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/374469

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Психология

Введение 6
Глава 1. Теоретические основы исследования лидерских качеств у женщин-руководителей 11
1.1 Теоретические концепции исследования лидерских качеств 11
1.2 Гендерный подход к исследованию лидерства 22
1.3 Систематизация лидерских качеств женщин-руководителей 27
Глава 2. Результаты эмпирического исследования лидерских качеств у женщин-руководителей ……
2.1 Организация и методы эмпирического исследования лидерских качеств у женщин руководителей ….
2.2 Лидерские качества у женщин-руководителей ……
2.3 Программа развития лидерских качеств у женщин-руководителей …
Заключение
Список использованной литературы 36
Приложения

Введение

Актуальность исследования обусловлена потребностью в осмыслении роли женщины-лидера в управленческих процессах. Не вызывает сомнений необходимость выявления особенностей женского лидерского стиля, преимущества которого в сравнении с традиционной, мускулинной моделью лидерства отмечаются исследователями и подтверждаются на практике. Вопросы исследования специалистов различных наук – экономических, управленческих, «социально» ориентированных – социологии, психологии политологии, а также специалистов в сфере управления не удаляются от аспектов анализа женского и мужского лидерства в управлении. Учитывая тот доказанный факт, что для эффективной деятельности руководства и советов директоров, а также стоимости компании в целом, целесообразным является участие в этих структурах, как мужчин так и женщин.
Еще одним фактом является то, что в отечественной экономике, маркетинге, управленческой деятельности вопрос повышения участия женщин в топ-менеджменте несколько нивелируется.
В рамках организационной психологии реализуются исследования особенностей мужского и женского лидерского стиля; критерии успешности лидеров разного пола, их личностные качества; влияние социодемографических факторов на лидерский потенциал (Бендас, Петрушихина, 2015); причины, факторы и побудительные мотивы в стремлении к руководству представителями каждого пола (Фарбер, 2020; Scheifele, Ehrke, Viladot, Van Laar, Steffens, 2021); социокультурная и личностная динамика трансляции гендерных установок в российском обществе (Савченко, Козлова, 2020) и т.д.
В целом, психология лидерства стала предметом особенно активного изучения в XX веке, а к началу XXI века выделяется отдельная научная отрасль – гендерная психология лидерства, соответственно, в рамках которой и изучаются вопросы управления компаниями. В частности, руководство мужчин и женщин. В рамках этой отрасли успешно изучались такие аспекты психологии лидерства, как лидерский стиль у мужчин и женщин; функции лидера; его легитимность; влияние порядка рождения ребенка в семье на его лидерский потенциал в детстве и взрослости; личностные качества лидеров; критерии успешности лидеров разного пола.
Гендерная психология лидерства рассматривает вопросы гендерного равноправия, зависимость эффективности управления от гендерных аспектов. Исследования последних десятилетий подтвердили, что качество корпоративного управления растет за счет введения женщин в советы директоров и в руководство компаний. Не смотря на трансляцию обновленных ценностей: равенство полов, инклюзия, толерантность и гуманизация общества, проблема занятости квалифицированным профессиональным трудом женщин остается актуальной. По мнению авторов, не смотря на политику равных возможностей для мужчин и женщин и т.д., гендерные стереотипы («место женщины – не за руководящим столом») продолжают сохраняться .
В условиях современной российской тенденции к установлению равноправия полов во всех сферах

