

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/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Психология

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 7

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ 9

1.1. Лидерство как психологическая категория 9

1.2. Гендерные особенности лидерства 20

1.3. Лидерские качества у женщин-руководителей 25

Выводы по главе 1 32

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ 33

2.1. База и организация исследования 33

2.2. Анализ результатов исследования 37

Выводы по главе 2 53

ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ 54

3.1. Рекомендации по развитию лидерских качеств женщин-руководителей в организации 54

3.2. Программа тренинга развития лидерских качеств 56

Выводы по главе 3 70

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 72

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 75

ПРИЛОЖЕНИЯ 80

Введение

Не смотря на трансляцию обновленных ценностей: равенство полов, инклюзия, толерантность и гуманизация общества, проблема занятости квалифицированным профессиональным трудом женщин остается актуальной. Зачастую, женщины лишены возможности профессионально реализовать себя в полной мере, проявить свои способности, реализовать профессиональные знания, опыт и мастерство. В руководстве образовательных организаций ситуация обстоит несколько иначе – в нашей стране, традиционно, в образовании немало женщин, как на уровне педагогов, так и на уровне управления образовательной организацией. В условиях современной российской тенденции к установлению равноправия полов во всех сферах деятельности, актуальным выступает выбор темы данного исследования: «Исследование лидерских качеств у женщин-руководителей на примере Средней общеобразовательной школы №3 муниципального образования - городской округ город Скопин Рязанской области.

Цель исследования: провести исследование лидерских качеств у женщин-руководителей и разработать рекомендации по развитию лидерских качеств женщин-руководителей в организации.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть лидерство как психологическую категорию.
2. Изучить гендерные особенности лидерства.
3. Описать лидерские качества у женщин-руководителей.
4. Провести эмпирическое исследование лидерских качеств женщин-руководителей в организации.
5. Разработать рекомендации по развитию лидерских качеств женщин-руководителей в организации.
6. Подготовить программу тренинга развития лидерских качеств.

Объект исследования: средняя общеобразовательная школа №3 муниципального образования - городской округ город Скопин Рязанской области.

Предмет исследования: лидерские качества женщин-руководителей.

Информационная база исследования.

Особенности мужчин и женщин в принятии решений и риска исследовались следующими учеными: анализ особенностей женского лидерства, восприятия политики, бизнеса, этики изучали Чирикова А.Е., 1998); гендерные особенности руководства в условиях риска анализировал Грошев И.В., 1998; особенности стилей управления мужчин и женщин-руководителей рассматривали Карпов А.В. и Маркова Е.В., 2003, описала женский стиль управления Котоманова О.В., 2009, психологические особенности женщин-руководителей изучали Ярушкин Н.Н., Сатонина Н.Н., 2009, гендерные, возрастные и индивидуально-личностные различия в процессах принятия решений, гендерные особенности управленческой деятельности анализировали в своих работах Загузова Т.А., 2009 и Кошкина В.К., 2011, гендерные отличия в управленческой деятельности показаны Шевцовой О.В., 2014 и др. Содержание ряда исследований более подробно рассматривается в теоретической части ВКР.

Методы исследования: анализ литературы по теме исследования, тестирование с помощью методик исследования лидерских качеств и личностных особенностей женщин-руководителей в образовательной организации, анализ и синтез эмпирических данных, моделирование и разработка рекомендаций.

База исследования ВКР: средняя общеобразовательная школа №3 муниципального образования - городской округ город Скопин Рязанской области.

Структурно исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

Глава 1. Теоретические аспекты проблемы лидерства в организации

1.1. Лидерство как психологическая категория

Феномен лидерства – актуальный для рассмотрения вопрос и в науке и на житейском уровне. Уже с дошкольного возраста и на каждом возрастном этапе, в микросоциуме, в личностных качествах и др. данное явление проявляется и каждый индивид, становится к нему причастным. Лидерство пронизывает все стороны жизни человека, т.к. оно возникает в любой группе взаимодействующих людей. Именно в частоте проявления данного феномена заключена актуальность его изучения [17].

