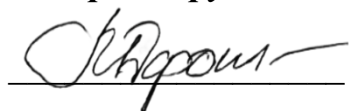


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



АФОНИНА Мария Александровна

**МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ
ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА
(НА ПРИМЕРЕ ВЫПУСКНИЦ ПРОЕКТА «ЖЕНЩИНА-ЛИДЕР»
ПЛАТФОРМЫ «РОССИЯ – СТРАНА ВОЗМОЖНОСТЕЙ»)**

Специальность

5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии
(психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:

доктор психологических наук, профессор,
академик РАО

Абакумова Ирина Владимировна

Ростов-на-Дону-2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ НА РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА.....	14
1.1. Исследование мотивационно-ценностных особенностей личности в отечественной и зарубежной психологии.....	14
1.2. Анализ природы и особенности женского лидерства в современной психологической науке.....	31
1.3. Теоретико-методологический анализ когнитивных интеллектуальных ресурсов и их связи с мотивационно-ценностными особенностями женского лидерства.....	46
Выводы по Главе 1.....	71
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА.....	72
2.1. Эмпирическое исследование мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства.....	72
2.2. Интерпретация и анализ полученных результатов исследования.....	75
2.3. Математико-статистический анализ результатов исследования	92
Выводы по Главе 2.....	125
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	126
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	130

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В течение нескольких лет в России происходят значительные изменения в понимании роли женщины в современном обществе, меняется личностный, мотивационный, ценностный профиль женщины, она получает обширные возможности для самореализации в деловой, семейной, общественной, профессиональной сферах. Женщины играют все более значительную роль в социальных процессах, а термин «**мягкая сила**», пришедший из международной дипломатии, все чаще связывается с женским лидерством, особым стилем управления, основанным на создании пространства доверия и сотрудничества, оказанием социального влияния. Этот стиль женского лидерства связан с комплексом когнитивных, волевых и, в первую очередь, мотивационно-ценностных конструктов и детерминант, особенностей, выявить которые является одной из ключевых задач настоящего исследования.

Это отражено в современных научных публикациях таких авторов, как А.Ю. Бухарина [2018], Н.В. Бушуева [2013], Н.С. Гилева [2021], Т.М. Гололобова [2021], Л.Н. Панкова [2018], Д.А. Халилова [2012], Н.С. Хафизова [2015], А.Е. Чирикова [2011], а в зарубежных исследованиях – М. Мид [2024], Д. Риппон [2019], К. Файн [2011] и др.

Важно понимать, как на основе психологических особенностей, мотивационно-ценностных предикторов женского лидерства может быть сформирована модель воспитания и развития новых лидеров, молодых девочек, девушек и женщин. При этом в настоящее время такие исследования носят в целом фрагментарный характер, что и предопределило актуальность настоящего исследования.

Степень разработанности проблемы исследования. Теории лидерства, в том числе его психологические аспекты и связь с мотивационно-ценностными основами, раскрыты на современном этапе в трудах И. Адизеса [2004], Д. Гоулмана [2022], П. Касса [2021], С. Кови [2020], П. Ленсиони [2013], О. Шармера [2016].

Психология лидерства в России в современной научной мысли представлена такими именами, как Т.Ю. Базаров [2023], А.Н. Занковский [2011], В.Г. Зазыкин [2023], А.Л. Ситников [2021] и др.

Женское лидерство в самых различных аспектах является тематикой исследований в трудах таких авторов, как: в профессиональной деятельности – Т.М. Гололобова [2021], О.Е. Гунделах [2021], О.В. Котоманова [2015], Т.Н. Субботина [2021], в политической сфере – Н.В. Бушуева [2013], Н.Х. Дзагурова [2015], В.Г. Зазыкин [2023], С.В. Коваленко [2009], О.Д. Натсак [2021], В.П. Светлакова [2009], в культурной сфере – О.А. Воронина [2018], А.А. Кропачева [2016], М.В. Придатченко и Н.В. Шалютина [2022] и др.

Методологию ценностей и ценностных ориентаций как психолого-гуманитарного феномена разрабатывали Ш. Шварц и У. Билски [2012], М. Рокич [2009], Г. Риккерт [1998], а в российской психологической практике Г.М. Андреева [2024], Д.А. Леонтьев [1992, 2022], А.Н. Леонтьев [1971], Т.Ю. Базаров [2023], Л.Г. Богатрева [2019], О.В. Колокольцева [2023], А.Г. Коротченкова [2014], Д.А. Парфенова [2014], Е.О. Плугатырева [2009] и др. Ценности представляют собой идеалы, убеждения, принципы, которые выступают смысловыми регуляторами деятельности и нравственного выбора личности в различных жизненных ситуациях.

Ряд современных исследований связан с анализом мотивации женщин в гендерном контексте и вне такового. Необходимо отметить работы Е.А. Сорокоумовой [2013] и Е.А. Кедяровой [2018], Н.С. Гилевой [2021], М.Д. Леонтьевой [2018], Е.В. Никоненко [2017], О.А. Овсяник [2012], Д.А. Перевезенцевой [2023], мотивации к управленческой и карьерной самореализации – О.В. Котомановой [2015], Н.Ю. Лапиной [2010], А.Е. Чириковой [2011], мотивации физического саморазвития – М.Л. Бутовской [2012], З.М. Кузнецовой [2007], социально-демографической картины самореализации женщин – О.П. Цариценцевой и М.Н. Чеховской [2019].

Психология смысла, смысложизненных ориентаций и смысложизненных стратегий личности на современном этапе связана с именами таких исследователей, как И.В. Абакумова [2022], Б.С. Братусь [1998], Д.А. Леонтьев [2022], Е.Н. Рядинская [2018], Г.В. Соловьева [2007] и др. Смысложизненные ориентации, стратегии являются более сложными, устойчивыми и долгосрочными предикторами деятельности по сравнению с потребностями, мотивами и ценностями, но могут объединять и включать их в систему мотивационно-ценностных основ личности.

Психологические концепции о когнитивной сфере личности и когнитивных ресурсах, в том числе интеллектуальных, связаны в российской и советской психологии с именами ученых С.Л. Артеменкова [2021], В.Н. Дружинина [2001], Г.А. Кузьменко [2011], А.И. Левенчука [2023], Д.А. Леонтьева [2022], Д.А. Солодновой [2022], М.А. Холодной [2022] и др.

Цель исследования – изучить мотивационно-ценностные особенности женского лидерства (на примере выпускниц проекта «Женщина-лидер» платформы «Россия – страна возможностей»).

Объект исследования – женщины, выпускницы проекта «Женщина-лидер».

Предмет исследования – личностные особенности выпускниц проекта «Женщина-лидер».

Гипотезы исследования.

1. Мотивационно-ценностная сфера женщин-лидеров может иметь специфические особенности.

2. Наряду с ценностями и мотивами в системе мотивационно-ценностных оснований личностно-детерминирующими факторами могут выступать и более сложные конструкты, связанные со смысловой и когнитивной сферами личности, интеллектуальные и эмоциональные когнитивные ресурсы.

3. В качестве предикторов женского лидерства могут выступать такие особенности мотивационно-ценностной сферы, как готовность к активным преобразованиям в социальной сфере; высокий оптимизм; принятие лидерских решений с фокусом на заботе о людях; понимание себя как лидера изменений, высокий уровень развития Я-концепции; высокий уровень эмпатии и эмоционального интеллекта.

4. Социальную направленность женского лидерства могут обуславливать традиционные духовно-нравственные ценности и соответствующие ценностные ориентации.

Задачи исследования.

1. Провести анализ исследований мотивационно-ценностных особенностей личности в российской и зарубежной психологической науке.

2. Провести анализ феномена женского лидерства в современной гуманитарной и психологической науке.

3. Провести теоретико-методологический анализ когнитивных конструктов в их связи с мотивационно-ценностными особенностями женского лидерства.

4. Провести анализ целевых групп и условий исследования и провести эмпирическое исследование мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства.

5. Сформулировать выводы и провести интерпретацию результатов прикладного исследования мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства.

6. Провести математико-статистический анализ и сформулировать определение женского лидерства на основе проведенного исследования.

Теоретико-методологическая основа исследования: современные теории лидерства (И. Адизес, Д. Гоулман, П. Касс, С. Кови, К. Левин, А.П. Ситников, О. Шармер и др.); гендерные исследования, в том числе исторические, пси-

холого-социальные, психолого-физиологические, нейрофизиологические и эндокринологические, исследования в области лидерства и женского лидерства (А.Ю. Бухарина, Л.В. Бабаева, Н.С. Гилева, Л.Н. Панкова, Т.В. Черниговская, А.Е. Чирикова); теории мотивации, теории мотивов и потребностей, ценностей и ценностных ориентаций (У. Билски, Р. Инглхарт, Д.А. Леонтьев, М. Рокич, Ш. Шварц); психологии смысла, смысложизненных ориентаций и смысложизненных стратегий личности (И.В. Абакумова, Б.С. Братусь, Д.А. Леонтьев); психологических представлений и учения о когнитивных, в том числе интеллектуальных ресурсах личности как интегральном конструкте когнитивной сферы личности (С.Л. Артеменков, В.Н. Дружинин, А.Н. Леонтьев, Д.А. Солоднева, М.А. Холодная и др.).

Эмпирическая база исследования. В исследовании приняли участие 369 человек, из них на первом этапе – 209 человек, на втором этапе – 160 человек. Основной исследуемой группой явилась выборка выпускниц программы «Женщина-лидер» АНО «Россия – страна возможностей», для них необходимо российское гражданство, наличие высшего образования, возраст старше 25 лет, наличие управленческого опыта и актуальной управленческой позиции. Для остальных двух групп (мужчины-лидеры и женщины не лидерской группы) однородность выборки подтверждается возрастом, наличием профессионального опыта. Для мужчин лидеров – наличие управленческого опыта.

Методы и методики исследования.

В исследовании применены общенаучные методы и методы исследования гуманитарного знания, психологические и психодиагностические методы, а также методы математической статистики.

Для отбора участников исследования (группа «женщина-лидер») был применен метод объективных критериев и глубинные интервью.

Для сбора и обработки знаний об основных понятиях в системе психолого-гуманитарного знания использованы такие теоретические методы, как анализ и синтез, абстрагирование, восхождение от абстрактного к конкретному.

Для получения данных от респондентов использованы методы психодиагностики, направленные на выявление особенностей мотивационно-ценностной сферы, в частности: портретный ценностный опросник PVQ-RR Шаломы Шварца с нормализацией данных; опросник «Тенденции в принятии решений» (Decision Making Tendency Inventory, DMTI); методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко; Шкала оптимизма и активности (Arousability and Optimism Scale, AOS); опросник «Коллективная и независимая Я-концепция» (Self-Constual Scale, SCS).

Для обработки результатов исследования использованы методы формализации, математической статистики оценки значимости статистического сдвига по критериям Манна-Уитни и Спирмена.

Для установления значимых связей между ценностными ориентациями и когнитивными ресурсами применены методы корреляционного анализа, для выявления связи между результатами по шкалам использованных диагностических инструментов. Проведен факторный анализ, который позволил сгруппировать факторы, связанные с влиянием когнитивного ресурса на ценностные ориентации женщин-лидеров, а также для исследуемых групп женщин и мужчин.

Обработка результатов проводилась с использованием автоматизированных систем математической статистики IBM SPSS Statistics.

Достоверность и обоснованность полученных результатов определена общей логикой проведенного исследования, аналитическим сравнением основных научных подходов к проблеме ценностно-смысловых образований личности как фактора влияния на лидерские способности, обзором исследований по сопряженной тематике, наличием валидного и надежного диагностического инструментария, а также методов статистического анализа, примененных для выявления данных, подтверждающих выдвинутые гипотезы.

Основные научные результаты, полученные лично автором, и их научная новизна. В исследовании впервые дан комплексный анализ мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства на основе исследования

русского и зарубежного теоретического материала и проведенного эмпирического исследования.

Впервые на основании эмпирического прикладного исследования проведен сравнительный анализ мотивационно-ценностных особенностей группы «женщин-лидеров» с «мужчинами-лидерами» и женщинами, не относящимися к лидерской группе.

Впервые проведен анализ взаимовлияния когнитивных ресурсов с мотивационно-ценностной сферой лидерства и, в первую очередь, с ценностными ориентациями женщин-лидеров, показан предикативный характер когнитивных ресурсов по отношению к развитию ценностно-мотивационной сферы женщин-лидеров.

В системе психологического знания впервые в отличие от существующих исследований проведено изучение женского лидерства с позиций мотивационно-ценностной сферы, включающей мотивы деятельности, ценности и ценностные ориентации, смысложизненные стратегии, когнитивные ресурсы.

На основании проведенного исследования мотивационно-ценностной сферы разработан портрет женщины-лидера как интегрального феномена, предмета психологического знания.

Теоретическая значимость исследования. Исследование вносит вклад в развитие современного психологического знания о мотивационно-ценностных особенностях личности, лидерства и женского лидерства, в частности. Наряду с ценностями и мотивами в системе мотивационно-ценностных оснований личностно-детерминирующими факторами могут выступать и более сложные конструкции, связанные со смысловой и когнитивной сферами личности. Помимо мотивов, ценностей, ценностных ориентаций и смысложизненных стратегий к ресурсам, определяющим мотивационно-ценностные особенности женского лидерства, отнесены когнитивные ресурсы, дана их типология и связь с ценностными ориентациями.

Впервые в психолого-гуманитарном знании выявляются и обосновываются отличия и особенности в мотивационной сфере между тремя группами: женщин, мужчин и женщин-лидеров. Подтвердившиеся гипотезы исследования указывают на то, что, во-первых, в качестве мотивационно-ценностных особенностей «женщин-лидеров» более развита социальная ориентация, чем у других исследуемых групп («мужчины-лидеры», женщины) (забота, благожелательность, приверженность традициям).

Во-вторых, «Женщинам-лидерам» свойственен более высокий уровень эмпатии, чем другим испытуемым группам. Это обуславливает более «эмпатический стиль коммуникации», который лежит в основании «мягкой силы» женского лидерства.

Вместе с тем требует дополнительного исследования гипотеза о том, что «Женщин-лидеров» отличает в сравнении с другими исследованными группами более развитое «мы-лидерство», взаимозависимая Я-концепция, как мотивационно-ценностная основа деятельности.

Практическая значимость исследования. Полученные результаты проводившихся в течение нескольких лет авторских исследований и диссертационного исследования легли в основу разработки образовательного проекта «Женщина-лидер», где созданы максимально эффективные условия для развития женщин во всех жизненных сферах: профессиональной, личностной, семейной, общественной. Социальная направленность деятельности, эмпатия и высокий уровень заботы женщин о других социально-ориентированных командных проектах. Таких социальных проектов разработано уже более 250.

Для партнеров и организаторов программы разработано и выпущено учебно-методическое пособие.

Положения, выносимые на защиту.

1. Все больше изменений в социальной сфере связаны с активной ролью женщин. Эти изменения в значительной степени продуцируются особенностями

мотивационно-ценностной сферы женского лидерства, выявить психологическую природу которых – является целью настоящего исследования.

2. Женское лидерство в качестве предикторов имеет такие особенности мотивационно-ценностной сферы, как высокая активность и готовность к изменениям, высокий оптимизм, дающий настрой на эти позитивные преобразования; принятие лидерских решений, учитывающих интересы различных сторон, с фокусом на заботе о людях; понимание себя как лидера изменений, высокий уровень развития Я-концепции; высокий уровень эмпатии и эмоционального интеллекта, умение слышать людей и вовлекать их в достижение целей.

3. Социальную направленность женского лидерства обуславливают такие ценностные установки и традиционные духовно-нравственные ценности, как долг (служение), семья, взаимоуважение, милосердие, гуманизм, а также толерантность.

4. Наряду с ценностями и мотивами в системе мотивационно-ценностных оснований личностно-детерминирующими факторами выступают конструкты, связанные со смысловой и когнитивной сферой личности.

5. Исследование особенностей мотивационно-ценностной сферы позволило разработать психологический портрет современной женщины-лидера, отличающий ее от женщин вне лидерской группы, а также от мужчин-лидеров. В его основе предложенное определение женского лидерства – это влияние женщин на других людей через применение «мягкой силы» и гармоничное саморазвитие в различных жизненных сферах для достижения социально-направленных целей.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты и положения исследования представлены автором на 19 форумах, практических, научно-практических и международных конференциях.

Основные положения, выводы и результаты, представленные в работе, обсуждались на заседаниях кафедры «Общая и консультативная психология» факультета «Психология, педагогика и дефектология» Донского государственного

технического университета (Ростов-на-Дону, 2024-2025); выступлениях на протяжении 2020-2024 года в Мастерской управления «Сенеж» перед участниками лидерского сообщества (в т.ч. клуба лидеров России «Эльбрус»).