деятельности, в том числе и профессиональной, сохраняет свою актуальность выбор темы данного исследования: «Исследование лидерских качеств у женщин-руководителей».
Объект исследования: лидерские качества.
Предмет исследования – особенности проявления лидерских качеств у женщин-руководителей.
Цель исследования – выявить особенности лидерских качеств у женщин-руководителей.
Задачи исследования:
1. Рассмотреть теоретические концепции исследования лидерских качеств.
2. Проанализировать гендерный подход к исследованию лидерства.
3. Провести систематизацию лидерских качеств женщин-руководителей.
4. Описать организацию и методы эмпирического исследования лидерских качеств у женщин руководителей.
5. Отразить полученные в эмпирическом исследовании результаты исследования лидерских качества у женщин-руководителей.
6. Представить программу развития лидерских качеств у женщин-руководителей.
Гипотеза исследования: основана на предположении о том, что существуют определенные различия в проявлении лидерских качеств мужчин и женщин руководителей, которые проявляются в характеристиках личности, особенностях самоотношения, эмоциональных способах отреагирования агрессии, ее направленность (вовне либо на себя), способах социально-адаптивного поведения, общем уровне проявления лидерских качеств;
2) женщины-руководители более эмоциональны, склонны к сомнениям в социальном взаимодействии, зависят эмоционально от внешней оценки своей личности и действий, стремятся сохранять положительные отношения с окружением, менее эмоционально- и стрессоустойчивы.
Теоретико-методологические основы исследования составляют современные научные постулаты развития лидерологии и исследования гендерной проблематики лидерства. Работы, в которых представлен анализ особенностей мужского и женского лидерского стиля; личностные качества женщин-лидеров; влияние социодемографических факторов на лидерский потенциал (Бендас, Петрушихина, 2015); социокультурная и личностная динамика трансляции гендерных установок в российском обществе (Савченко, Козлова, 2020). Особенности мужчин и женщин в принятии решений и риска исследовались следующими учеными: анализ особенностей женского лидерства, восприятия политики, бизнеса, этики (Чирикова А.Е., 1998); гендерные особенности руководства в условиях риска (Грошев И.В., 1998); особенности стилей управления мужчин и женщин-руководителей (Карпов А.В. и Маркова Е.В., 2003); женский стиль управления (Котоманова О.В., 2009); психологические особенности женщин-руководителей (Ярушкин Н.Н., Сатонина Н.Н., 2009); гендерные, возрастные и индивидуально-личностные различия в процессах принятия решений, гендерные особенности управленческой деятельности (Загузова Т.А., 2009; Кошкина В.К., 2011); гендерные отличия в управленческой деятельности (Шевцова О.В., 2014) и др.
Методы исследования: анализ литературы по теме исследования; тестирование: 16 факторный опросник Кетелла, тест агрессивности А. Басса-А. Дарки, опросник самоотношения С.Р. Пантелеева, диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий); методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса-Р. Даймонда.
Эмпирическая база исследования:
Для эмпирического изучения аспектов рассматриваемой темы была сформирована выборка: 40 респондентов (20 женщин и 20 мужчин), занимающих управленческие и руководящие должности в данном учреждении.
Экспериментальной группой являлась выборка женщин-руководителей, контрольной группой – мужчин-руководителей. Возраст испытуемых – 30-57 лет, большую часть выборки составили респонденты в возрасте 35-45 лет.
Теоретическая значимость результатов исследования состоит в приращении аналитического материала в результате анализа теоретических концепций исследования лидерских качеств и гендерного подхода к исследованию лидерства, провести систематизацию лидерских качеств женщин-руководителей.
Практическая значимость результатов исследования отражена в описании организации и методов эмпирического исследования лидерских качеств у женщин руководителей в организации и использовании результатов полученных в эмпирическом исследовании лидерских качества у женщин-руководителей для разработки программы развития лидерских качеств у женщин-руководителей в этой организации.
Структура выпускной квалификационной работы: введение, две главы, заключение, список использованной литературы, приложения.

Глава 1. Теоретические основы исследования лидерских качеств у женщин-руководителей

1.1 Теоретические концепции исследования лидерских качеств

Традиционным подходом в науке является изучение лидерства вне учета гендерных различий. В качестве ярких примеров феномена лидерства рассматривались биографии политических лидеров, великих ученых, спортсменов, социальных деятелей. Рассматривалось взаимовлияние лидерских качеств личности и её профессиональной деятельности. Ведь в одних типах профессий лидерство работника может повысить эффективность и продуктивность деятельности, а в других наоборот снизить .