Не смотря на актуальность исследования лидерства, многие аспекты этого феномена ещё не изучены. Например, слабо разработана проблема происхождения лидерства. Исследовательский интерес данной работы сосредоточен на взаимосвязи лидерства с гендерной и профессиональной идентичностью, тем не менее, необходимо рассмотреть общее понятие и особенности изучения феномена лидерства в науке в целом.

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 [28].

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 (Л.) в истории психологии, В.А Спивак выделяет следующие наиболее распространенные толкования лидерства (Л.) [26].

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

В историческом плане, взгляды на феномен лидерства претерпели ряд последовательных изменений, которые зафиксированы в наиболее общих теориях лидерства: теория лидерских черт, ситуационная теория, теория определяющей роли последователей. Конкретная трактовка сущности лидерских черт последовательно изменялась: от никак объективно не определяемой «богоизбранности» и «харизмы» до

набора ярко выраженных личностных черт, адекватных решаемой проблеме и актуальным потребностям введомой группы; от рассмотрения психологии лидера в качестве проводника в мир всего разумного и духовного до ее признания ущербной, компенсирующей через стремление к власти свою базисную неполноценность.

Теория лидерских черт предлагает рассматривать феномен лидерства как прямое следствие реализации неких специфических особенностей, которые только и превращают с неизбежностью носителя этих особенностей в лидера, а некое сообщество людей, «лишенных» этих особенностей, в ведомую лидером группу. Научно обоснованная методика исследования лидерства в рамках теории лидерских черт была разработана Е.Богардус (Е.Богардус) в 30-х годах XX века. Автор, согласно Бендас Т.В., поставил задачу отыскания всеобщих черт, присущих любому лидеру, независимо от содержания и направленности его деятельности: и руководителям политических партий, и вожакам преступных группировок, и предводителям бойскаутов и т.д. По мере накопления эмпирического опыта американский социолог К.Бэрд, обобщив 20 исследований лидерства, основанных на «теории черт», составил список из 79 черт, присущих лидерам [7]. Парадокс в том, что многие черты, почерпнутые из описаний результатов исследований, оказались взаимоисключающими. Стоит отметить, что в последствии теория лидерских черт Е.Богардуса не получила однозначного научного подтверждения (работы К. Берда и Р. Стогдилла), но представляет исторический интерес, как этап развития проблематики лидерства.

Несостоятельность «теории черт» как универсально-объяснительной концептуальной схемы, позволяющей дать исчерпывающий анализ психологической природы такого важнейшего социально-психологического феномена, как лидерство, не могла не простимулировать создание принципиально новой концептуальной модели. Так наступил этап поиска оснований лидерства где угодно, но вне личности самого лидера. Одним из теоретических построений такого типа явилась система видения лидерства как функции группы. Подобной позиции придерживались Дж.Хоманс и некоторые другие исследователи, пришедшие на смену приверженцам «теории черт» [12].

Согласно этому подходу, позиция лидера представляет собой, по сути, статус, доступный любому члену группы, который может организовать её для достижения стоящих перед ней ключевых задач. Отметим, что подобный подход к пониманию психологической природы и оснований лидерства, называемый в специальной литературе «теория лидерства как функции группы», в определенном смысле напрямую противостоит «теории черт», поскольку этот подход практически полностью исключает из интерпретационного ключа какой бы то ни было набор индивидуально-психологических характеристик, которые могли бы рассматриваться в качестве базового материала для строительства лидирующей позиции личности в реально функционирующем контактном сообществе. Таким образом, характеризуя «теорию лидерства как функцию группы», можно констатировать, что подобный подход акцентирует внимание на том, что лидер должен, в первую очередь, удовлетворять интересы группы, и практически забывает о том, что он может их формировать как личность, наделенная социальной властью. А.В.Петровский достаточно жестко критикует такой подход, отмечая отсутствие у него «доказательного характера», поскольку логическая структура этой позиции «содержит круг в определении» [Цит.по 5]. Р.Л.Кричевский и М.М.Рыжак также упоминают, что данный подход подвергся критике со стороны Ж.Пиаже, т.к. лидер выглядит здесь пассивным. Кроме того базовое положение, согласно которому лидер – это тот член группы, который наиболее последовательно и жестко придерживается норм и ценностей сообщества, напрямую противоречит результатам ряда экспериментальных исследований, демонстрирующих, в частности, что именно лидеру предоставляется группой возможность и право более, чем другим, отступать от групповых ценностей и норм, если это не несет опасности для существования сообщества («идиосинкразический кредит») [7].

