыстных интересов, таких как создание, создание сетей и другие личные инициативы, которые преобладают в индивидуалистических культурах.

Тем не менее, ожидается, что лидеры в коллективистских культурах будут эффективностью взглядов на видение как долгосрочная цель, обусловленная подчиненной лояльностью, чрезмерным успехом и удовлетворенностью лидера. Кроме того, коллективистские культуры уделяют приоритетное внимание выбору группы, семьи и сообщества в целом во время участия в руководстве. Поэтому ценности взаимных обязательств требуют от лидеров предоставления последователям защиты и руководства в обмен на лояльность и приверженность. Аналогичным образом, теории лидерства обычно выступают за демократическую точку зрения на достижение первых ролей, утверждая, что «любой может попасть на вершину». Однако, опять же, эта концепция развивается с индивидуалистической точки зрения, основанной на культурной переменной низкого силового сопротивления. Малые дистанционные культуры полагают, что роли и обязанности могут быть

Список литературы

1. Платон. Государство // Платон. Собр. соч. в 4-х томах. - М., 1994. Т.3.
2. Аристотель. Сочинения. В 4-х т. Т.4. М. 1984
3. Гоббс Т. Левиафан, или материя, форма и власть государства церковного и гражданского. Избр. Произв. В 2-х т. Т.2. М. 1964.
4. Локк Дж. Два трактата о правлении. М., 1988.
5. Макиавелли Н. Государь. М,- 1990.
6. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология. - М.: Новая школа, 1996. - 352 с.
7. Медведев М.И. Политическое лидерство как объект социального познания // Актуальные проблемы социопсихологии в управленческой деятельности. М., 1991.
8. Кудряшова Е.В. Лидер и лидерство: исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. - Архангельск, 1996.
9. Пищулин Н., Сокол С. Политическое лидерство, теоретические и методологические основы исследования. М., 1992
10. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды.: Изд. центр УРАО., М. 2001.
11. Stogdill R. Handbook of Leadership. N.Y. - L., 1974.
12. Hollander E.P. Emergent Leadership and Social Influence // Leadership and Interpersonal Behavior. N.Y., 1961.
13. Fiedler F. A Theory of Leadership Effectiveness. N.Y., 1967.
14. Сащенко Н.П. Психологические основы продуктивных отношений в управленческой деятельности. - М., 2016. - 392с.
15. Агаева Ф.Н. Тенденции развития управленческих отношений в условиях выхода из кризиса.. -М.,2017. - 252с.
16. O'Toole J. Leading Change: The Argument for Values-Based Leadership. New York: Ballantine, 1996
17. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. «Основы менеджмента» М.: Дело, 1997
18. Филонович СР. Лидерство и практические навыки менеджера. - М.: ИНФРА-М, 1999
19. Чирикова А. Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний //Социологические исследования. - 2003. - Т. 1. - С. 22-32
20. Бендас Т. В. Гендерные и культурные различия в оценке успешности студенческих лидеров и вузовских руководителей //Вестник Оренбургского университета. - 2001. - №. 1.
21. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства //Вопросы психологии. - 2000. - №. 1.
22. Barbara B. Moran, The School of Information and Library Science, University of North Carolina at Chapel Hill, CB #3360, 100 Manning Hall, Chapel Hill, NC 27599- LIBRARY TRENDS, Vol. 40, No. 3, Winter 1992.
23. Самарцева О. К., Фомина Т. А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса //Социологические исследования. - 2000. - №. 11.
24. Шикун А.Ф., Филинова И.М. Управленческая психология. М.: Аспект Пресс, 2015; Селезнев В.Н., Спиридонова Г.В. Основы менеджмента. М.: Национальный институт бизнеса, 2014. Ч. 2.
25. Матвеев Р.Ф. Теоретическая и практическая политология. М.: РОССПЭН, 2014.

26. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М.: ЮРИСТЪ, 2015.
27. Райгородский Д.Я. Психология руководства. Самара: Бахрах-М, 2016
28. Мескон М.Х., Альберт И., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2017
29. Парыгин Б.П. Руководство и лидерство // Руководство и лидерство. Л.: ЛГПИ, 2015
30. Быков А.В. Качества руководителя и успех деятельности. М.: УРАО, 2016
31. Удальцова М.В. Социология управления. М.: ИНФА-М; Новосибирск: НГАЭи У, 2016.
32. Райгородский Д.Я. Психология руководства. Самара: Бахрах-М, 2016,
33. Мескон М.Х., Альберт И., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2017
34. Парыгин Б.П. Руководство и лидерство // Руководство и лидерство. Л.: ЛГПИ, 2015
35. Быков А.В. Качества руководителя и успех деятельности. М.: УРАО, 2016
36. Удальцова М.В. Социология управления. М.: ИНФА-М; Новосибирск: НГАЭи У, 2016.
37. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента: пер. с англ. М.: Вильямс, 2004. 432 с. [Электронный ресурс] // Экономическая онлайн-библиотека. URL: <http://экономтеория.рф/текст/370>
38. Карпенко Л.А., Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Краткий психологический словарь. Ростов-н/Д: Феникс, 1999. 512 с. [Электронный ресурс] // Словари и энциклопедии на Академике. <http://psychology.academic.ru/1025/лидер>
39. Колеман Д. Комитет 300. М. : Алгоритм, 2009. 269 с. [Электронный ресурс] // Электронная библиотека ModernLib.Ru : http://modernlib.ru/books/koleman_dzhon/komitet_300/read
40. Мирзоян В.А. Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства // Вопросы философии. 2013. № 6. С. 3-15; Мифы о лидерстве [Электронный ресурс] <http://crew.region.kz/302> (дата обращения: 17.04.2014).
41. Цит. по: Игорь Котляров. Социология лидерства. Теоретические, методологические и аксиологические аспекты. Электронный ресурс – Режим доступа: https://bookz.ru/authors/igor_-kotlarov/sociolog_102/page-13-sociolog_102.html
42. Stogdill, R. (1974) Handbook of Leadership (1st Ed.). New York: Free Press.
43. Цит. по: Слейтер Лорин. Открыть ящик Скиннера. М.: АСТ. 2017. – 167 с.
44. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха. Управление, подбор персонала Деловая литература. 2011. – 277 с. См. также: Hersey, P. and K.H. Blanchard (1977) Management of Organizational Behaviour. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.
45. Hersey, P. and K.H. Blanchard (1977) Management of Organizational Behaviour. Englewood Cliffs NJ:
46. Prentice Hall.
47. Tannenbaum, R. and Schmidt, W. (1958) How to choose a leadership pattern. Harvard Business
48. Review 36(2), 95-101
49. McGregor, D. (1960) The Human Side of Enterprise. New York: McGraw Hill.
50. Hay McBer (1999) School Leadership Model. Source:
51. <http://www.ncsl.org.uk/index.cfm?pageID=haycompletechar>
52. Heifetz (1994) Leadership Without Easy Answers. Cambridge:
53. James, K. and Burgoyne, J. Leadership Development: Best practice guide for organisations.
54. London: Council for Excellence in Management and Leadership. Online at:
55. <http://www.managementandleadershipcouncil.org>.
56. Higgs, D. (2003) Review of the role and effectiveness of non-executive directors. Department of
57. Trade and Industry - January, 2003. Online at www.dti.gov.uk/cld/non_exec_review
58. Гибсон Дж. Л., Донелли Д. Х., Иванцевич Дж.. Организации. Поведение. Структура. Процессы. - М., 2014.- 398с.
59. Клиническая психология в здравоохранении и образовании: Материалы международной конференции, Москва, 24–25 ноября 2011 г., Московский государственный медико-стоматологический университет. М.: МГМСУ, 2011. С. 181–187.
60. Сергеева Б., Токарева А. Лидерство в менеджменте. Электронный ресурс – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-v-menedzhmente>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/13368>