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/kursovaya-rabota/304640

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Организационное производство

Содержание

Введение..... 3
1. Теоретические основы деловой карьерой 5
1.1. Понятие карьеры и ее виды..... 5
1.2. Этапы карьеры и ее планирование на предприятии..... 7
1.3 Управление деловой карьерой..... 10
2. Анализ карьеры женщины в современной организации..... 14
2.1. Определение феномена «Женское предпринимательство»..... 14
2.2. Особенности деловой карьеры женщины..... 17
2.3. Анализ преимуществ и проблем женского лидерства для женщин и общества .....
20
3. Перспективы развития профессионального статуса женщины в современном обществе.....
26
3.1. Перспективы развития женского менеджмента..... 26
3.2. Построение профессиональной карьеры женщины в условиях современного рынка труда.....
31
Заключение..... 40
Список использованной литературы..... 42

Введение

Актуальность курсовой работы заключается в том, что основные тенденции изменений в современном обществе приводят к постепенному увеличению доли женщин, желающих построить карьеру и подняться по служебной лестнице. В то же время сохраняется гендерное неравенство и асимметрия в профессиональной и трудовой сферах. Ситуация, складывающаяся в современной гендерной культуре, требует совершенствования научной информации и пересмотра многих вопросов, связанных с так называемым женским карьеризмом. Следствием таких научных дискуссий должно стать создание новых аспектов рассмотрения профессиональных проблем женщин.
Важность профессиональной подготовки женщин в современной организации зависит от постепенного вхождения женщин в сферу управления, формирования нового социального слоя «женщин-предпринимателей». Возрастает активность и масштабы участия женщин в бизнесе, обществе и политике. В то же время женщина, стремящаяся к карьере, часто сталкивается с негативными установками, поскольку преобладает стереотип «женщина-мать» и «женщина-жена».
В условиях трансформации российского общества процесс продвижения по карьерной лестнице выступает как конкурентная борьба за достижение необходимого социального статуса. Под профессиональной карьерой понимается результат поведения, характеризующегося расширением набора специальных знаний и умений, ростом профессиональных умений, профессиональных навыков и достижением вершин искусства в соответствии с избранной профессией. Данная интерпретация позволяет определить «лестницу» факторов, влияющих на характеристики профессиональной карьеры женщин: умственные, деловые и коммуникативные способности. В то же время становление профессиональной карьеры женщин во многом ограничивается сложившимися в обществе стереотипами.
Цель курсовой работы – изучить карьеру женщины в современной организации.
Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:
- изучить теоретические основы деловой карьерой;

- проанализировать карьеру женщины в современной организации;
- рассмотреть перспективы развития профессионального статуса женщины в современном обществе.
Объектом исследования выступают особенности карьеры современной женщины, а предметом исследования - личность современной бизнес-женщины.
Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.
В первой главе рассмотрено понятие карьеры и ее виды, изучены этапы карьеры и ее планирование на предприятии, изучено управление деловой карьерой.
Во второй главе рассмотрено определение феномена «Женское предпринимательство», проанализированы особенности деловой карьеры женщины, совершен анализ преимуществ и проблем женского лидерства для женщин и общества.
В третьей главе изучены перспективы развития женского менеджмента, и рассмотрено построение профессиональной карьеры женщины в условиях современного рынка труда.
В заключении совершен обобщенный вывод, а в списке литературы отображены источники, с помощью которых была написана работа.

1. Теоретические основы деловой карьерой

1.1. Понятие карьеры и ее виды

Карьера в самом широком смысле слова – это успешное продвижение в сфере общественной, служебной, научной или производственной деятельности, достижение известности, славы и т.п. Можно также дать следующее определение карьеры - это осознанная индивидуальная позиция или поведение, связанное с накоплением и увеличением использования человеческого капитала на протяжении всей трудовой жизни человека.
Карьера позволяет получать более высокие и ответственные должности, зарплату и развивать свои профессиональные навыки .
Выделяют такие виды, как внутриорганизационная и межорганизационная карьера. Первая предполагает, что человек развивается и совершенствуется как специалист и профессионал в рамках одной компании, вторая же – это карьера в одной области, но в разных компаниях. Как первый, так и второй виды карьеры реализуются в 3 направлениях (Рис. 1.1).