Материалы исследования докладывались на: XIV Международном форуме «Арктика: настоящее и будущее, имени А.Н. Чилингарова» (г. Санкт-Петербург, 2024); IV Евразийском женском форуме (г. Санкт-Петербург, 2024); сессии «Роль женщин в решении актуальных задач экономики стран АТР и Арктики» (Санкт-Петербург, 2024); сессии «Будущее БРИКС: перспективы сотрудничества» (Санкт-Петербург, 2024); сессии «Социальные проекты как драйвер развития» » (Санкт-Петербург, 2024); Восточном экономическом форуме (г. Владивосток, 2024); в панельной дискуссии «Сохраняя традиции, развиваем страну. Роль женщины в экономике» с презентацией проекта «Женщина-лидер. Север и Дальний Восток» (Владивосток, 2024); III Женском форуме в Кузбассе «Роль женщин в развитии промышленных регионов в новых условиях» (Кемерово 2024); тематическом треке «Россия – страна возможностей», «Мы вместе – будущее» (Кемерово, 2024); IV Евразийском женском форуме в рамках «Международного делового форума «Мир возможностей» (Дубай, ОАЭ, 2024); Окружном женском форуме «Разговоры о важном для взрослых: женский взгляд» (г. Владивосток, 2024); Всероссийском женском форуме (г. Москва, 2024); Всероссийском форуме для руководителей частных образовательных организаций «Перспектива» (г. Красноярск, 2024); Международной научно-методической конференции «Форсайт образования: портрет преподавателя будущего» (г. Москва, 2024); IV научной конференции «Межпоколенческие коммуникации: актуальные вызовы» (г. Москва, 2023); Конференции «Командный менеджмент в XXI веке» (г. Москва, 2023); XII Международном форуме социальных предпринимателей и инвесторов «ИННОСИБ-2023» (Омск, 2023); Конференции «Всероссийская неделя охраны труда» (г. Сочи, 2023); Восточном экономическом форуме (г. Владивосток, 2023); V Форуме социальных инноваций регионов (г. Москва, 2023); Санкт-петербургский экономический форум (г. Санкт-Петербург, 2023);

Первом форуме женщин Севера (г. Санкт-Петербург, 2023); II Международном форуме-выставке социальных технологий «СОЦИО» (г. Екатеринбург, 2023); XXIII выставке-конференции HR Expo PRO в Крокус ЭКСПО (г. Москва, 2023); Российско-Кыргызском женском Форуме «Диалог женщин России и Кыргызстана во имя будущего» (г. Москва, 2023).

Материалы диссертационного исследования используются в деятельности Донского государственного технического университета (г. Ростов-на-Дону), Северо-Кавказского федерального университета (г. Ставрополь), Молодежного центра Югры (г. Ханты-Мансийск), Общероссийской общественно-государственной организации «Союз Женщин России» (г. Москва), Ассоциации волонтерских центров, некоммерческих организаций и институтов общественного развития «Добро.рф» (г. Москва).

Публикации. По результатам проведенного исследования опубликовано 8 научных работ общим авторским объемом 6,03 п.л., в том числе 3 – в журналах, рекомендованных ВАК РФ для публикации материалов кандидатских диссертаций.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения; двух глав; заключения; списка литературы из 200 источников, из них 22 – на английском языке. Основной объем текста составляет 155 страниц. Диссертация содержит 33 таблицы, 15 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ НА РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА

1.1. Исследование мотивационно-ценностных особенностей личности в отечественной и зарубежной психологии

Прежде чем провести анализ мотивационно-ценностной сферы женского лидерства, необходимо дать психологическую картину ценностной и мотивационной сферы личности как таковой.

В первую очередь, следует определить, что мотивация и ценности в системе научного психологического знания в большей степени связаны с понятием «личности», несмотря на то что существует и «групповая мотивация», и «национальные ценности».

Личность часто определяется как «особое качество человека, приобретаемое им в социокультурной среде в процессе совместной деятельности и общения». Формулировка «мотивационно-ценностные основы личности» как раз отражает смысл и взаимосвязь этих понятий. С одной стороны, личность проявляется в совокупности значимых для социокультурных свойств человека, субъекта деятельности (прослеживается в работах А.Н. и Д.А. Леонтьева, Д.Н. Узнадзе, С.Л. Рубинштейна и др.), определяющих его поведение. С другой стороны, сама деятельность, социальное бытие человека непрерывно влияет на формирование и развитие его ценностной и мотивационной сферы. Не случайно выше была отмечена, например, важность и роль сообщества, как условия, способствующего на ценностном, культурном, мотивационном уровне, росту и развитию лидеров. Это не что иное, как обогащение социально-значимыми качествами личности в процессе социализации. При этом важно отметить, приступая к анализу мотивационно-ценностных особенностей и основ женского лидерства, что несмотря на устойчивую взаимосвязь личности и ее ценностно-мотивационной сферы, что мотивы поведения, а тем более ценности, имманентны человеку, заложены в его

природе, и не являются просто «следом» взаимодействия человека (личности) и социума.

В этой связи, интересны оба контекста изучения мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства: какие мотивы, ценности обуславливают поведение женщины-лидера, являясь его психологическими предикторами. Но также: какие мотивы и ценности присущи сообществу женщин-лидеров в целом, и способны развивать и обогащать новых членов этого сообщества в парадигме «лидеры создают новых лидеров».

У термина «мотивация» известно несколько десятков устоявшихся определений и ряд школ и психологических концепций, которые дают целостную характеристику мотивации.

Термин «мотивация» в современном гуманитарном знании, как считается, был впервые введен философом А. Шопенгауэром в XIX веке. Мотивация у него – один из четырех законов мышления. Мотивация «запускает» познание субъектом, человеком самого себя и является волевым процессом. При этом для него мотивация – это причинно-следственная связь, «видимая изнутри» человеком. А. Шопенгауэр пишет, что этот аспект касается действий, и принцип проявляется как закон мотивации, который гласит, что определенный образ действий неизбежно вытекает из данного характера и мотива.

За основу в первом приближении в психологической науке можно взять определение, что мотивация – это «динамический психофизиологический процесс, который управляет поведением человека и определяет его организованность, направленность, устойчивость и активность». Это довольно частое определение, авторство которого является комплексным. Вместе с тем оно отражает основные существенные моменты, которые важны для настоящего исследования.

Это определение движущих сил, которые влияют на поведение человека, личности, лидера, направляя его выбор, решения, социально связанные действия.

История психологии выделяет несколько подходов, «научных школ» к определению мотивации. Согласно одному из оснований классификации теории мотивации делятся на содержательные и процессуальные.

Содержательные теории мотивации объединяет понимание, что в основе поведения, выбора, решения человека находится его некая внутренняя потребность (потребности), которая обуславливает мотивы этого поведения.

При этом важно отметить, что в самом понимании потребностей заложено то, что, будучи имманентными, то есть внутренне присущими человеку, они определяются социальной природой его бытия. «...Первая предпосылка всякой деятельности есть субъект, обладающий потребностями. Наличие у субъекта потребностей – такое же фундаментальное условие его существования, как и обмен веществ. ...В своих первичных биологических формах потребность есть состояние организма, выражающее его объективную нужду в дополнении, которое лежит вне его. Ведь жизнь представляет собой существование разъятое: никакая живая система как отдельность не может поддержать своей внутренней динамической равновесности и не способна развиваться, если она выключена из взаимодействия, образующего более широкую систему, которая включает в себя также элементы, внешние по отношению к данной живой системе, отделенные от нее» [94, С. 40]. Мотив, считает А.Н. Леонтьев, в этом случае становится предметом потребности, предметом деятельности.

Содержательные теории мотивации обращены к изучению потребностей человека, их структуры.

Одной из наиболее известных таких теорий, разработанных в середине прошлого века, является теория «пирамиды потребностей» Абрахама Маслоу. Важно при этом указать, что в самой книге А. Маслоу нет изображения и упоминания «пирамиды», поэтому более точное название «иерархия потребностей». Теория хорошо известна, и изучается в школьных и студенческих курсах психологии и менеджмента. В основе теории семь уровней потребностей (в последую-

щем анализе часто упрощается до 5 уровней), которые, согласно А. Маслоу, удовлетворяются последовательно, пока не будут удовлетворены базовые (безопасность, физиологические потребности), не смогут быть реализованы верхние уровни иерархии (вплоть до самореализации). Говоря о лидерстве, это могло бы значить, что пока не реализуется, в частности, потребность в принадлежности, лидер не сможет самореализовать себя. И это, например, объясняет ценность сообщества и методологию Peer-to-Peer для развития лидеров.

Как и любая содержательная теории, эта теория А. Маслоу имеет высокий объяснительный характер и научную ценность, но спустя десятилетия активно критикуется. Так, например, в значительной степени критикуется тезис о том, что ни одна потребность не может быть реализована полностью, поэтому не четко определен момент перехода человека к реализации следующей потребности. Критики утверждают, что мы часто стремимся получить хорошую работу и хорошую команду одновременно, иерархии потребностей не существует или она не выдерживается. Также есть указания, что для разных поколений (X, Y...) иерархия потребностей может быть разной. Систематизированные разборы теории Маслоу и выявление зон для улучшения проводятся и в наши дни (см, например, [154]). Однако, если обращаться к теории и методологии научного знания (в частности, Т. Кун, И. Лакатос), то столь длительная критика теории есть, как правило, свидетельство ее устойчивости и значимости этой научной парадигмы в системе научного знания, иначе теория была давно опровергнута, и научная критика не возвращалась бы к ней как к неактуальной.

Йельский психолог К. Альдерфер углубил теорию А. Маслоу. Его три уровня потребностей (ERG-теория: существование, связи и рост), которые создают мотивацию к деятельности, соотносятся с уровнями пирамиды (иерархии) А. Маслоу.

Очень важна вторая из трех групп потребностей, которую К. Альдерфер назвал *relation* – отношения, связи. Это потребности в дружбе, любви, но также и в социальном взаимодействии и принадлежности. Снова проводим здесь вывод

о том, что лидерские потребности – уже не просто принадлежность к сообществу, но и потребность в социальной самореализации. Именно прохождение этой ступени иерархии (или последовательная реализация этой группы потребностей) актуализирует третью группу потребностей, в которой находятся самовыражение, творчество. Хотя важно отметить, что у А. Маслоу динамика потребностей была только однонаправленной (от базовых потребностей к высшим), а у К. Альдерфера – двусторонняя, что видится с учетом обозначенной ранее критики содержательных теорий мотивации более точным. Так, и в принципах деятельности Мастерской управления «Сенеж» президентской платформы «Россия – страна возможностей» заложено «делать сильных еще сильнее». То есть находить людей, уже реализовавших свои лидерские потребности, обогащать их включением в сообщество, открывая новые возможности развития и новые социальные лифты.

Так называемая «двухфакторная теория» Фредерика Герцберга, выдвинутая в 1959 году, описывает два блока потребностей, и разработана для характеристики мотивации персонала организаций (на это необходимо обратить внимание, поскольку мотивационно-ценностные особенности лидерства в целом и женского лидерства в частности, гораздо шире, и не сводятся только к деятельности лидера в организации, а включают также, в частности, ценностный блок). Однако, в этой теории очень важно, что поведение и мотивацию людей определяют как внутренние мотиваторы, так и средовые факторы, которые В. Герцберг называл «гигиеническими».

Другой подход к классификации потребностей заложен Д. МакКлелландом. Человек испытывает потребность в принадлежности, власти и успехе, считает психолог. В этом исследовании интересен ряд полученных Д. МакКлелландом выводов. Во-первых, в человеке в той или иной степени выражены все три потребности, независимо от пола и возраста, но, бывает одна, доминирующая, хотя они не взаимоисключаемы.

Так при выраженной потребности в успехе человек берет на себя задачи повышенной сложности и стремится выполнить их. И это очень характерно для выявления будущих лидеров. Тогда как стремление к власти указывает скорее на будущих формальных руководителей, использующих власть как ресурс. Д. Мак-Клеланд полагал, что на общий уровень экономического роста государства существенно влияет уровень предпринимателей и лидеров, берущих задачи повышенной сложности, не боясь ни ответственности, ни риска. Этот важный тезис работает и в настоящее время. Так, миссией программы «Женщина-лидер» Мастерской управления «Сенеж» является «Развитие женского сообщества на благо России», то есть объединение и стимулирование женщин, у которых развита мотивация достижения успеха.

Процессуальные теории мотивации опираются на принцип, выдвинутый советским ученым И. Павловым, о том, что в основе поведения человека лежит стимул. Меняя или воздействуя на стимул во внешней среде, возможно существенно влиять на мотивацию человека.

Это теории, в разное время разработанные зарубежной психологической науке К. Левином, Б. Скиннером и А. Бандурой, С. Адамсом и В. Врумом, Л. Портером и Э. Лоулером, Д. Макгрегором, У. Оучи и др. психологами.

Одним из основных стимулов в теории управления человеческими ресурсами в организации полагают вознаграждение. Вместе с тем, безусловно, вознаграждение в процессуальных теориях мотивации стоит понимать шире, чем применяемое в профессиональной деятельности.

Американский психолог В. Врум разработал так называемую теорию ожидания суть которой сводится к тому, что у человека в принятии решений всегда заложено множество альтернатив и он имеет возможность сделать выбор, исходя из максимальной ценности ожидаемого и полученного для него результата (таким образом, оценка значимости результата все же соотносится с внутренней потребностью, именно поэтому принято считать, что содержательные и процессуальные теории мотивации не противоречат друг другу, а взаимодополняемы).

Понятие «валентности», значимости результата тесно связано у В. Врума с понятием «субъективной ценности». Но учитывая, что теория все же процессуальная, более точно будет описать «валентность» как готовность и желанность достижения результата на основании значимости вознаграждения.

При этом человек оценивает вероятность получения такого вознаграждения (ожидание), и чем ниже ожидание, тем сильнее человек сомневается в возможности выполнения задачи как таковой. Однако, например, практика альтруизма, а также социально-направленного лидерства может в какой-то степени опровергать предложенную В. Врумом модель, поскольку в таком поведении человека едва ли речь идет о предполагаемом вознаграждении и выявлении уровня «ожидания», то есть насколько ценным является вознаграждение для человека.

Это, в частности, стало одним из критериев разработки теории Y Дугласа Макгрегора, которая (в отличие от теории X) описывает людей как готовых и мотивированных действовать самостоятельно, без контроля и давления извне. Одной из высших форм потребностей в теории X Макгрегора является самовыражение, самореализация. Тезис о самореализации как значимом стимуле и потребности широко распространен в современных исследованиях лидерского поведения и развития лидеров.

Развитием учения об ожидании В. Врума выступает также теория справедливости Д.С. Адамса. Человек не только определяет для себя ценность вознаграждения, но и соотносит его с тем, какое вознаграждение получают другие люди в сравнимых ситуациях. Ожидание справедливости вознаграждения является для человека очень значимым мотиватором или демотиватором. Однако именно из-за субъективности оценки справедливости эту теорию часто критикуют в современной психологической науке и практике.

На основе теории Y Д. Макгрегора также была разработана модель Z японским ученым У. Оучи из Университета Стенфорда. В сочетании биологических и социальных детерминант развития, люди зачастую реализуют коллективную мотивацию, принимая коллегиальные решения. Эта групповая мотивация может

значительно отличаться от мотивации конкретных субъектов в группе. Но развитие команды скорее идет по модели Y, «снизу вверх», то есть руководитель должен лишь стимулировать развитие мотивации команды.

Этот подход нашел свое отражение, в частности, на программе «Женщина-лидер» Мастерской управления «Сенеж», где проектные женские команды на протяжении всей программы вырабатывают и реализуют командную мотивацию, разрабатывая социальные проекты, а вся инфраструктура программы направлена на поддержку этих командных инициатив с целью развития командного лидерства.

Современные теории мотивации за рубежом подкрепляют и расширяют знание, в основном сформированное психолого-управленческими школами XX века. Вместе с тем ряд из них имеет самобытный характер и интересен для настоящего исследования.

Так, теория мотивации Д. Деси и Р. Райна касается интересного аспекта самодетерминации. В отличие от бихевиористических теорий Скиннера и Бандуры, теории В. Врума и других процессуальных концепций, данная теория уточняет, что у человека выбор не детерминирован абсолютно, но всегда есть свобода выбора. А значимым стимулом внутренней мотивации становится компетентность, как обеспечивающая развитие человека [97].

Д. Десси пишет, что «...внутреннее мотивированное поведение базируется на потребности человека быть компетентным и самодетерминированным при взаимодействии со средой» [97, С. 25]. Внутренняя самодетерминация связана с внутренней автономией. Здесь также можно сделать акцент на этом значимом для лидерского саморазвития положении. Р. Райн отмечает: «...чем выше степень автономии, тем сильнее связь с эмпатией, тем выше моральные принципы и позитивнее отношения с другими людьми [97].

В отечественной психологии теории мотивации в большей степени связаны с мотивацией труда. Среди известных исследователей Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.И. Герчиков, А.К. Маркова, А.В. Запорожец, В.Г. Асеев,

К.А. Абульханова-Славская, Б.С. Братусь, Л.И. Божович, Ю.М. Забродин, Т.В. Корнилова, В.Н. Мясищев. На современном этапе исследованиями мотивации занимались И.В. Абакумова, О.А. Кононкин, И.О. Кокурина, Т.А. Гордеева, А.Г. Шмелев и др., мотивацией в ее связи с психологией профессиональной деятельности О.А. Мигашкина, А.В. Аксенова, А.В. Баранова, И.А. Боброва, и др.