Еще более ранние попытки отказаться от «теории черт» были предприняты в русле бихевиористских концепций. Ученые, близкие данному подходу, рассматривали лидерство с точки зрения двух оснований – успешности групповой деятельности и взаимодействия между людьми как самоценного процесса. В числе сторонников этой теории необходимо упомянуть Р.Лайкерта, Р.Блейка и К.Левина. С одной стороны, следует отметить практическую ориентацию исследований данного направления. Именно здесь были разработаны многие методики, техники и технологии по подготовке эффективных лидеров. С другой стороны, этот подход примечателен созданными типологиями лидерства (К.Левин создал свою типологию уже к 1944 г.) и пониманием того, что не существует универсальной модели лидерства. Исследования в рамках данного направления показали, что в разных ситуациях, эффективными оказываются различные модели лидерства. Точнее сказать, речь идет о сравнении в разных условиях авторитарной и демократической модели, попустительская модель, хотя и выделена отдельно, оказывается неэффективной

практически во всех условиях.

Работа Д.МакГрегора «The Human Side of Enterprise» также описывает авторитарную (в его терминологии – «теория Х») и демократическую («теория Y») модели менеджмента. В дополнение к этим характеристикам Р.Лайкерт классифицировал лидеров по их преимущественной ориентированности либо на достижение группой цели, либо на своих подчиненных (на практике это означает лишь возможность подчиненных влиять на разработку тактических решений или хотя бы участвовать в их подготовке). При этом автор отмечал, что только ориентированные на межличностные отношения лидеры могут быть успешными [12]. Попытка типологизации переменных, значимым образом влияющих на формирование лидерства, была осуществлена Д.МакГрегором, выделившим следующие переменные в рамках данного феномена [цит. по 7]:

- 1) характеристики лидера;
- 2) характеристики его последователей (позиции, потребности и т.д.);
- 3) характеристики организации – цель, структура, тип решаемых задач;
- 4) социальная, экономическая и политическая среда.

Таким образом, подобного рода теории, являясь прикладными по своей направленности – и интерпретационно, и в плане эвристичности, жестко ограничены набором внешних факторов, которые, якобы, однозначно определяют эффективность реализации в той или иной ситуации различных «формул» лидерства. Дальнейшие разработки проблемы, опять же, не подтвердили данные теории в полной мере. Тем не менее, многие из разработанных в рамках описанного выше направления методик, широко используются и в настоящее время, однако, очевидно, что истинную смысловую наполненность феномена лидерства невозможно получить, применяя лишь те основания, которые представляют интерес для исследователей-бихевиористов, что особенно заметно при анализе исследований, которые были выполнены в логике других подходов. Рассмотрим их ниже.

В рамках принципиально другого направления лидерство разрабатывалось в качестве функции ситуации (Р.Бейлс, Т.Ньюком и др.). По словам А.В.Петровского, оценивавшего это концептуальное направление, его авторы, опираясь на результаты специальных наблюдений и фиксируя, что «одни и те же люди в разных группах могут занимать разное положение, играя в них различные роли, ... сделали вывод, что лидерство – не столько функция личности или группы, сколько результат сложного и многопланового влияния различных факторов при вхождении в различные ситуации» [8].