Рис. 1.1. Направления карьеры

Человек в процессе трудовой деятельности осознанно движется по той траектории в рамках профессии или организации, которая им однажды выбрана и соответствует его навыкам, способностям, квалификационным возможностям, амбициям и ожидаемым вознаграждениям (Рис. 1.2).

Рис. 1.2. Типы профессиональной карьеры

В зависимости от социально-экономической ситуации формы собственности и сферы деятельности формируется преобладание типов карьеры .
Самый главный фактор, влияющий на карьеру – это понимание работником, что каждые 3-4 года весьма желательно:
1 Развивать карьеру в вертикальном направлении. То есть, передвигаться по карьерной лестнице вверх в одной и той же компании.
2 Развивать карьеру в горизонтальном направлении. То есть, менять отдел, направление, специализацию, расширять круг своих обязанностей, становиться более универсальным специалистом. Эти возможности также доступны в рамках одной и той же организации.
3 Развивать карьеру в любом возможном направлении, поменяв работодателя.
Карьеру рассматривают как в широком смысле, так и в узком. В карьере выделяют внутреннюю и внешнюю

стороны. При этом один и тот же человек может иметь несколько карьер, то есть несколько направлений развития в различных сферах своей жизнедеятельности (профессиональной, должностной, статусной, экономической, духовной и т.д.) .
Общим для всех определений является то, что это целенаправленная деятельность человека. А значит, осознанная и управляемая как им самим, так и внешними условиями. При этом цели могут меняться, следовательно, и направление карьеры – тоже.

1.2. Этапы карьеры и ее планирование на предприятии

В деловой карьере условно можно выделить несколько этапов (Рис. 1.3).

Рис. 1.3. Этапы деловой карьеры

Считается, что идеальный «план открытия» должности менеджера – это сложная, но «видимая» задача менеджера наземной связи, а не «горячее место» в аппарате.
Отсутствие перспективы прогресса, дополненное психологическими проблемами, связанными с естественной перестройкой организма, приводит большинство людей к «кризису среднего возраста», когда они начинают подводить итоги содеянного и осознают это в некоторых случаях. дальше продвинуться невозможно, они ищут способы приспособиться к новой ситуации и определить, как им жить .
Карьерный рост в организации может основываться на таких принципах, как производительность; компетентность и потенциал; исполнительность, умение хорошо организовать служебную сторону работы; старшинство (награждение умением дождаться «свой лучший час» и получить обещанное); способность удовлетворить руководство; общие способности. При этом не стоит назначать сотруднику задачу с несколькими шагами.
Продвижение улучшает духовно-психологическую атмосферу, ведь длительные отношения между руководителями и подчиненными приводят к исчезновению служебных отношений между ними, фамильярности, ослаблению дисциплины и, как следствие, снижению эффективности работы .
Сегодня деловая карьера является объектом управления. Он относится к комплексу мероприятий, осуществляемых HR-службами и консалтинговыми компаниями, которые позволяют сотрудникам раскрывать свои способности и использовать их так, как это полезно для них самих и организации. Их потребность заключается в том, что большинство сотрудников, как показывают исследования, обычно пассивно относятся к своей карьере и предпочитают, чтобы этими вопросами занимались их руководители. Поэтому профессиональное бизнес-планирование является обязательным во многих западных компаниях, т.е. определение путей достижения цели.
Программа развития карьеры должна повышать уровень энтузиазма сотрудников и выявлять людей с высоким потенциалом продвижения по службе.
Процесс индивидуального планирования карьеры начинается с определения своих потребностей и интересов (статуса, уровня доходов и т. д.) и потенциальных возможностей сотрудников на их основе с учетом перспективы организации и объективных личных данных, составлены основные профессиональные цели. Затем самостоятельно или с помощью менеджера и консультации со специалистом по персоналу определяются варианты продвижения как в вашей компании, так и за ее пределами, и необходимые для этого меры .
В организации это требует постоянного анализа возможностей карьерного роста и регулярного заполнения форм, отражающих производительность труда (по возможности - в баллах), оценку квалификации, знаний, профессиональных лидерских и коммуникативных навыков, способности решать проблемы, потенциала. перспективы роста на 3-5 лет и ожидаемый максимальный уровень позиции.
Основой планирования карьеры часто становится так называемая карьерограмма. Этот документ, составляемый на 5 - 10 лет, содержит, с одной стороны, обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению работника, а с другой стороны, обязательства последнего повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства .
Планирование карьеры обеспечивает взаимосвязь между целями организации и работника с учетом их потребностей и их актуальности; изучить и оценить свой лидерский потенциал; определение его критериев; люди с реальными перспективами своего роста и условиями, которые позволяют им достичь желаемого и в то же время не дают им «тупиковую карьеру».