Согласно теории А.Н. Леонтьева, потребности изначально имманентны субъекту, а в его развитии и деятельности они находят выражение и развитие [98]. Все потребности субъекта могут быть разделены на две группы, часть из них относится к биологическим, а часть – к социальным. Предметом потребности выступает мотив. Но пара «мотив» – «потребность» не детерминирована строго, у одного мотива могут быть разные потребности, отмечают исследователи, анализирующие наследие советского психолога [77]. Продолжая эту линию анализа на современном этапе, И.М. Бойко пишет: «Как внутренний фактор, обусловленный внешними, влияющими на формирование личности, мы можем выделить характер целей, которые ставит для себя, женщина, включаясь в социальную деятельность, систему обуславливающих его мотивов, степень актуализации способностей человека» [22, С.152]. А.Н. Леонтьев также разделяет смыслообразующие мотивы и мотивы-стимулы. К первым он отнес мотивы, побуждающие деятельность и вносящие в нее личностный смысл, вторые лишены смыслообразующей составляющей, но побуждают человека к деятельности. К таким «...внутренним мотивам традиционно относят все то, что связано с индивидуально-психологическими особенностями личности (способностями, интересами, собственными представлениями о и возможности добиться в ней успеха, и т.д.)» [47].

В процессе развития человека его цели деятельности развиваются, и возникает механизм сдвига мотива на цель, например, познавательные мотивы.

Потребности связаны и с уровнем притязания личности, с повышением уровня достижений, как правило, повышается уровень притязаний.

Развивая эту концепцию, С.Л. Рубинштейн выдвинул важный тезис, о том, что успешная деятельность формирует не только повышенный уровень притязаний личности, но и формирует социально-значимые мотивы [138].

«В действительности мотивы личного успеха вовсе не безраздельно господствуют в поведении людей. Все подлинно великое и ценное, что было сделано людьми, сплошь и рядом делалось не только в целях личного успеха и признания, но иногда и с явным пренебрежением к нему. Сколько больших новаторов в общественной жизни, в науке, искусстве делали свое дело, не получая при жизни признания, и тем не менее не отступались от него, не сворачивали на те проторенные дорожки, которые с наименьшей затратой сил вели к личному признанию и успеху! Но одно дело – личный успех, успех данного индивида, который достигается и в том деле, которое он ради этого успеха делает, совсем другое дело – общественный успех, успех того дела, которому человек отдается и ради которого он готов приносить всяческие жертвы. Именно этот мотив – успех большого дела, а не успех личный – должен стать основой мотивации деятельности человека социалистического общества» [138, С. 48].

В понятии «мотивационно-ценностных особенностей» помимо мотивации заложено понятие «ценностей».

Известны различные определения ценностей. Можно взять в качестве базовой формулировку, что ценностями является сложившийся комплекс убеждений личности, а также свод этических норм и традиций, регулирующих поведение и деятельности этой личности в различных жизненных сферах.

Исследование ценностей и анализ влияния ценностей на личность и ее развитие в разное время в зарубежной науке вели У. Билски, М. Вебер, Э. Дюркгейм, Р. Инглхарт, Р. Лотце, Дж. Мид, Г. Олпорт, Т. Парсонс, Г. Риккерт, М. Рокич, Ш. Шварц и др.

Учение о ценностях в гуманитарном знании сформировалось как отдельное направление под названием «аксиология», однако можно выделить изучение

ценностей в психологической науке как полноценное направление научно-психологического знания.

В отечественной к проблематике ценностей обращались такие ученые и исследователи, как Г.М. Андреева В.П. Зинченко, М.С. Каган, Д.А. Леонтьев, А.Н. Леонтьев, Т. Любимова, С.Л. Рубинштейн, Л.Н. Столович, В.А. Ядов и др.

На современном этапе исследованиями ценностных ориентаций женщин занимались Л.Г. Богатырева, Е.В. Германова, Н.К. Грицкевич с соавторами, И.В. Голубева, Д.В. Каширский, О.И. Кирьянова, М.Д. Леонтьева, А.П. Макарова, Р.Р. Нематова, З.И. Рябикина, Ш.М. Улугова, П.М. Хозяинова.

Применительно к теории мотивации важно, что гуманитарная наука и различает, и отождествляет понятия «ценностей» и «ценностных ориентаций».

Вместе с тем, например, У. Томас, Ф. Знанецкий, В.А. Ядов стоят на позиции, что ценности, воплощаемые в жизнь, становятся ценностными ориентациями, но понятия не тождественны [123].

Отечественные психологи неоднократно отмечали, что ценностные ориентации стоят наверху, в верхней части иерархии (структуры) личности. В.А. Ядов располагал ценностные установки выше социальных предикторов. По мнению В.А. Ядова, ценностные ориентации являются регуляторами социального поведения человека. Ценности, по сути, становятся целями-регуляторами, а ценностные ориентации – воплощением ценностей в реальной социальной жизни человека (также Ж.Т. Тощенко, И.Н. Лапин).

Продолжая логику В.А. Ядова, в своей статье Е.О. Плугатырева пишет: «...ценности – это ядро структуры личности, определяющее ее направленность, высший уровень регуляции социальным поведением личности. Другой важной функцией ценностей является прогностическая функция, так как на их основе осуществляется выборка жизненной позиции и программ жизнедеятельности, создание образа будущего, перспективы развития личности. Следовательно, цен-

ности регулируют не только настоящее состояние личности, но и будущее ее состояние; они определяют не только принципы ее жизни, но и ее цели, задачи, идеалы» [123, С. 23-28].

«Лидер, являясь носителем ценностных социальных ориентиров, привносит их в окружающее его социальное пространство, при этом также самообогащаясь вследствие взаимодействия. Как следствие, для социального лидерства ориентиром являются ценностные мотивации субъектов социального пространства, отображая фундаментальные общественные потребности, сменяющие друг друга в социально-историческом времени и пространстве: изобилие, справедливость, добро, красота, истина и др.» [38], известна такая характеристика социально-ориентированного лидерства и его связи с ценностной сферой.

У Милтона Рокича, одного из наиболее известных и авторитетных исследователей ценностей в системе психологического научного знания, ценности подразделяются на терминальные и инструментальные [152].

Ценности, по М. Рокичу, – это система убеждений человека в том, что его поведение тем или иным сложившимся способом более предпочтительная для самой личности или социума, чем какой-то другой способ действий и достижения целей [152]. Все эти ценности, считает М. Рокич, являются достоянием людей, хотя для каждого из них – в разной степени. У ценностей исторически-культурные и общественные истоки.

«...Ценностные ориентации – это важнейшие элементы внутренней структуры личности, закрепленные жизненным опытом индивида, совокупностью его переживаний и ограничивающие значимое, существенное для данного человека, от незначимого, несущественного...» [152].

М. Рокич приводит состав терминальных и инструментальных ценностей. В каждой из групп выведено по 18 ценностей.

Терминальные ценности – это самоценности, ценности-цели [81]. Они определяют желаемые человеком состояния существования. Инструментальные

ценности – это средства для достижения терминальных ценностей. Эти ценности определяют предпочтительный способ действия человека [Таблица 1].

Таблица 1

Терминальные и инструментальные ценности по М. Рокичу [135]

Терминальные ценности	Инструментальные ценности
Активность и оптимизм в деятельности. Крепкое здоровье Хорошая работа и профессиональная деятельность Природа, любовь к окружающей среде и миру Любовь к людям Материальные ценности и обеспеченность Друзья Социальное одобрение и признание Продуктивность и эффективность в делах Различные формы развития Какие-либо человеческие свободы Семья Забота о других и радость за их счастье Самовыражение в искусстве и творчестве Уверенность в себе самом	Аккуратность Воспитанность Высокие запросы Жизнерадостность Исполнительность Независимость Нетерпимость к другим, к их недостаткам Получение образования Принятие ответственности Рационализация Высокий внутренний контроль Умение и отсутствие страха в отстаивании своей позиции Проявление эмпатии Толерантность Кругозор и широкие взгляды Воля Проявление честности Результативность и эффективность

Существенно, что М. Рокичем была разработана методика тестирования и выявления доминирующих терминальных и инструментальных ценностей «Ценностные ориентации личности» [135], [Таблица 1]. Последующая модификация теста Ш. Шварцем была использована в настоящем исследовании.

Терминальные ценности могут быть абстрактными или конкретными, а также могут относиться к одной из жизненных сфер: профессиональной самореализации, личностному росту, общественному самовыражению, семейному счастью (важно отметить, что в современной традиции преобладает точка зрения о балансе жизненных сфер, профессиональная и личная сферы жизни человека не противопоставляются, особенно, на ценностном уровне, а полагаются взаимодополняющими).

Инструментальные ценности делятся на группы «этические – общественные – деловые», «индивидуалистические – конформистские – альтруистические», «самопринятие – принятие других».

Сходным представлением о ценностных ориентациях обладает классическая советская психологическая мысль: «...Важной особенностью таких зафиксированных в программах личности ориентации человека на те или иные отношения к миру является то, что эти ориентации часто маскируют свою сущность, проявляясь внешне через ориентации на определенные предметные ценности как средства осуществления «ценных отношений» и при поверхностном взгляде могут быть смешаны с простыми ориентациями. Однако в действительности эти два вида ценностных ориентации так же разнятся друг от друга, как разнится, скажем, направленность помыслов на пищу у гурмана и у изголодавшегося человека...» [54, С. 132-136].

В 1992 году Шалом Шварц усовершенствовал тест М. Рокича. Методика Шварца будет описана более подробно в Главе 2 настоящего исследования, поскольку была использована как одна из ключевых при проведении оценки мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства.

При этом необходимо отметить, что методология опросника Ш. Шварца дискутируется в современной науке до сих пор и вызывает вопросы. Так, в частности, Л.В. Кушнарева уточняет, что «...неясно, почему «ответственность» – это компонент *benevolence*, а не, скажем, *self-direction*, почему в *universalism* сочетаются «социальное равенство» с «единством с природой», почему «вежливость» отнесена к *conformity*, а не к *benevolence*» [89, С. 130].

Существует ряд современных публикаций, в которых отмечается, позиция, что «...основные значимые ценности, такие как «счастливая семейная жизнь», «любовь», «материально-обеспеченная жизнь» важны для всех женщин, независимо от семейного положения» [50, С. 364].

Помимо мотивов и ценностей необходимо отметить, что в структуру мотивационно-ценностной сферы личности входят и более сложные интегральные

образования, в частности, смысложизненные ориентации и смысложизненные стратегии.

Смысложизненные ориентации – это направленность личности, целостная иерархия, определяющая «...наличие жизненных целей, осмысленность оценок и выборов человека, способность брать ответственность за жизнь и в целом быть удовлетворенным ей» [55].

Смысложизненные ориентации могут быть представлены как система целевых установок, предпочтений и убеждений человека, его увлечений и интересов. Они на протяжении всей жизни устойчиво влияют на самоопределение и потенциал человека, свидетельствуют современные исследования [55].

В 1992 г. российским психологом Д.А. Леонтьевым был разработан содержащий 20 пар вопросов тест смысложизненных ориентаций, определяющий ключевые ориентации личности в данный момент времени. Важно отметить, что они могут с течением времени меняться, как и система ценностей человека [100].

Развивая теорию А.Н. Леонтьева, и, в первую очередь, Д.А. Леонтьева, один из крупнейших российских психологов в области психологии смысла И.В. Абакумова понятие «смысложизненных ориентаций» дополняет и развивает понятием «смысложизненной стратегии»: «... сформировавшаяся в ходе онтогенеза на основе ментального опыта устойчивая система личностных смыслов человека, позволяющую оптимизировать или минимизировать активность субъекта во взаимоотношениях с объективной реальностью...» [1, 2, 3, 180].

Это принципиально важное и полностью разделяемое в настоящем исследовании понимание ценностно-мотивационной сферы человека. Не только потребности становятся мотивами, не только ценности как сложившийся комплекс убеждений, верований и норм влияет на социальную жизнь человека, но и такие конструкты, как смысложизненная стратегия.

Необходимо согласиться с тем, что «...стратегии, воплощаясь в реальное поведение и деятельность личности, определяют ее жизненный путь. От того,

насколько эффективны будут жизненные стратегии в период социально-экономической либо социально-политической нестабильности, зависит реализация личностного ресурса человека, его самореализация и самоактуализация, и, в целом удовлетворенность жизнью» [140, С. 92-97].

Важно отметить, что современному периоду психологии характерны периодические обращения к исследованиям ценностной сферы лидерства, что находится в непосредственной близости настоящему исследованию.

Так, Е.О. Червинская отмечает, что ценностная подсистема является неотъемлемой частью лидерства, ибо сторонники лидера следуют, в частности, его ценностям.

Анализируя теорию ценностей Т. Парсонса, она отмечает, что ценности – это высшие принципы, призванные обеспечивать согласие в обществе в целом и в малых социальных группах. «...Лидер осознанно или неосознанно транслирует собственные ценности группе, в свою очередь, группа также может влиять на изменение ценностей лидера» [165, С. 323-324].

Н.Е. Водопьянова и М.А. Журина указывают, что «чем разнообразнее и больше мотивов, потребностей, целей, тем более богатой и развитой будет мотивационная сфера человека, что напрямую влияет на эффективность любой его деятельности» [31, С. 92].

Проводится и содержательный анализ ценностных лидерских моделей. В своей модели социального феномена лидерства в 2020 году по результатам проведенной оценки Т.А. Бровкина, Т.Ю. Базаров выделили широко распространенные ценностные ориентации лидеров (в сфере бизнеса), такие как: осознанность, развитие, нелинейное мышление, настойчивость, адаптивность, самодостаточность, доверие, кооперация.

Авторы своим исследованием различных лидерских групп подтвердили тезис о том, что базовые ценностные ориентации определяют «типовой» базовый стиль лидерства [24].

Президентской платформой «Россия – страна возможностей» в 2021 году также была разработана модель компетенций лидеров, в составе которой 22 компетенции, а в основании три ключевые ценности: честность, служение Родине, семейные ценности.

На основе модели компетенций автором была разработана модель когнитивных интеллектуальных ресурсов, которая будет подробно описана ниже. Они также базируются на системе ценностей.

Одна из таких ценностей – саморазвитие, а также умение учиться. В свою очередь, развитое умение учиться способствует ориентации на открытие и постижение нового, что, в свою очередь, тесно связано с ценностной ориентацией «стимуляция» (более подробно рассмотрено в главе 2 настоящего исследования). Наряду с саморазвитием для лидеров платформы РСВ значимыми ценностями являются служение и патриотизм, готовность прийти на помощь, интеллектуальное волонтерство.

Об этом же свидетельствует проведенное в 2022 году исследование НАФИ. «Культурный код» россиян – это готовность помочь (49%), а также умение выходить из сложных ситуаций, сила воли, верность традициям, бескорыстие, трудолюбие и духовность [129].

Таким образом, мотивационно-ценностная сфера личности – это динамическая система, в которой со временем могут меняться потребности (а значит, и мотивы поведения), а также ценности и ценностные ориентации личности. Исследователи признают социальную реальность как в значительной степени детерминирующую эти изменения.

Наряду с этим отмечается, что ряд психологических конструктов, таких как, например, терминальные ценности, могут формироваться всю жизнь, а ценности могут быть иерархизированы.

Однако, наряду с ценностями и мотивами в системе мотивационно-ценностных оснований личностно-детерминирующими факторами могут выступать

и более сложные конструкты, в меньшей степени имеющие динамическое основание, и более связанные со смысловой и когнитивной сферой личности. Выше в качестве такого конструкта отмечены смысложизненные стратегии. Ниже будет дан анализ еще одного такого устойчивого когнитивного конструкта, который является мотивационно-ценностным основанием женского лидерства – когнитивных интеллектуальных ресурсов.

1.2. Анализ природы и особенности женского лидерства в современной психологической науке

Психология лидерства – значимый, актуальный и важный раздел современного психологического знания. Лидерство связывают с совокупностью свойств и качеств личности, связанных с умением получать поддержку других членов общества для достижения какой-либо цели, путем оказания влияния. В связи с оказанием влияния на других людей лидерство также определяют как процесс оказания такого влияния. Также встречаются определения, где лидерство рассматривается как умение убеждать других людей.

Теории лидерства, в том числе, его психологические аспекты и связь с мотивационно-ценностными основами раскрыты в трудах Ф. Гальтона, К. Левина и Д. МакГрегора, П. Касса, О. Шармера, И. Адизеса, Д. Гоулмана, П. Друкера, С. Кови, П. Ленсиони, Ф. Фидлера. Аспекты женского лидерства раскрыты в трудах М. Бирд, Н. Вульф, М. Кей Эш, М. Маск, К. Перес, Р. Солнит, Ш. Сендберг и Н. Сковелл, М. Шике.

Психологией лидерства в России занимались такие исследователи, как М.А. Батырев, А.Н. Занковский, И.А. Колосков, И.Б. Манн, Л.В. Мокшанцев, Д.В. Олышанский, А. Шапенко и др.