Будучи одним из наиболее популярных понятий, как в теории управления, так и в социальной психологии, лидерство рассматривалось с множества позиций, часто взаимоисключающих. Сопоставляя множество подходов к феноменологии лидерства в истории психологии, Р.Л. Кричевский выделяет следующие наиболее распространенные толкования лидерства :

- оно рассматривается в качестве центра групповых процессов;
- предстает характеристикой личности и порождаемых ею эффектов;
- определяется как искусство индивида добиваться подчинения других;
- описано как форма убеждения;
- как характеристика и отношение власти (Ж. Блондель);
- как компонент при ролевой дифференциации;
- как действие или поведение;
- как результат взаимодействия всей группы;
- как осуществление влияния.

Как можно видеть, перечисленные трактовки понимают лидерство совершенно по-разному: не только как психологическое явление, но и как социальный процесс или даже определенный тип поведения.

Исторически, корни анализа лидерских качеств и изменения в понимании феномена лидерства удается обнаружить в нескольких концепциях. Среди них, концепция лидерских черт, ситуационная теория, концепция определяющей роли последователей и др. Соответственно, теории понимания лидерства, сущности лидерских качеств, менялись, вносились различные предложения, гипотезы, начиная от какого-то дара свыше, наличия каких-то врожденных качеств, уникальной харизматичности, до набора качеств социально ориентированных и тренируемых, отвечающих адекватности действия в конкретной ситуации при решении проблемы. В качестве основания лидерства также, предлагались развитые интеллектуальные качества, особенности внешних факторов (общественный, социальный, политический строй, культура), потребности конкретной ведомой группы в данный момент. Выделяются теории рассмотрения лидера как проводника в мир духовного, имеющие экзистенциальный характер, концепции компенсаторных качеств личности, которая стремится восполнить некую свою неполноценность, поэтому и стремиться к власти и т.д.

Рассмотрим некоторые из обозначенных концепций.

Теория лидерских качеств. Здесь лидерство оценивается как воплощение каких-то особенностей, которые превращают носителя этих особенностей в лидера в той социальной группе, у участников которой этих качеств нет. Обозначенная теория была предложена в 30-е годы XX века E.Bogardus (Е.Богардусом) . Автор ставит для себя задачи поиска качеств, которые универсальны для каждого лидера вне зависимости от его деятельности, положения, ситуации развития, а также, универсальны во всех сферах (политика, криминальная деятельность, воспитание и образование и т.д.). В эмпирических исследованиях последователей теории черт, согласно анализу обозначенных эмпирических работ, К.Бэргом, было выявлено 79 лидерских качеств субъекта . При этом, если посмотреть внимательно, среди них были те черты, которые являются несовместимыми и аннулирующим друг друга . Таким образом, в дальнейших исследованиях (работы К. Берда и Р. Стогдилла), теория черт не получает своего научного подтверждения, но представляет научный интерес и ценность, в том смысле что впервые систематизирует лидерские качества и предлагает идею универсальной модели в лидера.

Дальнейшие научные поиски в середине XX века приводят Дж.Хоманса и его последователей, разработать новую теорию, в которой автором была предложена мысль о том, что лидером может стать любой член группы, который способен организовать в этом конкретном микросоциуме в актуальное время достижение целей этой группы. Этот лидер должен был бы обладать в первую очередь управленческими качествами, позволяющими организовать других. Данная теория лидерства как функция группы, очевидно может рассматриваться как некоторая противоположность рассмотренной выше теории черт. Учитывая, что набор