В целом планирование карьеры должно быть связано с мотивацией продвижения по службе и представлять собой долгосрочную программу горизонтальной и вертикальной мобильности. В результате сотрудники получают большее удовлетворение от работы, видение; возможность планировать другие аспекты своей жизни, повышать квалификацию и готовиться к будущей работе. Сотрудники связывают свою жизнь с организацией, становятся более лояльными к ней, интересуются продуктивной и качественной работой .
Продвижение определяется двумя наборами обстоятельств. Объективные цели включают максимально возможную точку карьеры в данной организации и количество входящих в нее промежуточных ступеней; отношение количества работников верхнего уровня к количеству работников этого уровня; их потенциальная мобильность (отношение количества вакансий на более высоком уровне в среднем за этот период к количеству людей на данных уровнях). К субъективным факторам относятся образование, квалификация, внутренняя мотивация, жизнестойкость, способность к самопрезентации и др.

1.3 Управление деловой карьерой

Управление деловой карьерой - это комплекс мероприятий, реализуемых службой кадров организаций по планированию, организации, мотивации и контролю профессионального роста работника исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей; потребности, возможности и социально-экономические условия организации. Каждый отдельный сотрудник также участвует в управлении своей карьерой в бизнесе. Управление деловой карьерой позволяет добиться лояльности сотрудников к интересам организации, повысить производительность труда, снизить текучесть кадров, более полно раскрыть возможности человека.
Каждый человек планирует свое будущее исходя из своих потребностей и социально-экономических условий. Неудивительно, что он хочет знать перспективы карьерного и профессионального роста в этой организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения будет ослабевать, человек не будет работать в полную силу, не будет пытаться совершенствовать свои навыки, а организацию будет рассматривать как место, где он может немного подождать, прежде чем перейти к новую, более перспективную работу.
При приеме на работу человек ставит перед собой определенные цели, но поскольку организация, нанимающая его, также преследует определенные цели, то нанятый человек должен уметь реально оценивать свои трудовые качества. Цель профессии нельзя назвать сферой деятельности, конкретной работой, задачей, положением на карьерной лестнице. Формирование целей карьеры - это процесс постоянный (Рис. 1.4) .

Рис. 1.4. Цели карьеры
Карьерограмма – это формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте .
Планировать карьеру необходимо не менее чем на 3-5 лет и не более чем на 10 лет, так как адаптация к новой (особенно руководящей должности) происходит в течение нескольких лет.
Продвижение по службе определяется не только личными качествами работника (образование, квалификация, отношение к работе, внутренняя система мотивации), но и объективными условиями. К числу объективных условий карьеры относятся:
- высшая точка карьеры – высший пост, существующий в конкретной организации
- длина карьеры – количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой специалистом в организации, до высшей точки
- показатель уровня позиции – отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится специалист в данный момент своей карьеры показатель потенциальной мобильности – отношение числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится специалист .
Как и в любом организационном процессе, развитие карьеры требует оценки эффективности. Поскольку этот процесс направлен на повышение эффективности всей организации, о его эффективности свидетельствуют результаты работы организации.
Таким образом, многие современные организации считают профессиональное управление персоналом наиболее важным инструментом управления персоналом по трем причинам. Во-первых, это позволяет расти

человеческому капиталу организации, а инвестиции в людей являются одним из самых эффективных видов инвестиций. Во-вторых, карьера является одним из самых сильных мотиваторов, поскольку удовлетворяет потребность работника в самореализации. Это особенно важно в современном обществе, где преобладает интеллектуальный труд, где преобладают требования высших слоев. В-третьих, долгосрочное планирование карьеры позволяет держать сотрудников в организации в высокомобильной рабочей силе. Таким образом, по завершению первой главы можно сказать, что движение кадров организуется строго в соответствии с кадровой политикой директором на малых предприятиях или его заместителем по кадрам на крупных и средних предприятиях. Реализуется отделом кадров. Если перемещение кадров происходит стихийно - в результате увольнения сотрудников, время от времени для выполнения пожеланий директора, то эффективность регулярного расстановки кадров низкая. Только равномерное и целенаправленное движение кадров дает реальный социальный эффект.