Возникновение термина «лидерство» в его психологической трактовке исторически относят к работе Френсиса Гальтона «Наследственный гений» (1869 г.). Его учение получило название «теория черт» или «теория харизмы». Согласно этой теории, лидерство у человека является врожденным и связано с

набором черт, передающихся по наследству. Ценность и гибкость этой теории, в первую очередь, связана с последователями Ф. Гальтона (С. Родс и др.), которые утверждали, что в процессе социализации лидерские качества могут развиваться, им можно и нужно обучать, то есть в какой-то степени декларируется, что социум также влияет на развитие лидерских качеств. При этом сама теория Гальтона не выделяет и не классифицирует подобные качества.

Лишь спустя почти 70 лет, в 1940 году одним из последователей Ф. Гальтона, К. Бэрдом было выделено 79 качеств лидера, описанных учениками Ф. Гальтона, среди которых энтузиазм, дружелюбие, чувство юмора, уверенность в себе и коммуникабельность.

Теория черт лидерства получила активную критику в психологической науке, в первую очередь, опирающуюся на то, что лидерство проявляется в поведении, а оно имеет ситуативный характер и проявляется по-разному у различных людей и в разных ситуациях.

При этом необходимо вместе с тем отметить: новые зарубежные исследования показали, что лидерство действительно может передаваться по наследству на генетическом уровне, за это ответственен ген rs4950. Однако лидерство все равно остается прежде всего умением, которое формируется и развивается в течение жизни человека. Более того, отмечается, что отсутствие «наследованного» лидерства компенсируется за счет социального развития личности.

Исследования указывают, как взаимосвязаны биологические и социальные предикторы лидерства: во-первых, гены могут напрямую влиять на химические реакции в мозге, которые влияют на поведение.

Это означало бы, что определенные генотипы могут напрямую предрасполагать людей к занятию лидерской роли. Во-вторых, гены могут влиять на развитие индивидуальных признаков, влияющих на предрасположенность занимать руководящую должность.

Группа исследователей в составе Р. Липпита и Р. Уайта, под руководством К. Левина, изучая паттерны поведения молодежи, описала так называемые стили

лидерства, впоследствии многократно описанные в научной литературе: авторитарный, демократический, либеральный.

Эксперименты показали влияние типа лидерства в группе на уровень агрессии, проявляемой в групповой динамике, на развитие творческого мышления, на самостоятельность мышления и эффективность групповой работы. Суть теории в том, что не существует «идеального лидерства», для каждой типичной ситуации в группе/команде больше подходит тот или иной тип лидерства, и его можно менять, он не присущ человеку (лидеру) как врожденный. Группа же находится в «поле», которое влияет на нее, обуславливая ее развитие и деятельность (поэтому теорию называют «теорией «поля»).

Впоследствии эта теория получила ряд расширений, одно из наиболее известных связано с именами Кена Бланшара и Пола Херси и термином «ситуационное лидерство» [20].

Авторы этой теории утверждают, что эффективный лидер может и должен менять, настраивать свой стиль управления в зависимости от того, как действует подчиненный по выполнению задачи. Выделено 4 типа (стиля) лидерства: директивный, делегирующий, наставнический и поддерживающий.

Теория исходит из того, что сотрудник может уметь или не уметь выполнять данную задачу, в этом случае ему необходимо больше или меньше свободы в научении, а также насколько он мотивирован выполнить данную задачу, и в этом случае ему требуется больше или меньше мотивационной поддержки от руководителя/лидера.

В противовес этой теории Б. Басс сформулировал 4 важных качества лидера, которые в равной степени помогают ему быть эффективным и мотивировать других людей: индивидуальный подход, интеллектуальная стимуляция, идейное влияние и вдохновляющие инструменты по отношению к сотрудникам.

Такую модель лидерства Б. Басс называл трансформационным лидерством, в отличие от транзакционной модели, которая работает в ситуации полной определенности и опирается на методы «кнута и пряника», но не позволяет эффективно развивать людей.

Теория трансформационного лидерства Басса легла в основу принципа «лидеры развивают других лидеров» и понимания, что высокая эффективность и мотивация к работе сотрудника связана не только с эффективностью поощрений и собственной мотивационной сферой сотрудника, но и с выработкой индивидуального подхода лидером к каждому члену команды.

Необходимо отметить, что Б. Басс также отмечал двойную природу лидерства: генетическую, передаваемую по наследству, и социальную [181, С. 1190].

Одним из значимых утверждений Б. Басса является тезис о том, что лидеры наделены харизмой. Он приводит тезис, что наделенные ею лидеры характеризуются энергией, уверенностью в себе, решительностью, интеллектом, ораторским искусством и выраженными личностными идеалами.

Продолжая эту линию исследований, декан берлинской школы экономики, профессор Школы «Сколково» П. Касс пишет о том, что именно харизма, а также ресурсность (жизнестойкость, жизненная энергия), являются главными качествами лидера [72] [73]. Исследованиям харизмы в российской практике посвящены исследования Н.П. Романовой [136], О.В. Шкурко [174], И.В. Гроза [48] и др.

В течение 2 половины XX – начала XXI столетия в российской науке в психологических и междисциплинарных публикациях отражена актуальная картина сферы научных интересов к природе женского лидерства, социальной роли женщины-лидера в современном обществе. Вместе с тем эти исследования не сформировали единой научной школы или сложившейся научной картины. Женское лидерство становится междисциплинарным явлением и предметом совре-

менного гуманитарного знания, в том числе, в области психологии и нейропсихологии, эндокринологии, педагогики, социологии, менеджмента и экономики, политологии, истории и ряда других наук.

Так на современном этапе в течение двух нынешних десятилетий женское лидерство находилось в фокусе экономики [120, 141], женского предпринимательства [168, 105], спортивной индустрии [26]. Известны публикации о женском лидерстве в целом [18, 19], женском политическом лидерстве [28, 161, 158, 173], отраслевых аспектах развития женского лидерства [85], ряд работ связан с историей женского лидерства в России [76, 142, 53], и др.

Точку зрения современной науки о проблематике гендерного равенства и изучение женщин и их роли в современном обществе во многом предопределили исторические, психологические, психофизиологические, социальные, социально-психологические детерминанты [67].

Значимые ожидания, отнесенные к женскому лидерству связаны с тем, что в эпоху SHIVA-мира [134] преодоление глобальной деструктивности, непрогнозируемости и враждебности будет все больше компенсироваться («А» – Arising) возрождением мира, в котором значительную роль сыграет «мягкая сила» женщин.

Несколько наиболее современных научных изысканий в этой области показали результаты, требующие серьезного осмысления и обсуждения. Так, М.Я. Фрацковьяк пишет, что во время первого года пандемии коронавируса «...правительства, которые возглавляют женщины, были более эффективными и быстрыми при устранении последствий эпидемии» [159, 186].

В основе одного из современных витков изучения женского лидерства и спектре современных социальных ролей женщины лежит одна из ЦУР (так называемые, цели устойчивого развития), разработанных Организацией объединенных наций.

И если выше сформулирован тезис о том, что в России за предыдущие несколько лет сформированы условия для перехода от гендерного равноправия к

реализации женщинами своих масштабных возможностей во всех жизненных сферах, то в мире основной проекций женской повестки во многом по-прежнему остается именно вопрос гендерного равенства.

Мировое сообщество относит к глобальным целям устойчивого развития семнадцать, из которых первые пять имеют выраженный социальный характер.

Среди глобальных целей устойчивого развития – преодоление голода и бедности, забота о здоровье людей. Но также одной из важных целей является гендерное равенство.

По всему миру женщины и девушки не получают равных прав на образование и здравоохранение, подвергаются насилию в семье [192].

В стратегическом плане ЮНИСЕФ до 2025 года поддержка гендерного равенства и равных возможностей является приоритетным направлением и задачей.

Согласно этой задаче, доступность среднего образования для девушек в перспективе должна быть такой же, как для молодых людей. девочки по всему миру должны получать право на образование наравне с юношами, при этом для них должна быть обеспечена возможность не завершать досрочно школу.

Данные ЮНИСЕФ, основанные на анализе доступности образования по всему миру, свидетельствуют о том, что в семьях с низким достатком у девочек в два раза меньше вероятности поступить в школу по сравнению с мальчиками.

Это приводит к тому, что в среднем по миру около четверти молодых девушек в возрасте от 15 до 19 лет не занята в наемном труде и не является ученицей школы или иного образовательного учреждения. При этом только каждый десятый молодой человек из бедной семьи находится в схожей ситуации – отличия в 2,5 раза и более.

Доступность образования и прохождение его для получения квалификации становится ключевым фактором присутствия женщины на рынке квалифицированного труда в отдельных странах и в глобальной экономике в целом.

В России законодательство об образовании и Конституция обеспечивает гражданам права на образование без гендерных различий. Вместе с тем, результаты исследований и статистика свидетельствуют, что карьерное развитие женщин в России получило значительный импульс к развитию, но уровень оплаты труда пока еще в среднем отстает на 27-28% от оплаты мужчин на сопоставимых позициях (данные Росстат, 2023).

В своей работе М.В. Придатченко, Н.В. Шалютина отмечают, что по результатам проведенного опроса россиян, 44% отмечают, что женское лидерство в России еще не развито [126].

При разработке Национальной стратегии действий в интересах женщин на период 2023-2030 года Минтруд России поставил, в частности, задачи ликвидировать неравенство в условиях труда мужчин и женщин, которые в исследованиях получили обозначения «липкий пол» и «стеклянный потолок» [131].

Под термином «липкий пол» и «стеклянный потолок» понимаются неравные условия для развития и карьерного продвижения мужчин и женщин (например, в интересах женщин [39, 49, 189 и др.]). «Липкий пол» – условия в организации, когда женщины искусственно задерживаются дольше на стартовых позициях и должностях по сравнению с мужчинами. «Стеклянный потолок» – определенная закрытость группы высших должностей для женщин во многих организациях [18, 19, 44].

Исследования 2005-2008 года расширили метафору стеклянного потолка, предложив новый термин, что женщины с большей вероятностью, чем мужчины, оказываются на «стеклянной скале».

Назначения женщин на руководящие, высокие управленческие должности связаны с ожиданием высокого риска от самой организации. Такие должности, и для самих женщин, которые их занимают, организации в ситуации кризиса, скорее всего, привлекут внимание как к своему финансовому положению, но и к неудаче лидера-управленца, которым является женщина [195].

При этом выявлена одна из причин, по которым женщины могут избегать определенных профессий: «им не хватает уверенности в своей способности конкурировать в областях, в которых, как стереотипно считается, мужчины преуспевают лучше, например, в науке, математике и технологиях» [191].

Такое положение дел свидетельствует на уровне глобального общества о повышении интереса и внимания общественных и государственных институтов к созданию условий для развития женщин во всем мире, тем не менее где-то эти условия создаются недостаточно эффективно, а где-то с явными искажениями вплоть до радикального феминизма.

Именно поэтому важно, что не борьба женщин за свои права является созидательной, а масштабное участие женщин в общественно-политических процессах, и основой этого участия является не карьеризм, а желание и готовность помогать людям и своей стране. Именно поэтому так важно понимать, декодировать мотивационно-ценностные основы формирования женского социально-ориентированного лидерства, направленного на народосбережение.

В течение нескольких столетий наука возвращалась к гендерному вопросу неоднократно. Большинство исследований, проведенных до середины 20-го века, выполняли задачу обоснования доминирующей модели «патриархального» мира, где ведущая роль во всех жизненных сферах традиционно отводится мужчинам. Научные исследования, как специфические, так и междисциплинарные в течение нескольких столетий были направлены на подтверждение гипотезы о превосходстве когнитивных процессов мужчин по сравнению с женщинами, что, в свою очередь, должно было играть роль научного обоснования различий в социальном статусе мужчин и женщин, социальном гендерном детерминизме [128].

Джина Риппон в своих трудах, посвященных истории гендерных исследований [133, 199] приводит европейские эксперименты XIX века, в которых взвешивали карточь и крупы, и заполняли черепа мужчин и женщин. Целью иссле-

дований было доказать преимущества в когнитивной сфере мужчин над женщинами на основании установленной взаимосвязи размера/объема черепа с размером и весом мозга.

Отмечалось, что социальный психолог, Г. Лебон якобы эмпирически определил, что мозг мужчины в среднем весит больше на 140 граммов, чем мозг женщины. Далее следовал вывод, что вес мозга влияет на умственные способности, и потому мужчины умнее и способнее женщин [198].

История гендерных исследований головного мозга продолжается и до настоящего времени. Современные исследования все более склоняются к тому, что развитие мозга в меньшей степени (или совсем не) связано с гендерными различиями, а определяется скорее особенностями социальной жизни зрелого человека, личности.

В прошедшее десятилетие результаты исследований продолжают открывать новые знания в области нейронауки, некоторые из них, в том числе, экспериментальные, в настоящее время все еще не имеют достаточного объяснения. В частности, около десяти лет назад было впервые обнаружено, что у мужчин более достоверная корреляция между уровнем рационального интеллекта (IQ) и серым веществом (в 6,5 раз больше, чем у женщин), а у женщин в девять раз более достоверная корреляция IQ и белого вещества. Но ни в данном, ни в последующих исследованиях пока не проведен анализ и сделаны какие-либо выводы из этого феномена в нейропсихологии [133]. Из других исследований известно, что функция белого вещества головного мозга – обеспечивать координацию работу полушарий человека и участие в передаче информации от коры мозга к другим участкам нервной системы. А отсюда, как считает ряд исследователей, женщине лучше удастся процессы и задачи, которые связаны с межполушарным взаимодействием. Елена Неймарк пишет о том, что у женщин обнаруживается больше межполушарных связей, хуже развито модульное строение. При этом для мозжечка отношение обратное: у мужчин лучше развиты межполушарные связи, а

модульная организация слабая. Эти различия в организации связей коры отражаются в доминировании различных навыков у мужчин и женщин. Мужчины лучше выполняют координированные и точные действия, организация женского мозга ориентирована на выполнение социальных задач [111].

Зарубежные исследователи и до сих пор стремятся доказать детерминирующие различия в когнитивных и поведенческих особенностях гендеров, которые связаны с генетической природой, опровергая значимость социального влияния на особенности онтогенеза и становления личности. В прошедшем два десятка лет назад обсуждении исследователи Гарвардского университета высказались о том, что генетическая природа обуславливает лучше выполнение математических задач мужчинами нежели женщинами. Это же касается области естественных научных исследований. Ученый не согласился с тем, что социализация «выравнивает» математические способности женщин, полагая, что генетика играет в этом вопросе ключевую роль.

Однако, уже через 5 лет группа ученых под руководством Д. Прескотта, в своем исследовании одаренной и талантливой молодежи, смогла доказать обратный факт, что межполушарные связи обуславливают более развитые математические способности «и формируют «математический склад ума» у женщин в более высокой степени, чем у мужчин [125].

В XX веке актуальной темой гендерных исследований стал ряд гипотез, выдвинутых в области эндокринологии. Это обусловило почти столетнюю историю не прекращающихся дискуссий научного сообщества, которые в настоящее время помимо гендерных различий описывают уже такие феномены, как собственно «женское лидерство».

Ученые разных стран многократно и независимо друг от друга устанавливали, что особенности поведения женщин, а также их выраженного стиля управления, который сейчас называют «мягкой силой», связаны со спецификой эндокринной деятельности женского организма и так называемыми «женскими гормонами».

К ним относят окситоцин, прогестерон, инсулины, эндорфины, пролактин, серотонин, и группа эстрогенов, в которой большое значение имеет гормон эстрадиол (а также его «соседи» в группе эстрогенов эстрол и эстрадиол).

Много исследований указывают на эндокринологическую природу различия в проживании мужчинами и женщинами стресса. Типично «женские гормоны» эстрогеновой группы, эстроген и особенно эстрадиол, влияют на проживание стресса женщинами [200]. Известны подобные исследования и в российской психологической практике [137]. Отмечается, что женщины более устойчивы к стрессу, быстрее выходят из негативной фазы стресса, чем мужчины.

Английский ученый Корделия Файн в своей монографии определила ряд исследований, объединенных тематикой эндокринной и физиологической гендерной детерминации как «нейросексизм» [190]. Эти исследования используют так называемую нейровизуализацию, чтобы картировать функции, структуру и биохимический состав мозга. Цветовые отображения активных зон мозга на распечатках сканирования мозга в периоды выполнения разных задач позволили нескольким группам ученых (наиболее известен анализ С. Шейвиц и Б. Шейвиц) «увидеть» различия в полушарной и межполушарной деятельности мозга мужчин и женщин. При этом Корделия Файн отмечает несовершенство выборки и методологии данного и подобных ему исследований. Вместе с тем и в российской науке есть точка зрения, что у мужчин лучше и быстрее работают внутриполушарные нейронные связи, что позволяет мужчинам лучше выполнять конкретный вид работы, а у женщин – межполушарные нейронные связи, что позволяет им лучше переключаться и держать в фокусе внимания широкий диапазон задач.

Среди современных гендерных исследований все больше таких, которые опираясь на эмпирический материал нейрофизиологии и эндокринологии, отмечают не недостатки женщин, а наоборот – высокий потенциал для их самореализации [27, С. 245].

Эндокринная женская система, сочетание гормонов эстрогеновой, окситоциновой группы, а также ряд других гормонов (инсулин, прогестерон, пролактин, тестостерон) обуславливают высокий уровень эмпатии и эмоционального интеллекта, когнитивную гибкость, полагает исследователь.