Иными словами, эти исследователи основывались на той же самой предпосылке, что использовалась исследователями лидерства и ранее, а именно том факте, что один и тот же человек в одних ситуациях может быть лидером, а в других не являться им (что, соответственно, опровергает базовые положения «теории черт» лидерства). Однако при интерпретации этой предпосылки они в отличие от авторов «теорий лидерства как функции группы» не стали сводить основания лидерства к особенностям группы и к специфике групповых интересов, призывая рассматривать факторы, влияющие на лидерство, максимально широко. Широта этого взгляда включила в себя видение лидерства как продукта конкретной уникальной ситуации. Оговоримся, что позднее, это утверждение доказало свою излишнюю упрощенность. Статус лидера рассматривался как ролевая функция, которой человек обладает в одних обстоятельствах общения и взаимодействия и не обладает – в других.

При этом роль лидера здесь рассматривается, как минимум, в двух разных ипостасях. Р.Бейлс, а затем и Ф.Фидлер предлагают классификацию, которая подразумевает два типа лидеров: эмоциональных (которые регулируют межличностные отношения в группе) и инструментальных (регулирующих активность в достижении группой определенных целей). Кроме того, обосновывалась необходимость обязательного присутствия в реально существующей группе обоих видов лидеров. Тем не менее – два типа лидеров – это минимум, далеко не всегда отражающий групповую действительность, ведь реально функционирующая группа вполне может иметь лидеров в том же количестве, что и число ее членов, так как каждый из них может оказаться лидером в какой-то конкретной ситуации групповой деятельности, согласно теории [9; 12].

Каждый лидер – личность с определенными склонностями, индивидуальным опытом, особенностями, индивидуальным набором личностных психологических качеств. Свойства личности не могут рассматриваться как «хорошие» и «плохие» – эффективное в одной конкретной ситуации может быть крайне нежелательным в другой. Лидерство здесь – продукт ситуации, требующей для своего разрешения наличия определенных качеств. Таким образом, с одной стороны, получается, что не существует универсального набора индивидуально-психологических качеств, которые гарантировали бы их обладателю лидерскую позицию, с другой – что при подготовке или выборе лидера важно учитывать те качества, которые могут понадобиться именно той группе и в тех обстоятельствах, в каких она, вероятно, будет