2. Анализ карьеры женщины в современной организации

2.1. Определение феномена «Женское предпринимательство»

В современном мире идет процесс формирования инновационных общественных отношений, существенно меняется роль женщины в обществе. Формированию своеобразной «гендерной ниши» способствует реальность гендерного аспекта экономических отношений в общественном производстве, поскольку в рыночных условиях роль женщины зачастую становится решающей .
Для понимания термина «женское предпринимательство» необходимо дать ему точное терминологическое определение. По сути, женское предпринимательство — это бизнес, которым руководит женщина. Однако для выработки полного и точного понимания этого феномена необходимо учитывать ряд специфических особенностей, таких как: особенности психолого-философских установок, культуры мышления и социальных условий. В своих работах Елена Рерих, наоборот, делает большой уклон на социальные особенности положения женщины в обществе, поддерживет движение за равноправие и утверждает, что закон равновесия мужских и женских начал является фундаментальным устоем человеческого общества, который влияет на все стороны его деятельности .
В частности, в работе В.А. Морозова сделан вывод, что формирование сообщества женщин, владеющих бизнесом, изначально основывалось на инициативной части инженернотехнической интеллигенции в процессе трансформации государственных предприятий и организаций. В статье З.А. Грицаюк показано, что при условии наличия ярко выраженной дискриминации женщин на рынке труда, тем не менее, подавляющее большинство женщин-предпринимателей не замечают видимых актов недоверия к ним со стороны коллег-мужчин и представителей властных структур.
В то же время Г.Х. Гильманова в своей работе делает вывод о том, что большое количество женщин в России пробуют себя в предпринимательской деятельности по причине того, что не могут достойно заработать другим образом. Итоги ряда интервью, проведенных А.Е. Колобовой, показали, что предпринимательская деятельность имеет непосредственное значение в жизни женщин старшего и среднего возраста. Это в основном связано с тем, что женщины начинают свой путь в качестве предпринимателей, желая продвинуться в сфере бизнеса и получать высокие доходы, но в качестве

альтернативы сталкиваются с безработицей, плохими карьерными перспективами и плохими условиями труда .
И, наконец, в статье Н.Ю. Уткиной сформулированы объективные гендерные проблемы и субъективные социокультурные стереотипы, мешающие самореализации женщин в сфере современного предпринимательства .
Изучение спектра социально-психологических характеристик деловых женщин привлекло больше внимания зарубежных ученых, чем отечественных. Так, зарубежные исследователи установили в своих работах, что женщины, работающие в сфере бизнеса, естественным образом оказывают положительное влияние на экономическое развитие многих стран, снижают социальную напряженность в обществе, увеличивают общую численность занятых. В частности, по мнению экспертов McKinsey, использование женской силы в бизнесе при условии участия предпринимателей наравне с мужчинами может увеличить общий мировой внутренний продукт страны на 26%.
Таким образом, принимая во внимание возрастающее внимание отечественных и зарубежных ученых, можно сделать вывод, что поддержка женского предпринимательства и раскрытие потенциала женщин-предпринимателей имеет большое значение для развития не только государства, но и мировой экономики.
Чтобы понять особенности женского предпринимательства, мы должны определить перечень конкретных характеристик женщин, которые находят свое призвание в ведении собственного бизнеса.
Согласно анализу ряда интервью, собранных А.Е. Чириковой, было выявлено, что «успешный менеджмент не имеет пола». Однако женщины, добившиеся успеха в бизнесе, обладают рядом важных характеристик: они обладают мужским и женским отношением к управлению, но отличаются от мужчин повышенной приспособляемостью к меняющимся деловым условиям и обязанностям. Успешные предприниматели, по выводам ряда зарубежных ученых, демонстрируют очень высокий уровень самооценки и высокий уровень стремления к самоопределению и независимости. В то же время ряд женщин отметили в интервью, что выдающиеся женские качества позволяют налаживать качественные связи и более чутко понимать эмоциональное состояние сотрудников, что делает бизнес более стабильным с точки зрения человеческих отношений .
Деловым женщинам также свойственны качества жесткости и решительности. В основном это связано с тем, что чаще женщины реализуются в той сфере бизнеса, которая представляет больше увлечения и интереса. Согласно исследованиям, женщины чувствуют себя более уверенно в своей миссии, чем мужчины, что позволяет им уверенно делать рискованные и трудные шаги .
Результаты исследований Чириковой позволяют сделать вывод о том, что нет психологических преимуществ мужчин над женщинами или наоборот. Однако именно сочетание социально-психологических факторов, часто приписываемых женщинам, позволяет женскому предпринимательству стать конкурентоспособным. Анализ психологического портрета женщины-предпринимателя, подготовленного на основе многочисленных интервью, позволяет сделать вывод о большой перспективности женского предпринимательства. Женщины, более гибкие, чем мужчины, в бизнес-среде, являются мощной предпринимательской силой и очень перспективным драйвером развития малого и среднего бизнеса в России .
Пересмотр существующих стереотипов о том, что женщины менее способны к лидерству и предпринимательским возможностям, чем мужчины, может быть очень полезным для создания механизмов поддержки малых и средних предприятий.
Необходимо поддерживать женское предпринимательство на государственном уровне, так как в нашей республике наблюдается тенденция привлечения женщин к предпринимательству, оно может стать ресурсом увеличения поступлений средств в государственный бюджет и, как следствие, улучшения благосостояния. существо женщин. граждане.
Несмотря на самовосприятие женщин в бизнесе, которое игнорируется общественным сознанием и властной элитой, есть наглядные примеры, показывающие положительное влияние женщин-предпринимателей на общество.