В значительной степени эта гормональная модель является также одним из предикторов женского лидерства и определяет тот стиль поведения, управления, лидерства, который называют «мягкой силой».

«Мягкая сила» женского лидерства проявляет себя в таких жизненных сферах женщины, как личная, деловая, семейная, общественная, и развивается на основе системы предикторов, имеющих в значительной степени психологическую природу [40].

Однако, нельзя исключить, что в современной науке существует и обосновывается точка зрения, что такой феномен, как феминность (а вместе с ней и маскулинность) предопределены скорее социальной, нежели биологической ролью в процессе исторического развития людей, и именно это существенно влияет на когнитивную и поведенческую сферу мужчин и женщин [108], а также на управленческий «мужской» и «женский стиль».

«...Женский» стиль управления более ориентирован на процесс, а «мужской» – на результат» [42] утверждает Т.М. Гололобова. «...Мужчинам-руководителям характерен агрессивный подход в управлении, они подчиняют коллектив, тогда как женщины наоборот предпочитают социальное партнерство и повышают самооценку сотрудников...» [80; 88; 151 С. 173]. И.В. Белашкевич и Т.В. Михайлова отмечают, что «типичный» стиль управления женщин «...характеризуется большими возможностями оказания влияния на подчиненных и партнеров, ... большим уровнем инициативности, пониманием и четкой расстановкой ценностей, продуктивностью в вопросах выстраивания и поддержания отношений...» по сравнению с мужским стилем управления [109].

Среди особенностей специфического стиля женского лидерства часто обозначается социальная направленность, готовность к помощи, социальному сотрудничеству и взаимодействию, поддержке и развитию своей команды.

Эта совокупность социальных и биологических предпосылок формирует основу для появления не только научного обоснования специфики женской деятельности и поведенческих моделей, но и формирования модели «мягкой силы женского лидерства», которая была более подробно описана в более ранних исследованиях автора как «компас женского лидерства», набор важных для женщины качеств, обусловленный как генетически, так и, в первую очередь, социально (то есть является предметом развития и обучения), который позволяет женщине быть успешной в личной, общественной, семейной и деловой сферах (на основе данной авторской методологии в 2020-2024 гг. в Мастерской управления «Сенеж» был реализован ряд образовательных и просветительских проектов, таких как «Женщина-лидер», «Женщины» и др.).

«Компас женского лидерства» включает восемь составляющих, в первую очередь, навыков и умений, психологических качеств:

- Высокий уровень эмпатии;
- Развитая и эффективно используемая интуиция;
- Принятие ответственности на себя;
- Умение эффективно работать в команде;
- Уверенность и вера в себя и свою миссию;
- Умение работать в системе многозадачности;
- Творческий подход, креативность;
- Высокий уровень гибкости, позволяющий принимать решения и адаптироваться в условиях неопределенности.

Эти психологические качества, способности и умения могут быть отнесены к когнитивным конструктам (или, как далее будет определено – когнитивным ресурсам).

Эти когнитивные ресурсы поддаются формированию, развитию относительно непросто. Часть из них, такие как вера в себя, более связаны с ценностными установками, нежели компетенциями, их развитие требует значительного времени, является предметом воспитания, наставничества на протяжении всей жизни. Методики их формирования хорошо известны, а значит, их можно и следует развивать, как например, работе в условиях многозадачности или принятию на себя ответственности (в чем проявляется не столько волевой, сколько когнитивный аспект осознания и понимания лидерства как ответственности и осознания меры своей ответственности).

Более того, лидерство – не только умение или способность, но и своего рода процесс смыслореализации. В своем развитии лидерство проходит три ступени, или, иначе говоря, образуются три «смыслосферы», которые возникают как горизонты саморазвития личности в социальной среде и тесно связаны между собой [23, С. 58-59].

Последовательной наполнение смыслосферы «Я» лидера, а затем формирование «группоцентрических» смыслов, по мнению ряда исследователей, открывает лидеру путь к трансформации на организационном уровне.

Подобной позиции придерживается И.В. Абакумова, одна из ведущих в России современных исследователей в области психологии смысла и смысло-жизненных ориентаций.

Уровни смысловой сферы личности формируют основу так называемой смысло-жизненной стратегии, которая «...позволяет оптимизировать активность субъекта во взаимоотношении с объективной действительности ... и проявляется в отношении к жизни и самому себе» [1].

Одной из предпосылок настоящего авторского исследования стал также опрос НАФИ в 2021 году. Аналитический центр НАФИ изучил мотивационно-ценностную сферу женщин с активной лидерской позицией, взяв в выборку выпускниц программы «Женщина-лидер» «Сенежа» 2020 года. Это исследование

положило начало систематической ежегодной исследовательской работы с сообществом выпускниц программы «Женщина-лидер», проводимой до настоящего времени, в рамках которой реализовано уже около 10 различных исследований, большая часть которых является авторской разработкой.

На вопросы интервью были получены ответы порядка 60 выпускниц проекта «Женщина-лидер» о том, что в их жизни максимально повлияло на профессиональный и личностный рост и саморазвитие [Таблица 2].

Таблица 2

Процесс Вашего профессионального и личностного развития. Какие моменты в жизни и карьере стали самыми важными и решающими для роста? (несколько вариантов ответа в % от всех опрошенных (Исследование НАФИ, 2022)

Фактор	% выбравших
Начало общественной деятельности	46
Рождение ребенка	35
Смена профессии, сферы деятельности	32
Открытие собственного бизнеса	23
Начало публичной деятельности (присутствие в СМИ)	23
Развитие личного бренда в социальных сетях	18
Замужество	12
Развод	12
Работа за рубежом	11
Снижение уровня доходов	5
Потеря работы	4
Начало научной деятельности	4

Исходя из результатов исследования, в качестве основного импульса к развитию для женщин выступило изменение баланса в одной из жизненных сфер. Запуск ребалансировки зачастую предидирует развитие лидерства у опрошенных женщин. Примечательно, что таким предиктором выступали и изменения в семейной сфере (рождений детей, смена семейного положения), а не только в профессиональной и общественной.

Социально ориентированный характер женского лидерства, или, если иначе – особенности мотивационно-ценностной сферы, отчетливо прослеживаются по первому, самому высокому результату. Именно начало общественной

деятельности стало для большинства женщин импульсом к дальнейшему развитию.

Вот почему обязательной частью программы «Женщина-лидер» является работа с сообществом, обязательное включение участниц в социально-проектную команду и сообщество равных.

1.3. Теоретико-методологический анализ когнитивных интеллектуальных ресурсов и их связи с мотивационно-ценностными особенностями женского лидерства

Подход к когнитивным ресурсам связан с пониманием интегрального объединения когнитивных усилий, направленных на решение интеллектуальных (т.е. сложных, не шаблонных) задач. «Это состояние когнитивной системы, характеризующееся мощностью множества связанных когнитивных элементов для репрезентации условий и решения задач различной сложности» [155, С.116].

«Под когнитивным ресурсом понимается множество когнитивных элементов, которые симультанно используются человеком в процессе переработки сложной информации...» [17, 33].

Ряд современных исследований в структуре когнитивных ресурсов выделяет, например, когнитивно-эмоциональный ресурс [29].

При этом, например, М.А. Холодная указывает на то, что когнитивные ресурсы, способности в принципе являются системообразующим фактором всех личностных ресурсов человека. Этим определяется связь когнитивных ресурсов как направляющей силы для решения интегральных задач, поэтому важно проанализировать связи когнитивных ресурсов и мотивационно-ценностных особенностей лидерства [163].

Наряду с этим И.В. Серафимович определяет как когнитивный ресурс личности интеллектуальные особенности и профессиональное мышление [143].

В настоящем исследовании в интегральном понятии когнитивных ресурсов наибольшее внимание уделено когнитивным интеллектуальным ресурсам,

что по смыслу в большей степени связано с теорией интеллекта и интеллектуальных способностей.

В начале XIX века одним из предметов психологических исследований стали когнитивные функции и процессы психики, которые позже были объединены понятием «интеллект», а еще позже получили объединение в понятии «когнитивных ресурсов».

Одни из первых таких исследований были связаны с именами А. Симона и А. Бине, которые изучали успеваемость студентов. Ими были разработаны тесты, направленные на выявление способности понимать, рассуждать и выносить суждения. Чарлз Спирмен на основе этих тестов одним из первых сформулировал общее понятие «интеллекта», которое назвал «фактор G» (general). Им было выявлено, что студенты, имеющие высокий уровень интеллекта, в целом быстрее других учатся. Решая быстро какие-либо задачи, они способны так же быстро решать другие сопоставимые задачи.

Развивая эту теорию, Р. Кэттелл выделил в составе интеллекта две составляющих: кристаллизованный и подвижный интеллект. Кристаллизованный интеллект, как полагает Р. Кэттелл, связан с систематизацией уже ранее накопленного знания, а второй обрабатывает знание, впервые получаемые человеком.

Научные изыскания 20-30-х гг. прошлого века были во многом связаны с определением генетической обусловленности интеллектуальных способностей и ресурсов, выдвигалось соотношение 80% на 20%, как типичное соотношение их генетической и средовой природы.

Генетические и генотипические факторы, которые обуславливают развитие когнитивных интеллектуальных ресурсов, оставались предопределяющими в исследованиях вплоть до 80-х гг. XX века. Это означало, что развитие когнитивной сферы человека в онтогенезе в значительной степени предопределено и передается по наследству. До настоящего времени в науке продолжают дискуссии о «врожденной» или «социальной» природе интеллекта, интеллектуальных способностей и ресурсов.

Единомышленники Ч. Спирмена выявили ряд любопытных и вроде бы подтверждающих это положение дел закономерностей. В ряде психолого-гендерных изысканий ставилась цель доказать, что уровень развития рационального интеллекта (IQ) у женщин в целом ниже, чем у мужчин, что связано с объемом головного мозга.

Длительные исследования когнитивной сферы человека позволили также установить эффект, названный «эффект Флинна».

Тестируя уровень IQ у американцев, психологи выявили, что за 40 лет совокупный уровень интеллекта нации очень вырос. Это впоследствии было подтверждено на других совокупностях, которые были обследованы по шкале Стенфорда-Бине. Уровень интеллекта человечества растет, ему приходится обрабатывать все большее количество информации. Если эта теория верна, то и уровень интеллекта больших сообществ также растет за счет взаимообогащения – гипотеза, интересная для перспективных исследований.

Одним из первых исследования в области IQ проводил Ганс Айзенк, который разработал и применил тесты для измерения уровня развития интеллектуальных способностей, они были разработаны в середине прошлого века.

В этом периоде исследования когнитивных интеллектуальных ресурсов развивались по нескольким направлениям одновременно. Выяснилось, что при работе с другими людьми, помимо эмпатии и интуиции человек способен эффективно выполнять сложные задачи, подключая ресурсы эмоционально-творческой и волевой сферы. В 80-х гг. XX века возник обобщающий термин, эмоциональный интеллект (EQ). В 1988 году Рувен Бар-Он одним из первых описал сферу эмоционального интеллекта с критериями измерений, до этого попыток измерить EQ не предпринималось. Бар-Он выделил 5 компонентов эмоционального интеллекта: управление, адаптивность, межличностная и внутриличностная компонента, а также уровень оптимизма. Ряд исследований эмоционального интеллекта в психологической науке проводится в настоящее время и в России [112].

Важно отметить, что в дискурсе научной полемики все увереннее звучит тезис о том, что «Отличительной чертой лидеров-женщин является высокий эмоциональный интеллект – способность заряжать собственными идеями других» [166, С.116; 167 и др.].

Французским теоретиком современного лидерства П. Кассом впервые было введено понятие VQ – vitality quotient – коэффициент жизнестойкости или жизненной энергии. Касс говорил, что VQ связан с умением лидеров накапливать энергию и использовать свою харизму, он лежит в основе других видов интеллектов человека [73].

При помощи ресурсного интеллекта, например, легко объясняется теория пассионарности Л.Н. Гумилева. Он сам называл пассионарность жизненной энергией человека или целого этноса, которая «выплескивается наружу». Пассионарий – человек, который умеет получать из мира больше энергии, чем нужно ему для жизнедеятельности, трансформирует ее и отдает обратно в мир. Она является преобразующей, которая позволяет человеку, лидеру созидать, изменять мир и вдохновлять других людей. Но также она связана, как показали более поздние исследования, с такими свойствами личности, как жизнестойкость, стрессоустойчивость. Ресурсный интеллект существенно связан с уровнем физического здоровья человека, умением его поддерживать себя в ресурсном состоянии, а также в значительной степени предиктирует такие социально-психологические феномены, как социальное здоровье.

Ресурс жизнестойкости врожденный, но в нем, по П. Кассу, присутствуют две составляющие – доступный и действующий VQ. Доступным VQ Касс обозначал максимально возможный уровень жизненной энергии. В моменте времени человеку помогает ресурсный реальный интеллект (называем его ресурс жизнестойкости или ресурс жизненной энергии, также можно встретить в ряде научных публикаций). Поэтому действующий ресурс жизненной энергии всегда ниже доступного. С этим связан во многом и уровень жизнестойкости лидера, проявляющийся в стрессовых ситуациях.

Менее 10 лет в системе когнитивных ресурсов, определяющих развитие мотивационно-ценностной сферы человека, был назван еще один. Основатель китайского агрегатора Alibaba Джек Ма выдвинул тезис, что с развитием сферы цифровизации человек будет неизбежно и все более проигрывать искусственному разуму в решении точных задач: все, что связано с алгоритмизацией и цифровизацией процессов компьютер будет делать лучше, точнее и быстрее человека, что уже сейчас подтверждается бурным развитием искусственного интеллекта. Нас, как людей, отличает умение чувствовать, любить, верить, относиться друг к другу по-человечески, и реализовать себя в духовной, творческой сфере. Все это Джек Ма объединил термином LQ – love quotient, далее по контексту определим это как социально-чувственный когнитивный ресурс, хотя известно несколько переводов этого термина.

По мнению апологетов LQ, лидер должен быть искренним, настоящим, вызывать доверие. В теории лидерства такие лидеры называются «аутентичными». Аутентичный лидер умеет сохранять свою ценностную, смысловую идентичность в отношениях с командой и окружением.

Тема получила развитие в ряде современных исследований в психологии лидерства. Д. Норка, например, отмечает, что доверие, в свою очередь, это формула – символическая дробь. И в ее «числителе» искренность + надежность + компетенция. Искренность – это умение и желание быть честным, действовать от души. Надежность – о том, что необходимо выполнять взятые на себя обязательства. А компетенция – наличие нужных для выполнения дела знаний и навыков [116].

В знаменателе этой формулы – ориентация: внутренняя или внешняя, насколько в данный момент мы нацелены на интересы свои или партнера. Сокращенно: ИНКО – искренность + надежность + компетенция/ориентация [116].

Помимо четырех приведенных выше (рациональный, эмоциональный, ресурсный, социально-чувственный) в системе психолого-гуманитарного знания

существуют иные классификации и подходы к этапам развития когнитивных интеллектуальных ресурсов и способностей.

Г. Гарднер, описывая всю сферу творческих способностей и талантов человека, выделяет 9 видов таких интеллектуальных когнитивных ресурсов: натуралистический, музыкальный, логико-математический, лингвистически-вербальный, экзистенциальный, межличностный, внутриличностный, телесно-кинестетический и визуально-пространственный.

Каждому человеку присущи все виды этих когнитивных ресурсов, но у каждого своя сильная и уникальная комбинация. Стоит отметить, что современные исследования зачастую критикуют теорию Г. Гарднера, находя более или менее характерные для большинства людей закономерности, вне зависимости от доминирующих у них типов интеллектов.

Так, еще около 30 лет назад в работе группы ученых под руководством Р. Карни было доказано, что студенты могут запомнить больше информации, когда их учебники имеют иллюстрации, дополняющие текст. А когда учащиеся используют более одного ведущего интеллекта для когнитивной обработки материала, обучение становится более глубоким, и чрезмерная зависимость от предполагаемого доминирующего стиля обучения является рецептом менее эффективного обучения [183].

Широко известна теория интеллектуального развития Ж. Пиаже. Жан Пиаже в разные периоды выделял различные его стадии, связанные с возрастом человека, но чаще всего их называется четыре: сенсомоторная стадия (до 2 лет), дооперациональная стадия (2-7 лет), стадия конкретных операций (7-12 лет) и стадия формальных операций (старше 12 лет). Каждой стадии характерен новый способ получения и оперирования знанием. Интеллектуальный ресурс выступает у ученого как механизм «выравнивания» между человеком и окружающей средой.

Автор «триархической» теории интеллектуальных способностей психолог Р. Стернберг рассматривает когнитивные интеллектуальные ресурсы как взаимосвязь между аналитическими, практическими и творческими аспектами мышления. Отсюда три вида, три части когнитивного интеллектуального ресурса: аналитический, творческий и практический. Каждый вид направлен на решение своего рода задач, с которыми встречается человек, но все они – части общей системы, что и было определено выше в части описания интегрального характера когнитивных ресурсов личности.