характеристик присущ здесь не конкретной личности (черты личности, напротив, малозначимы), а группе. Очевидно, что разные группы в разное время будут иметь совершенно разные цели и задачи.
При этом, теория лидерства как функция группы, «опускает» важное свойство взаимодействия личности и группы, как отмечает А.В. Петровский. А именно то, что потребности группы могут также и формироваться лидером в его управленческой деятельности. В связи с чем, назвать теорию универсальной также не получается. Данная теория сама себя «замыкает в кольцо», подчеркивает А.В. Петровский . Также данная теория подвергалась критике со стороны Ж.Пиаже и другими авторами. Р.Л. Кричевский и М.М. Рыжак обосновывают это тем, что лидер здесь слишком пассивный. Кроме того, основной постулат концепции лидерства как функции группы в том, что лидер, как член группы, придерживается норм и ценностей этой группы. Последнее не было доказано эмпирически, скорее наоборот - лидер более чем другие, находясь в приоритетной позиции, имеет возможность отступать от общегрупповых ценностей и норм, если это не разрушает микрогруппу («идиосинкразический кредит»).
Теория лидерства как функция группы не была единственной. Еще до исследований Дж.Хоманса в противовес теории черт представители поведенческих концепции в психологии (К.Левин, Р.Лайкерт, Р.Блейк) рассматривают лидерство при соотношении двух базовых аспектов: успешность групповой деятельности и взаимодействие между людьми в целом. Именно здесь накоплен наиболее обширный прикладной материал. В бехивиористских исследованиях предложены методики и техники по подготовке эффективных лидеров. Уже в 1944 году К.Левин в своих исследованиях говорит об отсутствии универсальной модели лидерства, существовании зависимости проявления лидерских качеств от ситуации и т.д. В первую очередь автор рассматривает авторитарный, демократический и попустительский типы поведения лидера и их влияние на управление. И если авторитарный либо демократический стиль управления имеет успешность в зависимости от ситуации и группы, попустительский тип малоэффективен в широком спектре групп.

1. Аслаханова, С.А. Роль руководителя и коллектива организации в создании благоприятного социально-психологического климата [Текст] / С.А. Аслаханова, Б.Х. Рахимова // ФГУ Science. – 2021. – № 2(22). – С. 9-13.
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст] / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
3. Андреева, Г.М. Социальная психология [Текст] / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 376 с.
4. Авдеев, П.С. Организационное лидерство: обзор теории черт // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – № 10 [Электронный ресурс] / П.С. Авдеев. – Режим доступа: URL: http://human.snauka.ru/2014/10/7824 (дата обращения: 17.07.2023)
5. Алифанов, С.А. Основные направления анализа лидерства [Текст] / С.А.Алифанов // Вопросы психологии. – 1991. – № 3. – С. 90-96.
6. Аминов, И.И. Психология делового общения [Текст] / И.И. Аминов. – М.: Омега-Л, 2006. – 304 с.
7. Алешина, Ю.Е. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины [Текст] / Ю.Е.Алешина, А.С.Волович //Вопросы психологии. 1991.- № 4.- С.74-82.
8. Батыгин, Г.С. Структурный функционализм Толкотта Парсонса [Текст] / Г.С. Батыгин // Вестник РУДН, серия Социология, 2003, № 4-5. –С. 6-34.
9. Батаева, Б.С. Социально-психологические особенности женщин-руководителей [Текст] / Б.С. Батаева // Экономическая психология и поведенческая экономика в условиях глобальных социальных и экономических изменений. Материалы Всероссийской научной конференции. 17 - 21 ноября 2014 года, Москва. – М.: Спутник +, 2014. – С.7-11.
10. Бендас, Т.В. Проблемы гендерной психологии лидерства: новый этап развития [Текст] / Т.В. Бендас, Е.Б. Петрушихина // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. – 2015. – № 1(144). – С. 134-142.
11. Бендас Т.В.Перспективы развития гендерной психология лидерства в свете современных научных тенденций [Текст] / Т.В. Бендас // Современная социальная психология. – 2011. – № 3 (12). – С. 85-92.
12. Бендас, Т.В. Психология лидерства (Гендерный и этнический аспекты): дис. … д-ра психол.наук [Текст] / Т.В. Бендас. – СПб., 2002. – 545 с.
13. Бендас, Т.В. Гендерная психология [Текст] / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2019. – 430 с.
14. Бендас, Т.В. Лидерство в кросс-культурных и гендерных исследованиях: монография [Текст] / Т.В. Бендас, И.С.Якиманская. – Оренбург: ОГУ, 2006. – 294 с.
15. Берн, Ш. Гендерная психология [Текст] / Ш.Берн. – СПб.: Прайм ЕВРОЗНАК, 2011. – 320 с.
16. Бирман Л.А. Лидерство [Текст] / Л.А. Бирман. – М.: КНОРУС, 2017. –195 с.
17. Бызова, Л.В. Архетипическая обусловленность гендерной идентичности современной женщины [Текст] /