функционировать. Ф.Фидлер доказывал и возможность существования «лидера вообще», сразу по нескольким основаниям. Автором определялся «универсальный» лидер (как противовес «ситуативному»), лидерство которого неизменно происходит в разных конкретных ситуациях. При этом автор не дает четкого указания, почему так происходит для данного индивида (универсального лидера) [26]. Также лидеры классифицируются Ф.Фидлером по виду деятельности: «исполнитель», «генератор идей» и т.д. Б.Басс, исследуя феномен «лидера вообще» объяснял возможность его существования в логике рассмотренной выше теории, ведь, как отмечает автор, человек, уже бывший лидером, зачастую именно в силу этого обладает определенными личностными качествами, помогающими ему стать лидером снова. Исследования, проведенные в этой логике, широко распространены в западной социальной психологии [7]. Ф.Фидлера и Б.Басса также рассматривают как продуктивных представителей так называемой «синтетической» модели лидерства. Эти группы теорий, могут быть определены в качестве определенного компромисса между теориями, ставящими явление лидерства в исключительную зависимость от индивидуально-психологической специфики личности лидера, и теориями, эту зависимость игнорирующими. Авторы пришли к идеям «синтетического» подхода в понимании природы лидерства не сразу и ранее рассматривали феномен лидерства несколько по-иному, как было рассмотрено выше. В контексте «синтетического» подхода по мнению Б.Басса, лидерство не может быть определено какой бы то ни было одной переменной, но только перечнем этих переменных, в том числе целями группы, личностью лидера и факторами, детерминирующими изменения в групповом поведении [цит. по 7]. Пожалуй, ни одно из теоретических направлений исследований лидерства не может быть представлено количеством наработок, сопоставимым с количеством изысканий, осуществленных с позиций «синтетического» подхода. Так, еще в 1974 г. Р.Стогдилл насчитывал три тысячи таких работ, а в 1981 г. Б.Басс – семь тысяч [17]. Границы этого направления очень широки, поскольку к его представителям можно отнести всех, кто пытается найти компромисс между, как минимум, тремя позициями — «лидерством как функцией индивидуально-психологических особенностей», «лидерством как функцией группы» и «лидерством как функцией ситуации» [12]. Анализируя проблему определения лидерства и анализа теорий лидерства, затруднительно категорично отнести конкретного ученого к представителям той или иной парадигмы исследования лидерства, поскольку до того, как достичь «синтетический» уровень своего развития, теории лидерства прошли методологический путь, когда сложный феномен сначала пытаются объяснить, абсолютизируя одну составляющую, затем другую, третью и лишь потом рассматривая их в более или менее сбалансированном сочетании [27]. Кроме того, как пишет Ю.А.Абакумова, кризис настиг и парадигму синтетического подхода: «к середине 70-х гг. стало ясно, что попытка достигнуть единого понимания лидерства на основании «синтетического» подхода закончилась неудачей и привела лишь к возникновению большого количества «мини-теорий» [1].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абакумова Ю.А. Моральное лидерство: управленческий аспект / Ю.А.Абакумова. – Учебно-методическое пособие. — Ярославль: Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова (ЯрГУ), 2021. — 48 с.
2. Акимов И. Мягкая сила: как женское лидерство меняет облик крупного бизнеса / И.Акимов // Газета.ru от 29 марта 2022. –URL:<https://www.gazeta.ru/business/2022/03/29/14675797.shtml>. — Текст : электронный
3. Бобченко, Т.Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы: учебное пособие для вузов / Т.Г. Бобченко. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 128 с. – Текст непосредственный.
4. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие : [16+] / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106> – Библиогр. в кн. – Текст : электронный
5. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/468743>
6. Брушкова, Л.А. Гендерное равенство в науке: достижения и проблемы /Л.А.Брушкова, И.Г.Прохорова // Гендерные аспекты политического лидерства и имиджа: эмпирическое исследование / В.Г. Ушакова // Вестник РГГУ. Философия. Социология. Искусствоведение 2021 №01 Часть 2. М.: Издательский центр Российского государственного гуманитарного университета. — 176 с. — ISSN 2073-6401.
7. Бендас Т. В. Социальная психология : учебник для СПО / Т. В. Бендас, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Е. А. Трифонова. — Саратов : Профобразование, 2020. — 354 с. — ISBN 978-5-4488-0608-7. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROФобразование : [сайт]. —

URL: <https://profspo.ru/books/92169> (дата обращения: 28.06.2022).