Один из наиболее авторитетных исследователей в области психологии лидерства, С. Кови на основании 4 сфер жизни человека (тело, разум, сердце, дух) выделяет 4 соответствующих типа интеллектуального ресурса: физический (PQ), ментальный (IQ), эмоциональный (EQ), духовный (SQ). Постоянное совершенствование и развитие этих когнитивных интеллектуальных ресурсов лежит, по Кови, в основе всестороннего развития личности. Отметим, что PQ в данной модели максимально близок VQ – ресурсу харизмы и жизнестойкости, описанному выше, а духовный интеллект имеет определенное сходство с LQ – социально-чувственным, однако инструментом их развития Кови называет медитацию, но именно этот когнитивный ресурс делает человека наилучшим руководителем. S. Covey [187]

В российской и советской психологии хорошо известны фундаментальные и прикладные труды, посвященные изучению интеллектуальных способностей и когнитивных ресурсов. Они связаны с именами ученых Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, М.А. Холодной, П.Я. Гальперина, А.Р. Лурия, а на современном этапе А.И. Левенчука, Д.А. Солодновой, С.Л. Артеменкова, Г.А. Кузьменко и др.

А.Н. Леонтьев выделял три стадии развития психики в филогенезе:

- элементарной сенсорной психики;
- перцептивной психики;
- стадию интеллекта [94].

Фаза (стадия) интеллекта – высшая, с точки зрения А.Н. Леонтьева. Животные, обладающие интеллектом (и, конечно, человек и его психика), отражают не только отдельные вещи, но и их отношения и связи между собой [98].

По Б.Г. Ананьеву, когнитивные ресурсы можно интерпретировать как интегральную систему познавательных способностей (поэтому, следуя этой научной вехе, в контексте исследования когнитивные ресурсы и развитые интеллектуальные способности часто рассматриваются как синонимы) [7]. Интеллект выступает как когнитивный многоуровневый ресурс субъекта, объединяющий ряд других когнитивных конструкторов, охватывающую психофизиологические процессы, состояния и свойства личности.

Еще дальше развивает эту мысль в своих трудах А.И. Левенчук. Он формулирует значимую для настоящего исследования мысль о том, что «интеллект должен справляться с задачами, о которых не знает не только ученик, но и преподаватель» [92, С. 5]. То есть когнитивный ресурс, когнитивное образование, собирает ресурсы всех сфер, познавательные, мотивационно-волевые, включает развитие компетенции для решения принципиально новых, ранее отсутствовавших в опыте и практике человека задач.

Исследования интеллектуальных когнитивных ресурсов в связи с мотивационно-ценностной сферой человека, лидера, в современной гуманитарной науке, встречаются несколько реже, чем анализ мотивационно-ценностной сферы в целом, однако, такие разработки есть, и необходимо дать научный обзор этих исследований.

В частности, Х. Хекхаузен отмечает в своей монографии «Психология мотивации достижения», что в прошлом веке серьезных исследований взаимосвязи мотивации и когнитивных ресурсов не проводилось. Вместе с тем в ряде научных работ эмпирически выявлена прямая связь, в частности, между высоким уровнем мотивации достижения и рациональным интеллектом [160]. Ссылаясь на публикации Д. МакКлелланда, хорошо известного автора одной из теорий мотивации, Х. Хекхаузен приводит примеры, что, например, между 6 и 15 годами

рациональный интеллект высокомотивированных детей увеличивался, в то время как у низкомотивированных детей оставался прежним [160].

Сходную связь интеллектуальных способностей и мотивации отмечают в своей публикации С.Л. Артеменков и др. [8]. Ими отмечено, что одаренность обеспечивается доминированием познавательной мотивации как одним из факторов способности к развитию деятельности по инициативе субъекта.

Также, в статье Д.А. Солодновой и др. установлена взаимосвязь между ценностно-мотивационными ориентациями студентов и одним их видов когнитивных ресурсов: социальным интеллектом, а точнее – уровнем его развития [148]. Вместе с тем, результаты исследования по шести тестам интерпретированы авторами неоднозначно, и требуют уточнения в дальнейшем. Здесь необходимо отметить, что несмотря на наличие формализованных оценочных процедур (например, тест социального интеллекта Д. Гилфорда), вопрос о точности замера уровня развития социальных, социально-чувственных способностей остается по сей день дискуссионным.

Г.А. Кузьменко, проводя анализ взаимосвязи мотивационно-ценностных основ развития интеллектуальной сферы подростков, вводит понятие «интеллектуальных мотивов», выделяя среди них мотив вовлечения в интеллектуальную деятельность, мотив целеполагания, мотивы проектирования и выполнения действий, мотив анализа.

В статье не звучит прямо термин «ресурсный интеллект», но проведен глубокий эмпирический анализ мотивации и развития ресурсных практик у молодых спортсменов. При этом автор указывает, что «интеллект и мотивацию достижения целесообразно рассматривать как взаимосвязанные элементы единой структуры, способствующей адаптации личности к жизненным условиям» [86].

Вместе с тем, для настоящего исследования важно выявить и установить и обратную взаимосвязь: не только высокая мотивация достижения (особенно в детстве) обеспечивает развитие интеллекта, в первую очередь, рационального,

но и наоборот – развитые интеллектуальные способности как конструкт когнитивной сферы сами по себе являются мотивационно-ценностным предиктором, детерминантой развития личности, в том числе, в социальной сфере.

Так, А.Е. Носова отмечает, что сотрудник компании с более высоким EQ, как правило, имеет более высокую мотивацию к решению поставленных задач [117]. Один из классиков теории эмоционального интеллекта Д. Карузо писал, что высокий уровень эмоционального интеллекта и умение «настраиваться» на людей может помочь добиться серьезных успехов в бизнесе.

Е.А. Воробьева утверждает, что «взаимосвязь интеллекта и мотивации имеет взаимодополняющий характер и по-разному проявляется в зависимости от уровня интеллекта: при высоких показателях интеллекта фенотипическая корреляция с мотивацией достижения – положительна, а при низких – отрицательна» [32, С. 52].

Аналогичная взаимосвязь установлена в современных научных исследованиях между когнитивными интеллектуальными ресурсами человека и его ценностной сферой.

Так, Д.А. Парфенова отмечает, ссылаясь на более ранние исследования Б.Г. Ананьева и Е.Ф. Рыбалко, что «влияние интеллекта на ценностно-смысловую сферу человека онтогенетически первично, однако в дальнейшем соотношение данных структур может определяться как взаимосвязь» [134, С. 334].

В прикладном исследовании 2015 г. Л.Г. Десфонтейнес изучала влияние когнитивных конструктов на ценностно-смысловую сферу менеджеров российских энергетических компаний и отметила, как вывод, что набор ценностей у лиц с высоким и низким социальным интеллектом в целом совпал, но иерархия этих ценностей в значительной степени различается. Уровень развития социального интеллекта является предиктором формирования и развития ценностно-смысловой сферы жизни человека, даже в зрелом возрасте [52].

Е.В. Реут отмечает взаимосвязь эмоционального интеллекта и терминальных ценностей, изучая супружеские пары с разной степенью удовлетворенности

жизнью [132]. И.В. Скуратовская делает акцент на анализе когнитивной сферы в части жизнестойкости и ресурсности как показателя мотивации к успеху [145].

Н.Б. Карабущенко указывает, что уровень эмоционального интеллекта женщин становится выше к 40-45 годам по сравнению с более молодым возрастом, что определяется более зрелым опытом и ценностно зрелой моделью [71].

Таким образом, интеллектуальные способности и ресурсы выступает не только как совокупность когнитивных инструментов, направленных на решение впервые возникающих нетипичных задач, но и как предпосылка, детерминанта и предиктор мотивационно-ценностной сферы, поведенческого и деятельностного выбора человека.

И в этой связи в качестве одной из задач исследования возникает необходимость анализа сферы интеллектов лидера.

В 2021-2022 году автором было разработано и проведено исследование, в котором приняли участие 209 представителей проектов Мастерской управления «Сенеж» автономной некоммерческой организации «Россия – страна возможностей» [10, 11].

Это исследование проводилось на условиях анонимности, однако поля анкеты предусматривали возможность по желанию респондента оставить свои данные для получения обратной связи.

Из 209 участников (а всего в двух этапах исследования 2020-2024 гг. приняли участие 360 человек) все поля заполнили 85 человек или 40,6% респондентов опроса (то есть данные не анонимны и позволяют идентифицировать пол респондента).

Первый вопрос был связан с дефицитными для лидера компетенциями.

Ответ на вопрос содержал 17 компетенций, согласно авторской модели, разработанной по результатам анализа теорий когнитивных ресурсов, интеллектуальных способностей и компетентностного подхода в российских и зарубежных исследованиях за прошедшие десятилетия. Эти качества, компетенции от-

носятся к системе «мягких навыков» (soft skills), которые характеризуют лидерские знания, навыки и умения, необходимые в управлении и профессиональной деятельности.

Ответы необходимо было дать в виде выбора балла по 10-балльной шкале.

Полученные ответы отображены на рисунке 1.

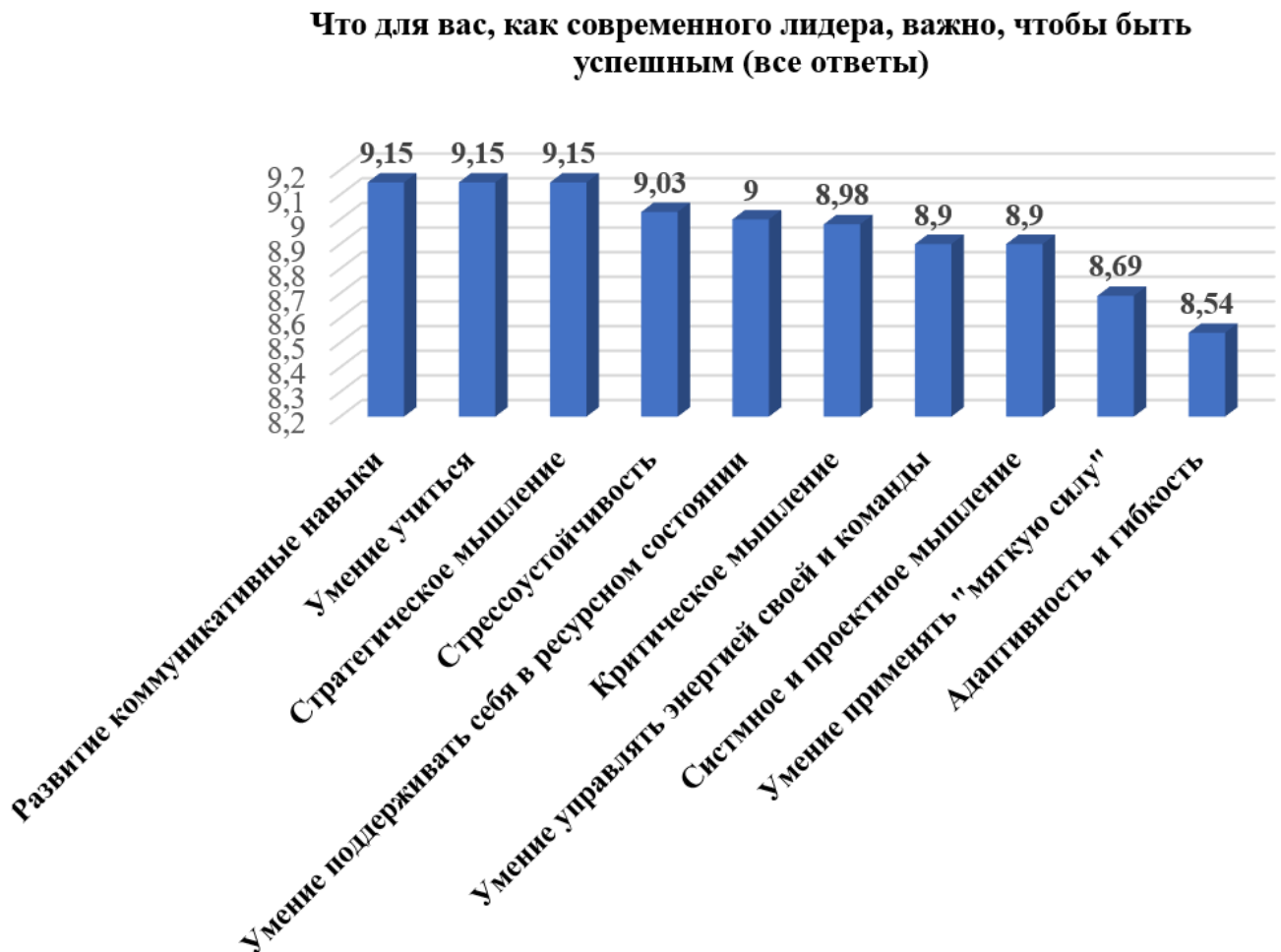


Рисунок 1. Компетенции, важные для современного лидера. Результаты опроса

Ответы мужчин-лидеров и женщин лидеров со средними баллами по каждой из востребованных ими компетенций наглядно представляет следующая таблица [Таблица 3].

Таблица 3

Компетенции, важные для современного лидера, сравнение по группам опрошенных

Компетенция	Общая, средний балл	Женщины, средний балл	Мужчины, средний балл	Расхождение
1. Развитые коммуникативные навыки	9,15	9,15	9,15	0,00
2. Умение учиться	9,15	9,13	9,14	-0,01
3. Стратегическое мышление	9,15	9,13	9,15	-0,02
4. Стрессоустойчивость	9,03	9,01	9,05	-0,04
5. Умение поддерживать себя в ресурсном состоянии	9	8,99	9	-0,01
6. Критическое мышление	8,98	8,98	8,98	0,00
7. Умение управлять энергией своей и команды	8,9	8,9	8,89	0,01
8. Системное и проектное мышление	8,9	8,9	8,92	-0,02
9. Умение применять "мягкую силу"	8,69	8,7	8,68	0,02
10. Адаптивность и гибкость	8,54	8,52	8,54	-0,02

Наиболее высокий балл у компетенции «Развитые коммуникативные навыки». Выше было указано, что, согласно исследованию НАФИ, для женщин мотивационным основанием к дальнейшему развитию является начало общественной деятельности. А она, в свою очередь, невозможна без умения вести эффективную коммуникацию, в первую очередь – публичную.

Из рисунка 2 также следует, что наибольшее расхождение в оценке (0,04 балла при средней 9,03) приходится на идущую по ранжированию четвертой компетенцию «Стрессоустойчивость».

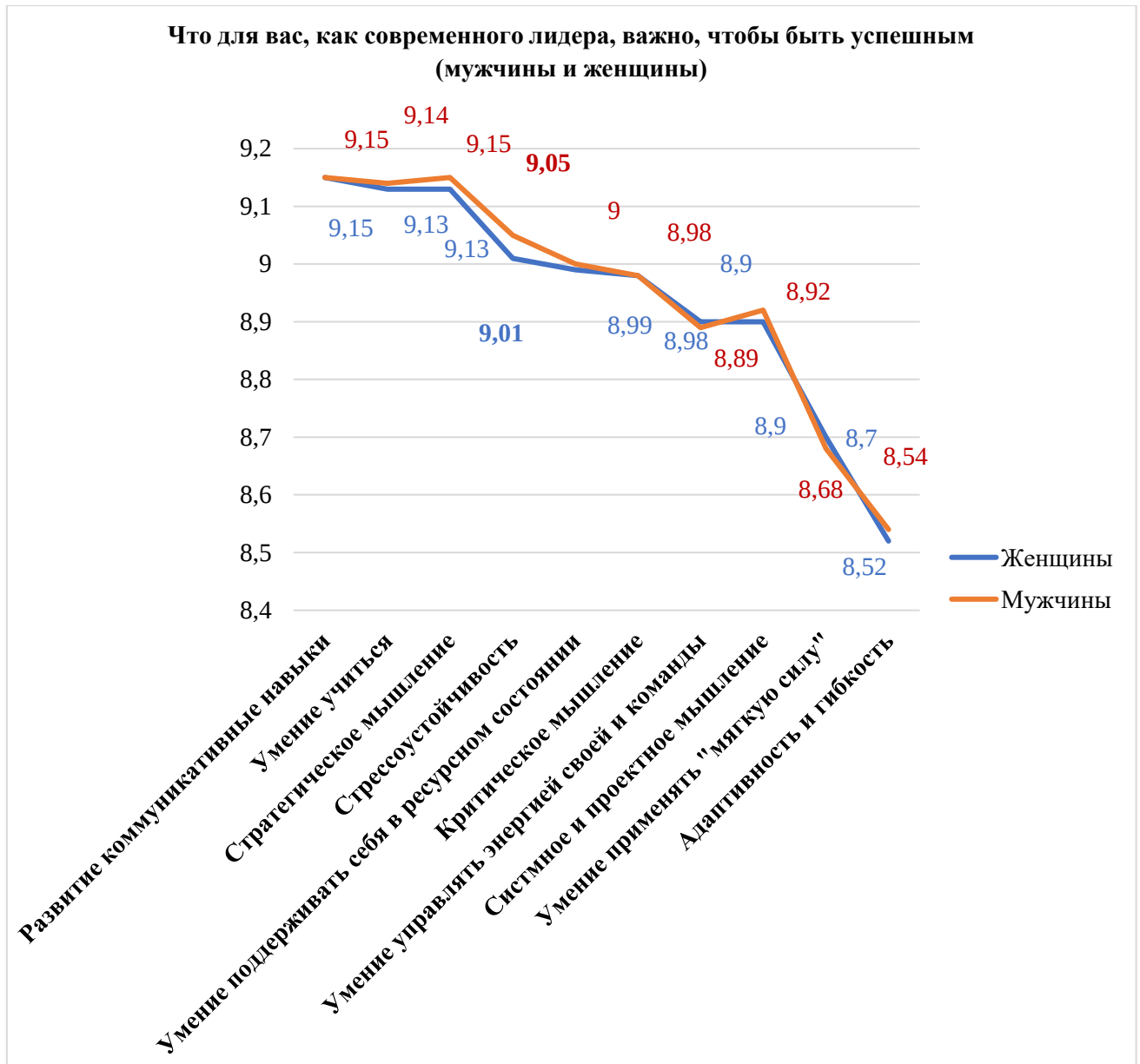


Рисунок 2. Компетенции, важные для современного лидера, сравнение по группам опрошенных (сравнительная визуализация)