2.2. Особенности деловой карьеры женщины

Существует ряд стимулов, которые заставляют женщин всерьез задуматься об открытии собственного дела. Желание быть вовлеченным в экономику государства, независимо от мужа, и в будущем она может обеспечить свою семью, определяет такие действия.
Есть две основные группы женщин-предпринимателей. Во-первых, на работу с международным бизнесом

нацелены высококвалифицированные люди, знающие языки. Это очень небольшая группа женщин по сравнению с мужчинами. Среди причин — нехватка профессионалов высшего уровня и традиционная монополия мужчин в деловом мире. Вторая категория – это женщины средней квалификации, решившиеся начать собственное дело, как правило, в сфере бытовых услуг. Но условия жесткой конкуренции зачастую не позволяют развиваться такому бизнесу .

Было бы справедливо, если бы государство предоставило некоторые привилегии «женскому» бизнесу, как в ряде развитых стран. Государство должно способствовать участию женщин в предпринимательской деятельности, чтобы обеспечить равные права и возможности.

Задекларированной, легитимной дискриминации женщин в РФ не существует. Конституция Российской Федерации устанавливает демократические основы государственного строительства, свободы личности, общие политико-правовые основы гендерного равенства. В этом смысле Конституция полностью совместима с глобальными нормами, определенными во многих международных документах. Однако важна проблема приведения всей правовой системы в соответствие с конституционными принципами гендерного равенства. Помочь в этом деле может создание компетентного государственного органа по проведению «гендерной экспертизы» как действующих законов, так и новых законопроектов.

Не менее важным условием решения проблем в сфере труда является собственная осведомленность женщин о правах, привилегиях и гарантиях, предусмотренных отечественным и международным законодательством, а также наличие инициативы по их реализации.

Таким образом, можно сказать, что следует уделить больше внимания вопросу обеспечения равноправия женщин и мужчин в сфере социально-трудовых отношений. Необходимо включить меры по устранению гендерных проблем в государственную стратегию развития. Реализация законодательства и практическое обеспечение гендерного равенства женщин и мужчин является ярким показателем развития гражданского общества.

Среди психологических качеств, характерных для современной женщины, можно выделить прежде всего глубокое понимание равенства, равных возможностей и способностей участвовать во всех сферах общественной жизни.

Другой важной особенностью является признание необходимости совмещения разных социальных ролей - не только активной участницы трудовой и общественной жизни, но и «хозяйки дома», матери. Женщины выбирают разные варианты совмещения этих ролей, хотя наиболее последовательно акцентируют внимание на одной и той же значимости. С учетом своих личных качеств, предпочтений, вкусов, условий жизни женщина делает конкретный выбор жизненного пути, но возможность выбора такого выбора зависит от экономической и моральной поддержки, оказываемой государством и обществом. любым способом, который он выберет .