Л.В. Бызова // Седьмая волна психологии. Вып.5. Сб. под ред. Козлова В.В., Качановой Н.А.– Ярославль, Минск: МАПН, ЯрГУ, 2008. –С.77-81.
18. Васильев, В.К. Парадоксы теории лидерских черт [Текст] / В.К.Васильев // Ананьевские чтения: (Тезисы научно-практической конференции «Ананьевские чтения – 2000») / Под ред. А.А.Крылова. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2000. – 269 с.- С.116-119.
19. Грошев, И.В. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений [Текст] / И.В. Грошев // Организационная культура, 1998 – №6. – С.115-120.
20. Дикая, Л.Г. Лидерский потенциал руководителя: образ и реальность [Текст] / Л.Г. Дикая, Я.В. Примаченко // Сборник «Развитие психологии в системе комплексного человекознания». – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – 696 с. С.426-428.
21. Конышева, Л.Н. Лидерские качества личности и условия их формирования: историко-педагогический аспект [Текст] / Л.Н.Конышева // Сибирский педагогический журнал.–2007. –№15. –С.82–90.
22. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме [Текст] / А.Н.Занковский. – М.: Ин-т психологии РАН, 2011. – 294 с.
23. Загузова, Т.А. Гендерные, возрастные и индивидуально-личностные различия в процессах принятия решений. Автореферат на соискание степени к.психол.наук [Текст] / Т.А. Загузова. – М., 2009. – 220 с.
24. Калиниченко, Н.В Взаимосвязь выраженности лидерских качеств и гендерной и профессиональной идентичности [Текст] / Н.В. Калиниченко // Седьмая волна психологии. Сб. под ред. Козлова В.В., Качановой Н.А.– Ярославль, Минск: МАПН, ЯрГУ, 2008 с. – С.36-40.
25. Карпов, А.В. Психология стилей управленческих решений [Текст] / А.В. Карпов, Е.В. Маркова. – Ярославль: Институт «Открытое общество» , 2003.- 427 с.
26. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие [Текст] / Р.Л. Кричевский. – М.: Статут, 2007. – 541 с.
27. Кричевский, Р.Л. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе [Текст] /Р.Л. Кричевский, М.М. Рыжак. – М.: Издательство МГУ, 1985. – 223 с.
28. Корытов, В.В. Лидерство и руководство: основные тенденции становления и развития проблематики [Электронный ресурс] / В.К.Корытов // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2010. Том 2. № 3. – Режим доступа: URL: https://psyjournals.ru/journals/psyedu/archive/2010_n3/Koritov (дата обращения: 17.07.2023)
29. Кондратьев, М.Ю. Слагаемые авторитета [Текст] /М.Ю, Кондратьев. – М.: Знание, 1988. – 80 с.
30. Котоманова, О.В. Особенности женского стиля управления [Текст] / О.В.Котоманова // Вестник Бурятского государственного университета, 2009, № 5. – С. 241-247.
31. Котоманова, О.В. Особенности профессиональной карьеры женщины [Текст] / О.В.Котоманова // Вестник Бурятского государственного университета.- 2008, №5. – С.215-220.
32. Мартынова, И.В. Развитие теорий лидерства: хронология и логика исследований [Текст] / И.В. Мартынова // Интернаука. – 2020. – № 25-1(154). – С. 70-74.
33. 4. Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке [Текст] /В.И. Маслов. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 89 с.
34. Майерс, Д. Социальная психология [Текст] / Дэвид Майерс. – Москва [и др.] : Питер, 2011. - 793 с.
35. Моров, А.В. Формирование лидерских качеств в социально-психологической среде образовательного учреждения [Текст] / А.В. Моров // Современная психология: теория и практика: материалы XII международной научно- практической конференции, г. Москва, 7-8 апреля 2014 г. / Науч.-инф. издат. центр «Институт стратегических исследований» – Москва Изд-во «Спецкнига», 2014. – 264 с.
36. Павлова, Т.Е. Взаимозависимость лидерских качеств руководителей и взаимоотношений с подчиненными [Текст] / Т.Е.Павлова // Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент: материалы юбилейной научно-практической конференции молодых ученых, посвященной 40-летию кафедры психологии (кафедры психологии). - Саратов : ИЦ «Наука», 2012. – С.36-38.
37. Петровский, А.В. Теория деятельностного опосредствования и проблема лидерства [Текст] / А.В. Петровский // Вопросы психологии. 1980. № 2. – С.28-35.
38. Робинова, Ю.А. Психология лидерства [Текст] / Ю.А.Робинова // Colloquium-journal. – 2019. – № 21-5(45). – С. 36-39.
39. Стогдилл, Р. Лидерство и структура управления персоналом [Текст] / Р. Стогдилл. – М.: Норд-Вест, 2000. – 224 с.
40. Фетискин Н.П. Диагностика лидерских способностей [Текст] / Н.П. Фетискин, и др.// Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – 2002. – С.316-320.