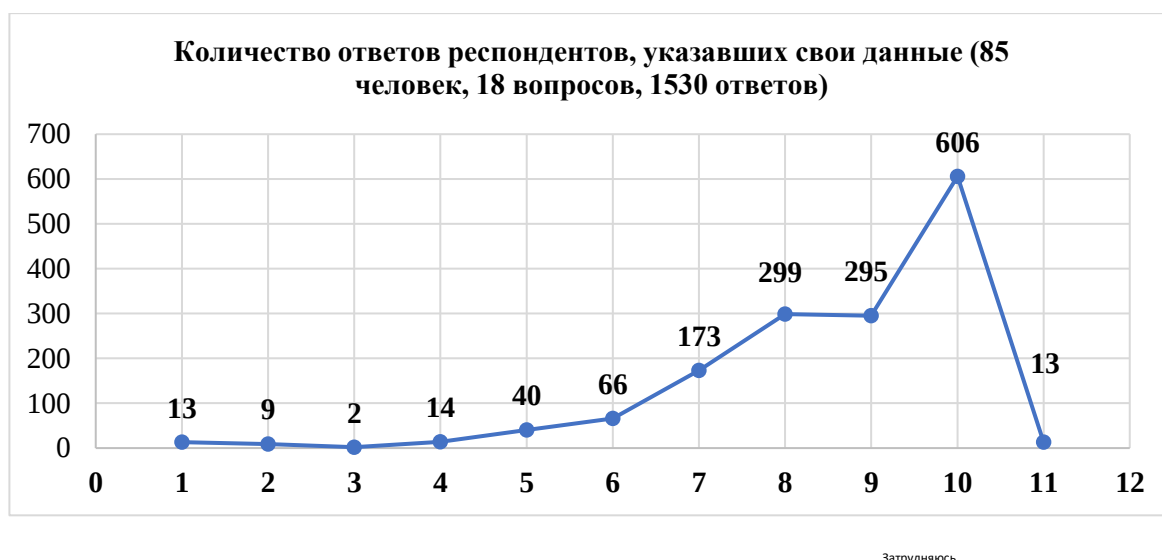


Рисунок 3. Количество ответов респондентов, распределение по выбранным в ответах баллам

Так, из рисунка 3 видно, что выбор «7-10 баллов» сделан в 89,7% ответов (1373 раза из 1530 ответов респондентов). Если в этой связи пересчитать ответы участников, указавших свои данные, по шкале стрессоустойчивости по 4-балльной шкале, средний ответ о востребованности этой компетенции у мужчин и женщин дает 3,07 балла.

Для группы только женщин-лидеров этот ответ составляет – 2,91 балла, а для лидеров-мужчин – 3,17. Расхождение между ответами мужчин и женщин составит в этом случае уже более четверти балла – 0,26, что выглядит существенно [Рисунок 4].



Рисунок 4. Компетенции, важные для современного лидера. Стрессоустойчивость, сравнение по группам опрошенных

Известен ряд опубликованных исследований, подтверждающих выводы, полученные в настоящем анализе о том, что женщины более стрессоустойчивы и для них развитие этой компетенции является несколько менее дефицитным.

Это было, в частности, показано в исследованиях рабочих групп ученых, которые независимо друг от друга выяснили, что женщины легче переносят стресс.

Проводятся подобные исследования и в России [61].

Есть и еще одна закономерность, которая впервые была обнаружена в исследовании автора в 2022 году.

Эта закономерность связана с тем, как часто мужчины и женщины выбрали в ответе на первый вопрос анкеты максимальный балл – 10, в %). Всего в исследовании среди тех, кто выбрал «10» баллов и указал свои данные, было получено 606 ответов из 1530 (39,6%). Среди них мужчины выбрали этот балл 365 раз (60,2% от всех ответов – «10»), а женщины – 241 раз (39,7% от всех ответов «10».) Таким образом, можно сказать, что по сравнению с женщинами мужчины выбирали в ответах максимальный балл чаще более чем в 1,5 раза [Рисунок 5].

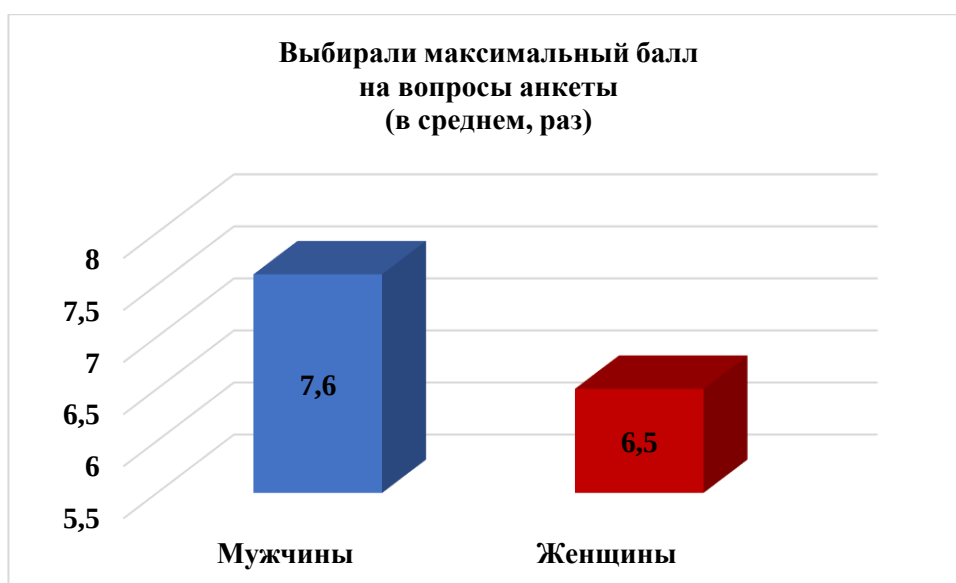


Рисунок 5. Среднее значение по группам мужчин и женщин, выбравших максимальный балл при ответах

Существует ряд исследований, подтверждающих большую осторожность женщин в выборе и склонность к крайностям мужчин [106].

48 мужчин, которые дали по 18 ответов каждый, набрали своими ответами от «0» до «10» 7311 баллов суммарно, и средний балл ответа составил 8,46. 37 женщин, ответивших по 18 раз, набрали 5559 баллов, средний балл составил 8,34 по 10-балльной шкале.

Расхождение невелико, но оно опять же скорее подтверждает, что женщины-лидеры менее склонны к полярным решениям и оценкам.

В разработанной автором модели когнитивных интеллектуальных ресурсов, о чем выше было описано подробно, есть «наложение» 4 видов интеллектуальных ресурсов и 17 «мягких навыков» современного лидера.

Не претендуя на полноту охвата всей системы «мягких» навыков, те 17 компетенций, о которых было упомянуто выше, мы отнесли к группам 4 интеллектов следующим образом:

IQ – рациональный когнитивный ресурс:

- Критическое мышление
- Стратегическое мышление
- Системное и проектное мышление
- Умение учиться.

EQ – эмоциональный интеллект, эмоциональный ресурс:

- Эмпатия
- Навыки коммуникации
- Креативность
- Адаптивность и гибкость
- Управление впечатлением.

VQ – ресурс жизнестойкости:

- Умение поддерживать свое здоровье
- Умение поддерживать себя в ресурсном состоянии
- Стрессоустойчивость

LQ – «социально-чувственный» когнитивный интеллектуальный ресурс:

- Аутентичное лидерство
- Человекоцентричность
- «Экологичность»
- Умение делать добро

Авторская модель когнитивных интеллектуальных ресурсов в течение 2020-2022 гг. была синхронизирована с моделью оценки компетенций лидеров, официально использованной в методологии платформы «Россия – страна возможностей» [82].

Следует отметить, что в современных публикациях можно найти системы, включающие до 7, а порой до 10 интеллектов. Среди них выделяют CQ – коэффициент любознательности и культуры, BQ – «телесный интеллект» и др. [51].

Еще один вопрос исследования был адресован к дефицитности для лидеров того или иного когнитивного ресурса [Рисунок 6].

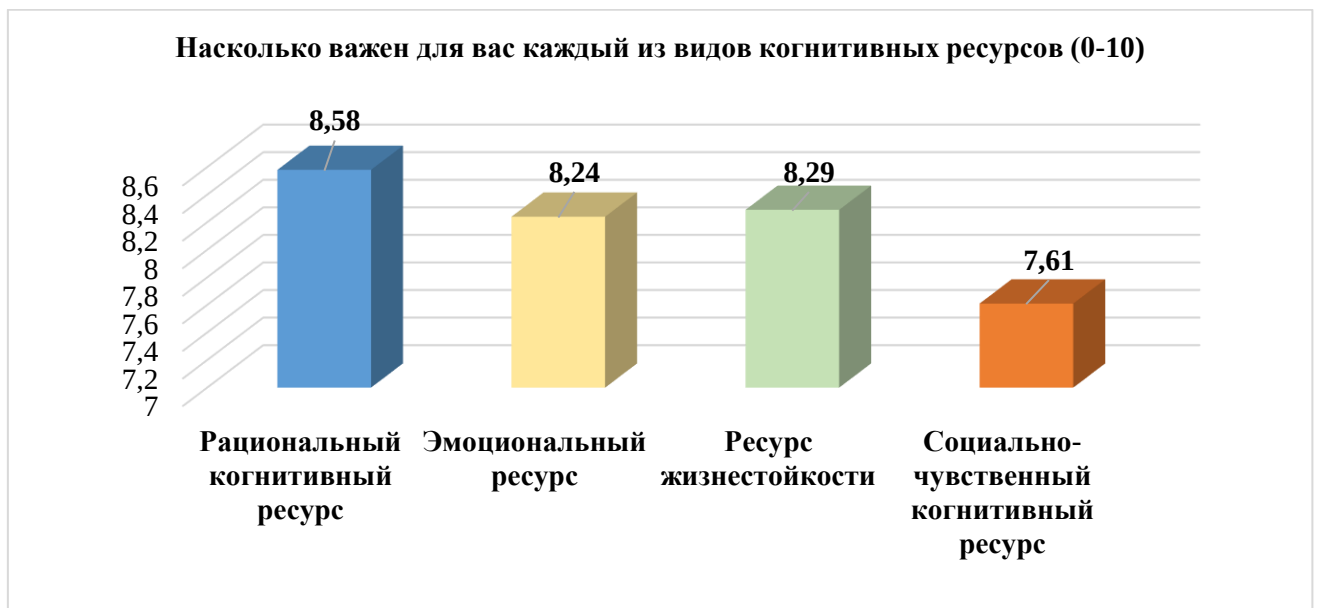


Рисунок 6. Ответы по важности видов когнитивных ресурсов, средний балл

Каждый из видов когнитивных интеллектуальных ресурсов набрал средний балл от 7,61 до 8,58, то есть все они находятся по 10-балльной шкале в разбросе менее 1 балла, при этом интересно, что в этом результате опроса ресурс жизнестойкости опережает по востребованности эмоциональный интеллект.

В таблице приведено сравнение среднего балла ответов мужчин и женщин-лидеров по востребованности интеллектов [Таблица 4].

Таблица 4

Важность когнитивных ресурсов для групп мужчин и женщин, сравнение

Виды когнитивных ресурсов	Мужчины	Женщины
IQ - Рациональный когнитивный ресурс	8,83	8,43
EQ - Эмоциональный ресурс	8,18	8,32
VQ – Ресурсный жизнестойкости	8,45	8,48
LQ – «Социально-чувственный когнитивный ресурс»	7,97	8,02

В сравнительном виде на диаграмме это будет выглядеть следующим образом [Рисунок 7].

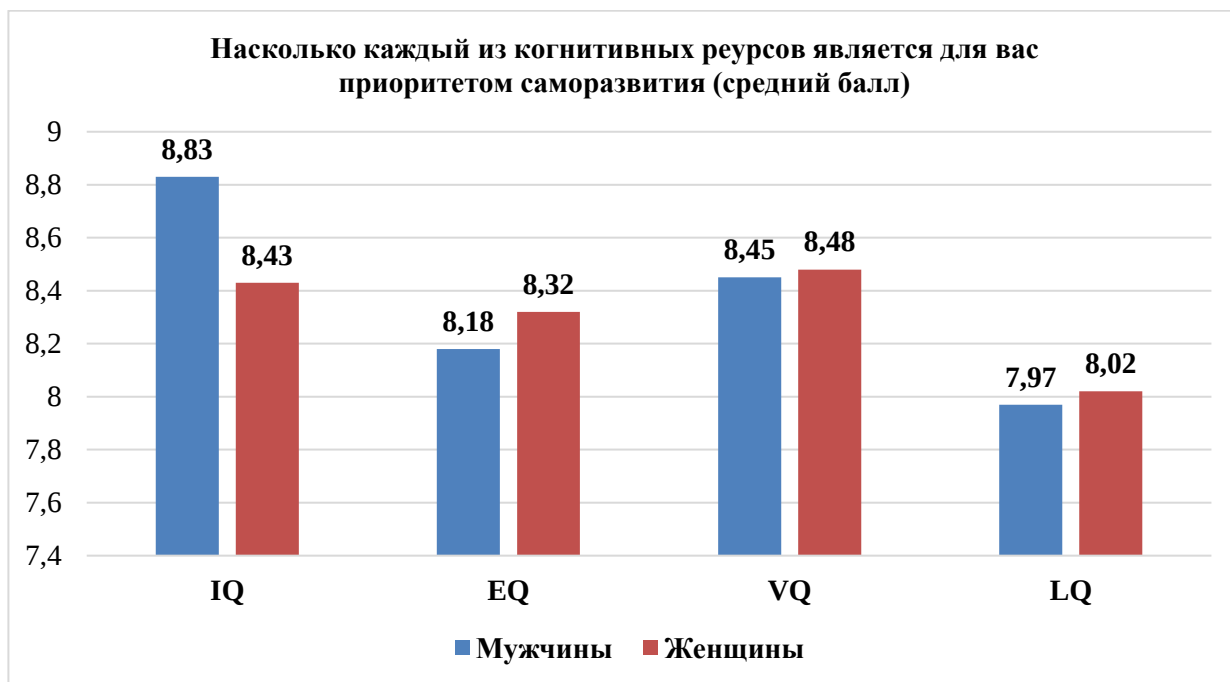


Рисунок 7. Когнитивные ресурсы и приоритеты саморазвития, сравнение групп мужчин и женщин

Обобщенные результаты исследования подтверждают ранее полученные в других исследованиях выводы, что к важности рациональной и эмоциональной составляющей у современных лидеров добавляется осознанность того, как важно умение накапливать свою энергию и ресурс и вкладывать его в окружающих людей, команду, как пишет Отто Шармер [169], в мире меняется модель лидерства,

основной функцией лидера становится поддержка людей вокруг, своей команды, он называет это переходом «от эго- к эко-лидерству».

Таким образом, по данной, первой части исследования, можно предварительно (до проведения основной, второй части) установить, что у мужчин подтверждается склонность к выбору «Я-конструктов»: рационального и ресурса жизнестойкости, а у женщин – «Мы-конструктов»: эмоционального когнитивного ресурса и социально-чувственного ресурса.

Женщины склонные больше ориентироваться на эмпатию, интуицию, умение договариваться, интересно будет проверить эти выводы в эмпирическом исследовании.

Для объяснения феномена «мягкой силы» это важно, поскольку позволяет характеризовать женщин как более гибких руководителей, ориентированных на win-win решения, и именно эти основания проявляются в мотивационной модели их поведения.

Для лидеров обеих групп, мужской и женской весьма значима харизма, и для обеих групп в высокой степени важен ресурс жизнестойкости, связанный с умением использовать энергию для позитивных изменений.

Также анкета затрагивала вопрос наиболее важного для лидера качества или компетенции.

Для всех 209 ответивших участников наиболее часто упоминаемыми словами и словосочетаниями стали «стратегическое мышление», «адаптивность», «эмпатия», «стрессоустойчивость».

Для очень разных ответов объединяющими по смыслу для женщин-лидеров были такие, как «умение слышать других», «способность прийти на помощь», умение вдохновлять, умение «постоять за своих». Эти качества в значительной степени характеризуют именно социально-чувственный когнитивный ресурс, связанный с «Мы-конструктами».