8. Бендас, Т. В. Возраст и пол лидера как факторы его успешности [Электронный ресурс] / Т. В. Бендас // Проблемы социальной психологии и социальной работы : материалы XVII Всерос. Парыгинской науч.-практ. конф. с междунар. участием, Санкт-Петербург, 15 апр. 2022 г. / С.-Петерб. гуманитар. ун-т профсоюзов ; науч. ред. М. В. Созинова. - Санкт-Петербург : СПбГУП, 2022. - . - С. 55-57.
9. Бояцис Р. Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р.Бояцис, Э.Макки. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2019. — 300 с. - Текст непосредственный.
10. Бхат Нилима Сила шакти. Единение мужской и женской энергии в бизнесе / Нилима Бхат, Радж Сисодиа. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. — 240 с.
11. Зарубин В. Г. Гендерные аспекты лидерства в бизнесе: мировой опыт и Россия / В.Г. Зарубин, Л.С.Киселева //Этап: экономическая теория, анализ, практика, №1. - С.134-145.
12. Захарова И.В. Социальная психология / И.В.Захарова. - Учебное пособие. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с.
13. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А.Соломатин. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450083>
14. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/468669>
15. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>
16. Овчарова Р.В. Психология менеджмента / Р. В. Овчарова. - Учебное пособие (сопровождение курса лекций в схемах и комментариях). — 2-е изд., доп. — Курган: Курганский государственный университет, 2019. — 110 с.
17. Павлова С. А. Развитие лидерских качеств студентов во внеучебной деятельности / С.А. Павлова // Образование и право, №9, 2020. - С.391-398.
18. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/425235>
19. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469174/>
20. Карпухина Е. А. Гендерные аспекты лидерства / Е.А.Карпухина // Материалы международного научного форума обучающихся (26 апреля 2017 г.). Сборник научных статей. — Гжель: ГГУ, 2018. — 821 с. С.514-520.
21. Корнеев, С. С. Психология и этика профессиональной деятельности : учебное пособие для среднего профессионального образования / С. С. Корнеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 304 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11483-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/475973>
22. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 524 с.
23. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/47008>
24. Муслимова Н.Н., Лидерство и руководство. Формирование психологии лидерства в системе дополнительного профессионального образования по специальности Управление и экономика фармации / Н. Н. Муслимова, Я.В.Грибова, Г. И.Хусаинова. - М.: Научный инновационный центр Международный институт стратегических исследований, 2019. — 30 с. - Текст непосредственный.
25. Найтингейл Эрл. План лидерства, или Как стать первым в своем деле / Э. Найтингейл. - Минск: Попурри, 2021. — 192 с.
26. Нефедова Ю.С. Женский подход к лидерству / Ю.С.Нефедова // Социально-экономические процессы современного общества: теория и практика. - Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 21 мая 2021 г.). — Под ред. Э.В. Фомина. — Чебоксары: Среда, 2021. — 324 с. — ISBN 978-5-907411-32-6. С.281-292.

27. Тесленко И.Б. Деловые коммуникации / И.Б. Тесленко. – Учебное пособие. — Владимир: Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых (ВлГУ), 2021. — 87 с. — ISBN 978-5-9984-1472-5.
28. Ушакова В.Г. Гендерные аспекты политического лидерства и имиджа: эмпирическое исследование / В.Г. Ушакова // Вестник РГГУ. Философия. Социология. Искусствоведение 2021 №01 Часть 2. М.: Издательский центр Российского государственного гуманитарного университета. — 176 с. — ISSN 2073-6401.
29. Фадеева Л.А. Политическое лидерство в современном мире. Учебное пособие. / Л.А.Фадеева, М.А. Старкова. – Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет (ПГНИУ), 2020. — 144 с. — ISBN 978-5-7944-3480-4.
30. Чирикова А.Е. Лидерство в локальных сообществах: в ком сегодня нуждается муниципальная власть в России / А.Е. Чирикова, В.Г.Ледяев // Полис 2021 №02. – М.: Полис. — 192 с. — ISSN 1026-9487; 1684-0070.
31. Шармер Отто. Теория U. Лидерство из будущего / Отто Шармер. – Berrett Koehler Publishers, Inc., 2018. — 650 с.
32. ISO 50001:2018. Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по их применению. – CERT Academy, 2018. — 59 с.
33. Rating World Leaders: 2020. The U.S. vs. Germany, China and Russia / Рейтинг мировых лидеров: 2020. США против Германии, Китая и России. – Gallup. — 2020. — 30 с.
34. Forbes Woman 2017-2018 №04 осень-зима. – М.: Аксель Шпрингер Раша. — 102 с.
35. Forbes Women Africa 2018 №06-08 June-August. – Forbes Media. – 68 p.
36. Forbes Women Africa 2018-2019 №12-02 December-February. – Forbes Media. – 68 p.
37. Forbes Woman 2021 №01 март. – М.: Аксель Шпрингер Раша. — 100 с.
38. Forbes Middle East 2021 №104 May. – Arab Publisher House. — 86 p.
39. Forbes Women 2021 №03 октябрь. – М.: Аксель Шпрингер Раша. — 116 с.
40. Forbes Middle East 2021 №108 September. – Arab Publisher House. — 112 p.

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/gotovye->

[D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8](#)