

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Исследование лидерских качеств у женщин- руководителей.

Слайд 2

Цель данной работы – является теоретическое обоснование и эмпирическое исследование лидерских качеств у женщин-руководителей, а так же разработка рекомендаций по формированию и продвижению лидерских качеств у женщин-руководителей в рамках организации. На основании заявленной цели необходимо решить следующие задачи, представленные на слайде.

Слайд 3

Эмпирическое исследование лидерских качеств у женщин- руководителей проводилось на базе компании в период с 01.05.2022 по 31.08.2022 год. Опросник Платонова К.К. представляет собой карту личности, составленную применительно к концепции динамической функциональной структуры личности. В соответствии с опросником Платонова К.К. структура личности включает 4 основных подструктуры. Карта личности представляет собой описание структурных характеристик личности, которые дополняются биографическими данными обследуемого. Опрос проводился в режиме онлайн с помощью портала «Анкетолог». Вопросы с вариантами ответа заносятся в редактор, после чего для опроса порталом привлекались сотрудники компании. В результате опроса респондентов и обработки полученной информации, было оформлено графическое представление психологической информации. Рассмотрим результаты опроса по карточке личности Платонова К.К. отдельно по каждой подструктуре в разрезе пола респондентов. Как показывают приведенные результаты на рисунке 1, в социально-обусловленной подструктуре наибольшее значение среди респондентов женского пола было обращено на отношение к себе, в первую очередь – это 210 баллов: максимальное число баллов по данному вопросу отметили 9 женщин-респондентов. Среди опрошенных женщин-руководителей была выявлена следующая тенденция: максимальное число баллов – 298 – было отмечено по вопросу профессиональной направленности. Таким образом, можно сделать вывод, что своей деятельности женщины в первую очередь видят выгоду для себя в виде возможности самореализоваться, применить свои профессиональные навыки.

Слайд 4

Данные рисунка наглядно отображают следующие результаты: 187 баллов получено по результатам опроса женщин в отношении психомоторной профессиональной подготовленности. 26 женщин-руководителей отметили данный вопрос максимальным количеством баллов. Женщины (20 респондентов отметили это максимальным баллом, еще 8 поставили 4 балла) отметили поведение в качестве достаточно важного критерия в подструктуре опыта – выбор профессиональной подготовленности в направлении поведения.

Слайд 5

Далее рассмотрим результаты опроса по биологически-обусловленной подструктуре. Исходя из приведенных выше результатов опроса, стоит сделать вывод, что среди показателей темперамента женщины отметили силу в качестве важнейшей характеристики. Среди женщин-руководителей максимальное количество баллов по данной характеристике отметили 16 опрошенных. Исходя из этого, можно сделать вывод, что опрошенные руководители считают наличие силы необходимым фактором в осуществлении деятельности, приносящей доход. Так же достаточно высокие показатели отмечаются и по характеристике – подвижность и уравновешенность. Необходимость патологических изменений личности в связи с занятием руководящей деятельностью отметили 5 женщин.

Слайд 6

На рисунке представлены результаты опроса по подструктуре индивидуальных особенностей психических процессов. Результаты анализа показали, что среди индивидуальных особенностей женщин-руководителей наибольшее значение имеет настойчивость: 317 баллов отметили опрошенные женщины-респонденты (29 опрошенных отметили максимальный балл). По мнению респондентов именно настойчивость играет роль в начале реализации коммерческой деятельности, а так же данным качеством должен отличаться каждый руководитель в процессе управленческой деятельности. Так же немаловажную роль играют такие индивидуальные характеристики, как: решительность, инициативность и целеустремленность. Таким образом, в качестве основных характеристик, характеризующих женщин-лидеров, выделены: психомоторная профессиональная подготовленность и настойчивость как индивидуальная особенность психических процессов.

Слайд 7

Так же как было указано выше, в рамках данного исследования был проведен тест «Локус контроля по Дж. Роттеру».. Так, по результатам тестирования у 22 человек отмечено полное совпадение с ключом соответствия. То есть у более 70% прошедших тестирование отмечается интернальность. Данные показывают, что исследуемым в большей степени присуща интернальность, то есть убеждение руководителей в не случайности своих успехов, а так же прямой зависимости всех достижений от целеустремленности и уровня способностей.

Слайд 8

Представляют интерес данные по методике «Имидж и взаимодействие». Существенное влияние на развитие имиджа у лидеров оказывает собственная позиция, которую отметили более 85,7% респондентов-женщин. Результаты детерминант имиджа представлены на рисунке. Результаты исследования показали, что лидеры связывают зависимость имиджа от взаимосвязи собственной позиции и реакции окружающих, на что указало более 28,6% респондентов.

Слайд 9

Анализ применяемых технологий формирования лидерских качеств у женщин-руководителей показал, что на практике применяются несколько подходов к формированию лидерских качеств: атрибутивный подход; концепция харизматического лидерства; делегирование полномочий последователям и концепция преобразующего лидерства. В качестве психолого-акмеологических условий улучшения лидерских качеств российских современных женщин-лидеров были предложены следующие направления: ориентация на социальные ожидания (какие личностно-профессиональные качества и отношения наиболее ценимы людьми, они должны стать чертами имиджа); следование основным требованиям (черты победителя, стереотипная многоплановость, видимая доступность и др.); ориентация на психологические модели эффективного имиджа, адекватные ситуации (например, четырехлучевую: «лидерские качества – интеллект – нравственные качества – потенциал» или трехлучевую: «личность – деятельность – отношения» и др.); учет гендерных, национальных и возрастных особенностей тех, для кого формируется имидж; - ролевое поведение, соответствующее данным требованиям и моделям.

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!