Однако никакой, даже самый продвинутый социальный опыт не может устранить психологические трудности, возникающие, когда женщина работает «по совместительству» на работе и дома.

Равноправное положение женщин в обществе существенно меняет традиционные представления о таких характеристиках, как мужественность и женственность. Женщине теперь более свойственны такие образцы поведения, которые раньше приписывались мужчинам, например умение и умение принимать решения, отстаивание мнения и самостоятельность .

Очень важно, что большинство руководителей склонны принимать решения индивидуально, а не под давлением извне. Интеллектуальная независимость - вот что отличает настоящего лидера. Кроме того, он эмоционально стабилен.

Наше общество еще далеко от стабильности, и именно в стабильном обществе больше женщин имеют возможность занимать руководящие должности. В нашем обществе женщина оказалась в необычной ситуации: на нее была возложена вся ответственность за семью, а мужчина был снят с ответственности за семью. У женщин не было возможности работать вне семьи, возможности заниматься бизнесом.

Женщина находится в каком-то заколдованном кругу. Ей трудно быть полноценным руководителем, потому что у нее семья, дети, свои личные заботы. И в то же время выполнять роли хозяйки дома, матери, жены ей не дает профессия руководителя. Вот эта противоречивость, в которой некоторые усматривают даже противоестественность, постоянно сопровождает женщину, какую бы должность она ни занимала.

Список использованной литературы

1. Авдеев В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Реинжиниринговая технология.

Практикум: моногр. - М.: Финансы и статистика, 2021. - 256 с.
2. Баженов А.Ю. Женское предпринимательство – перспективный потенциал развития экономики // Российское предпринимательство. 2018. № 5. – С. 1699-1710
3. Баранова Г.И. Модели управления персоналом: Учебное пособие. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2017. – 83с.
4. Герасимова И. М. Механизмы управления персоналом по целям. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2022. - 160 с.
5. Данкел Ж. Деловой этикет / Пер. с англ. Смирновой М. П. - Ростов н/Д: Феникс, 2017.- 316с.
6. Дергачева Д. С. Перспектива развития женского предпринимательства в России // Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". 2020. С. 113-121
7. Друкер П. Эффективный руководитель. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. - 240 с.
8. Женское лидерство. [Электронный ресурс]. – URL: https://damian-synaysky.ru/media/publications/stati-spetsialistov-tsentra/zhenskoe-liderstvo/
9. Котоманова О.В. Перспективы развития профессионального статуса женщины в современном обществе (по материалам исследований) / ФГБОУ ВПО «Бурятский государственный университет». – С. 48-49
10. Литвинцева Н.А. Женская психология. - М.: АО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2017.- 338 с.
11. Майорова И.Д. Управление карьерой персонала организации / И.Д. Майорова // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 4 (16). С. 64-70.
12. Маркина М. К., Савичева А. Н. Анализ и перспективы развития женского менеджмента // Ярославский государственный технический университет. [Электронный ресурс]. – URL: https://msd.com.ua/doklady-o-budushhix-i-sovremennyx-texnologiyax/analiz-i-perspektivy-razvitiya-zhenskogo-menedzhmenta/
13. Перспективы женского лидерства. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.inminds.ru/fmads-749-4.html
14. Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. В 2 томах. Том 2. - М.: Речь, 2020. - 488 с.
15. Селезнева А.Ю. Понятие деловой карьеры в управлении персоналом // Вопросы науки и образования. 2017. № 11 (12). С. 107-110
16. Тарасов В. Искусство управленческой борьбы (с автографом автора). - М.: Добрая книга, 2020. - 432 с.
17. Уткина Н.Ю. Объективные и субъективные факторы развития женского предпринимательства в России // Женщина в российском обществе. 2017. № 1 (82). С. 17-27.
18. Федорова Н. В. Управление персоналом организации. - М.: КноРус, 2020. - 512 с.
19. Шадрина Г. Управленческий анализ. - М.: Альфа-пресс, 2021. - 839 с.
20. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - М.: Питер, 2022. - 336 с.

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/kursovaya-rabota/304640