41. Фарбер А.В. Особенности гендерных характеристик женщин-руководителей [Текст] / А.В. Фарбер // Человеческий капитал. – 2020. – № 9(141). – С. 115-123.
42. Хорошилов, Д.А. Метод тематического анализа в изучении представлений о женском лидерстве [Текст] / Д.А. Хорошилов, О.Т.Мельников // Организационная психология. – 2020. – Т. 10. – № 3. – С. 85-99.
43. Чирикова, А.Е. Женщина во главе фирмы [Текст] / А.Е. Чирикова. –Институт социологии РАН. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 357 с.
44. Шишлова, Е.Э. Гендерные аспекты делового и лидерского стилей [Текст] / Е.Э. Шышлова // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: материалы Международной научно- практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014. – С.132-136.
45. Шишлова, Е.Э. Трансформация гендерной идентичности: социально-психологический аспект [Текст] / Е.Э. Шишлова // Вестник МГИМО-Университета, 2012. – № 1. – С. 204 – 210.
46. Шишлова, Е.Э. Психологическая и философская рефлексия феномена андрогина как «постгендера» [Текст] / Е.Э. Шишлова // Вестник МГИМО-Университета. 2014. – № 1. – С. 244 – 251.
47. Шевцова, О.В. Гендерные аспекты менеджмента [Электронный ресурс] / О.В.Шевцова // Экономика и менеджмент инновационных технологий, 2014. – № 3 Режим доступа: URL: http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4665 (дата обращения: 31.06.2023).
48. Яковлев, Б.П. Гендерный подход: женщины и лидерство - проблема века [Текст] / Б.П. Яковлев, И.Б.Охрименко // Общественные науки. – 2017. – № 4-1. – С. 293-307.
49. Ярушкин, Н.Н. Психологические особенности женщин-руководителей, 2009 [Электронный ресурс] / Н.Н.Ярушкин, Н.Н. Сатошкина. – Режим доступа: URL: http://psibook.com/articles/psihologicheskie-osobennosti-zhenschin-rukovoditeley.html (дата обращения: 26.07.2023).
50. Bird, C. Social Psychology. N.Y., 1940.
51. Stogdill R.M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature // Journal of Psychology. 1948. № 25

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/374469