В то же время для мужчин более важными качествами оказались такие, как «стратегическое мышление», «критическое мышление», «персональная ответственность», «умение выстраивать иерархию», «инициативность», что больше связано с «Я-конструктами» рационального когнитивного ресурса и ресурса жизнестойкости.

Действительно, если представить совокупность таких конструктов как квадрат с 4 частями, то расположить их можно так [Таблица 5].

Таблица 5

Когнитивные ресурсы, авторский подход

Рациональный когнитивный ресурс	Эмоциональный ресурс
Ресурс жизнестойкости	Социально-чувственный когнитивный ресурс

Верхняя пара ресурсов «IQ»-«EQ» в авторской модели определена как «надстройка» (связана с особенностями межполушарной и внутриполушарной деятельности, нейропластичностью, см., например, Ф.А. Юсупов, А.А. Юлдашев [177]). Нижняя пара когнитивных ресурсов связана с психоресурсным базисом. Как когнитивные, волевые психические процессы и состояния формируют основу лидерства, такие свойства, как харизматичность, аутентичность и др., умение приводить себя и поддерживать в ресурсных психических состояниях. Но часть из них связана с накоплением ресурсного психофизического потенциала лидера, а другая – с умением, способностью использовать его для поддержки окружающих людей.

В таблице приведена авторская схема 4 интеллектов с учетом вышеизложенного [Таблица 6].

Таблица 6

Когнитивные ресурсы, авторский подход

«Надстройка»	Рациональный когнитивный ресурс	Эмоциональный ресурс
«Психоресурсный» базис	Ресурс жизнестойкости	Социально-чувственный когнитивный ресурс

В этой модели ресурс жизнестойкости и рациональный когнитивный ресурс в большей степени связаны с независимой Я-концепцией личности и связанными с ней «Я-конструктами».

Тогда как пара «EQ-VQ» больше связана с развитием взаимозависимой Я-концепцией и конструктами, которые ответственны за взаимодействие с другим человеком в социальном поле.

Более того, в лидерской позиции они связаны с сознательным стремлением принесения блага другому. И на уровне умений и способностей связаны с созидательной деятельностью в проектной, адресной форме. Они выше были определены как «Мы-конструкты».

По результатам исследования было отмечено, что для мужчин чуть более характерны «Я-конструкты» (рациональный и ресурсный), а для женщин – «Мы-конструкты» (эмоциональный и социально-чувственный). Это же впоследствии подтверждено в основном эмпирическом исследовании, проведенном в 2022-2024 году.

В рамках исследования мотивационно-ценностных основ лидерства, проведенного автором в 2023-2024 году, также был включен блок вопросов, связанных с когнитивными ресурсами.

Цель этого блока исследования – определить, какие приоритеты саморазвития, связанные с когнитивными интеллектуальными ресурсами.

Для групп участников для обеспечения однородности выборки были заложены следующие критерии:

Группа «Женщины-лидеры» выпускницы одноименной программы АНО РСВ 2020-2023 года с критериями на входе:

- возрастная зрелость (предполагается личностное развитие со зрелой социальной позицией и опытом социальных изменений, реализованных лично или в составе проектных команд);
- наличие образования, предпочтительно высшего, минимально – среднего профессионального;

- занимаемая в текущий момент управленческая должность и профессиональный опыт не менее 2 лет;

- Опыт реализации, высокая мотивация в создании социального проекта, направленного на улучшение качества жизни людей на федеральном, региональном или местном уровне или обеспечивающего популяризацию лучших практик социального проектирования на международном уровне.

Группа «Женщины»:

- возрастные требования (не младше 25 лет);
- наличие образования, предпочтительно высшего, минимально – среднего профессионального.

Группа «Мужчины-лидеры», финалисты и победители конкурсов РСВ 2020-2023 гг. с критериями:

- возрастные требования (не младше 25 лет, предполагается личностное развитие со зрелой социальной позицией и опытом социальных изменений, реализованных лично или в составе проектных команд);

- наличие образования, предпочтительно высшего, минимально – среднего профессионального;

- занимаемая в текущий момент управленческая должность и управленческий опыт.

Проведенное исследование не предполагало оплаты, участие было добровольным. Участники могли быть знакомы между собой в рамках профессионального или конкурсного взаимодействия в одной экосистеме, но опросы проходили индивидуально.

В процентном отношении составы исследуемых групп можно выразить как:

- «Женщины-лидеры» – 32% от общей совокупности исследуемых;
- «Женщины» – 32% от общей совокупности исследуемых;
- «Мужчины» – 36% от общей совокупности исследуемых.

Участникам исследования, описанного выше, был задан: Насколько каждая группа компетенций, объединенная в «когнитивный интеллектуальный ресурс», сейчас является для Вас приоритетом саморазвития? Оцените по шкале от 0-10, где 0 – совсем не является, 10 – является максимальным приоритетом.

Кроме того, были заданы вопросы относительно каждого из видов когнитивного ресурса лидерства.

По первому заданному вопросу получены сводные средние результаты [Рисунок 8].

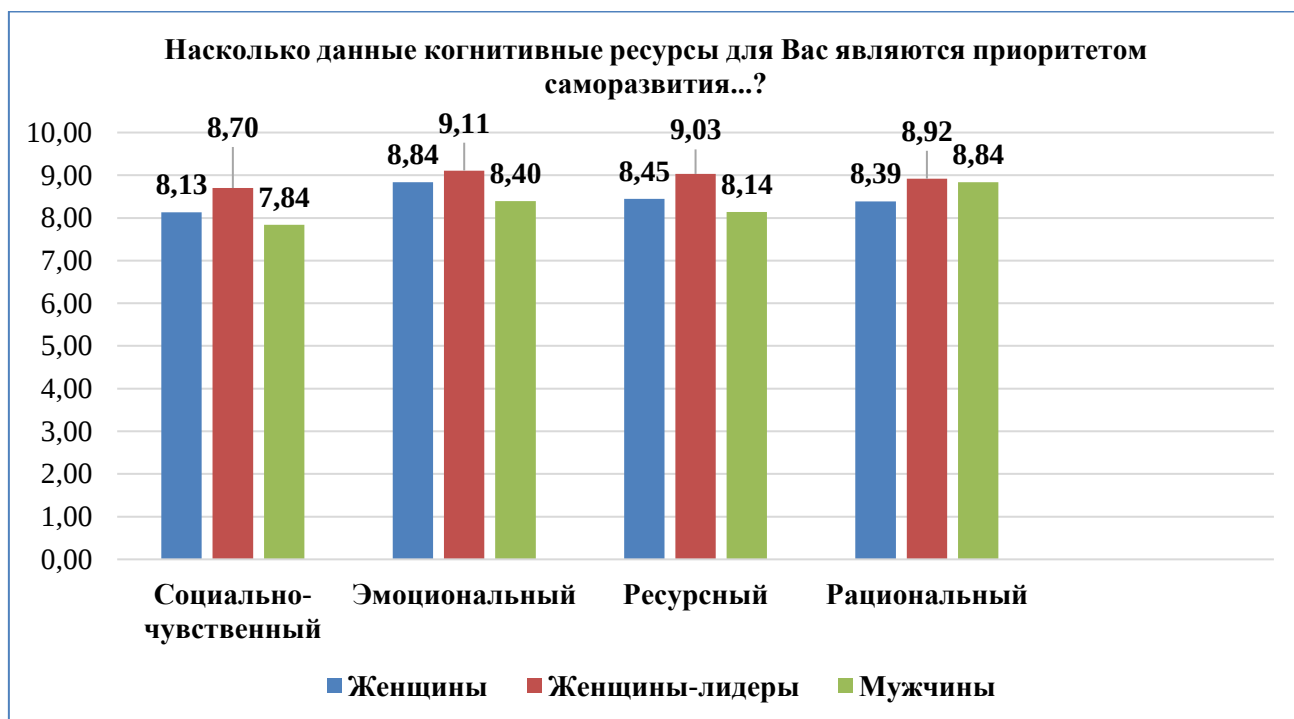


Рисунок 8. Когнитивные ресурсы и приоритеты саморазвития (сравнение среднего балла групп мужчин, женщин и женщин-лидеров)

Интересно отметить по итогу анализа этой же диаграммы, что по всем 4 видам когнитивных ресурсов самый высокий балл именно у группы женщин-лидеров, не только в сравнении с группой женщин, но и с группой лидеров-мужчин. По трем из четырех ресурсов по 10-балльной шкале разница в значениях доходят до 1 балла, что очень весомо (например, социально-чувственный когнитивный ресурс: показатели по среднему значению между группами мужчин-лидеров и женщин-лидеров составляют 0,86 балла).

В состав 4 видов когнитивных интеллектуальных ресурсов входит 18 компетенций. Интересно, что по 16 из них самый высокий средний балл показала как раз группа женщин-лидеров.

Второе интересное наблюдение: сравнить результаты опроса, полученные в апреле 2022 и в декабре 2023 – январе 2024 года. В первом опросе не принимали участие «женщины», он проводился только для лидерских групп мужчин и женщин. Сравнительные результаты востребованности интеллекта и входящего в него компетенций для саморазвития можно представить в виде таблицы [Таблица 7].

Таблица 7

**Когнитивный ресурс в зоне саморазвития.
Средний балл, сравнительный анализ исследований 2022 и 2024 года, значение 1-10**

Вид когнитивного ресурса	Год	Женщины-лидеры	Мужчины-лидеры
Рациональный когнитивный ресурс	2022	8,43	8,83
	2023	8,92	8,84
Эмоциональный ресурс	2022	8,32	8,18
	2023	9,11	8,40
Ресурс жизнестойкости	2022	8,48	8,45
	2023	9,03	8,14
Социально-чувственный когнитивный ресурс	2022	8,02	7,97
	2023	8,70	7,84

Данные в таблице свидетельствуют, что результаты по группе мужчин-лидеров за 1,5 года практически не изменились (например, социально-чувственный когнитивный ресурс 7,84/7,97, рациональный ресурс 8,83/8,84), а у группы женщин-лидеров стали выше почти по всем 4 видам когнитивных ресурсов. Этому может быть дано следующее объяснение: в 2022 году в группу испытуемых женщин вошли не только выпускницы флагманской программы «Сенеж», но и других конкурсов и проектов президентской платформы. Спустя год в выборку попали только женщины-члены сообщества выпускниц программы «Женщина-лидер».

Подводя итоги анализа связи ресурсов когнитивной сферы как мотивационно-ценностными особенностями лидерства, отмечается, что у мужчин среди

всех видов когнитивных ресурсов наиболее приоритетным для саморазвития остается по данным проведенного исследования рациональный ресурс (8,84 средний балл), а наименее значимым – социально-чувственный когнитивный ресурс (7,84). У группы женщин приоритетом саморазвития является эмоциональный ресурс). У группы «Женщин-лидеров» социально-чувственный когнитивный ресурс существенно выше развит, чем у «женщин» и лидерской группы мужчин.

Выводы по Главе 1

По итогу теоретического анализа исследованы психологические предпосылки формирования женского лидерства в современном гражданском обществе. Определены научные подходы к гендерной проблеме, выявлено, что в России в настоящее время созданы масштабные условия для самореализации женщин в личной, семейной, деловой, общественной сфере.

Изучены психологические подходы к мотивации и ценностным ориентациям женщин.

Наряду с ценностями и мотивами в системе мотивационно-ценностных оснований личностно-детерминирующими факторами выступают конструкты, связанные со смысловой и когнитивной сферой личности – когнитивные ресурсы, дана их авторская классификация на основе проведенного исследования.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА

2.1. Эмпирическое исследование мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства

Накопленная база знаний и данных по итогам теоретического анализа и прикладного эмпирического исследования первого этапа позволила в течение 2 лет, в период с 2023-2024 гг. организовать и провести второй, основной этап эмпирического, а затем и математико-статистического исследования, целью которого было, все так же, опираясь на сравнительный анализ, выявить особенности мотивационно-ценностной сферы женщин лидеров и на их основе построить психологический портрет современной женщины-лидера в России.

Как было отмечено выше, первый этап позволил выявить, в том числе, связи мотивационно-ценностной и интеллектуальной сферы женщин-лидеров, потребность в саморазвитии и дефицитные когнитивные ресурсы для женщин-лидеров, которые входят в зону их потенциального развития.

Второму этапу исследования предшествовал пилотный этап, в составе которого опросы, тесты и шкалы основного исследования были проверены в группах общей численностью 24 человека.

Пилотный этап позволил настроить механику проведения обследования и обработки результатов, проверить связь полученных предварительных выводов с гипотезами основного исследования, он проводился в 1 полугодии 2023 года.

Второй, основной этап исследования проводился в течение конца 2023-2024 года, его результаты обработаны при помощи методов математической статистики во 2 половине 2024 года, а достоверность статистического сдвига проверена по критерию Манна-Уитни.

При отборе участниц в программу «Женщина-лидер» проводился метод глубинного интервью, а для обеспечения сравнимости выборок на группах – метод объективных критериев.

Для всех трех групп были установлены возрастные критерии, а также критерии к уровню образования.

А также:

1. Группа «Женщина-лидер», выпускницы одноименного проекта.

Возрастной ценз. Высшее образование или СПО. Обязателен руководящий опыт, наличие действующей управленческой должности у кандидата (за исключением специального проекта «Женщина-лидер. Флотские города», но его участницы начали обучение по завершении исследования и не вошли в состав респондентов), готовность выполнить в рамках программы обучения социально-значимый командный проект.

2. Группа «Женщины». Для этой группы формальными критериями соответствия стали требования к возрасту и образованию. У них могут формироваться свои, характерные для этой группы мотивационно-ценностные особенности, отличные как от мужской группы, так и от группы женщин-лидеров. Так, например, Е.Л. Буслаева пишет: «В иерархии ценностей женщин могут доминировать ценности семейных отношений, материнства, благоустройства, быта или же процессуально-содержательные, ценности профессиональной деятельности, когда предпочтение отдается занятию любимым делом, возможности общения с коллегами, единомышленниками без стремления к руководству» [25, С.108].

3. Группа «Мужчины-лидеры». Для этой группы формальными критериями соответствия стали требования к возрасту и образованию, а также наличие управленческого опыта и руководящей актуальной позиции.

Участникам были разосланы приглашения к исследованию, и они также могли приглашать в него других кандидатов, соответствующих требованиям к исследованию. Участие в опросниках и тестах было организовано дистанционно, асинхронно. Для проведения диагностического этапа была использована платформа «Пситест», а результаты направлялись организатору по электронной почте в установленный временной диапазон. Отправляя свои данные, участники

соглашались с обработкой персональных данных без права публикации персональных результатов.

Каждому участнику был присвоен номер, с 1 по 160, далее обработка результатов проводилась неперсонифицированно.

Диагностический этап проводился однократно. Контрольная группа не создавалась, поскольку не было управляющего воздействия и повторного замера результатов.

В основной диагностической части исследования приняли участие 60 выпускниц программы «Женщина-лидер», а также 48 мужчин и 52 женщины, таким образом, всего на этом этапе – 160 человек. Для них был подготовлен методический инструментарий и инструкции по подготовке и прохождению к исследованию. Оценочное время заполнения опросников составило порядка 1,5 часов на каждого человека. Учитывая асинхронный характер опроса, разрешалось делать перерывы, возвращаться к заполнению ответов в любое время в рамках обозначенного для опроса периода, но в пределах первой и единственной попытки.

Последовательность прохождения тестов и опросников не имела значения.

Тесты, опросники и шкалы (далее – диагностические инструменты) подобраны, согласно ряду критериев:

- 1) Верифицированы в русскоязычном виде, нормализованы;
- 2) Направлены на работу с гипотезами исследования;
- 3) Не являются морально устаревшими;
- 4) Среди прочих сформулированы в более кратких версиях, чтобы при прохождении батареи инструментов участники не теряли мотивацию к прохождению.

Важно было установить в рамках исследования особенности мотивационно-ценностной сферы женщин-лидеров и влияния на нее когнитивных ресурсов, поэтому для проведения диагностического этапа были поставлены задачи и выбраны следующие инструменты:

1. Проанализировать доминирующие ценностные ориентации (Опросник ценностных ориентаций PVQ-RR).

2. Выявить, как связаны конструкты принятия решений с ценностно-мотивационной сферой (Опросник «Тенденции в принятии решений» DMTI (Decision Making Tendency Inventory)).

3. Изучить в рамках анализа когнитивных ресурсов влияние на мотивационно-ценностную сферу лидеров (особенно женщин-лидеров) таких конструктов, как оптимизм и активность (Шкала оптимизма и активности AOS (Arousability and Optimism Scale) («Активность/Оптимизм»)).

4. Изучить уровень эмпатических способностей и шкалы развития эмпатии (опросник Виктора Бойко).

5. Выявить уровень развития у испытуемых групп независимой и взаимозависимой Я-концепции (Опросник «Независимая и взаимозависимая Я-концепция», SCS (Self-Construal Scale)).

2.2. Проведение эмпирического исследования мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства

В рамках 5 диагностических инструментов был проведен анализ 30 шкал, которые затем были подвергнуты корреляционному и корреляционно-факторному анализу.

По результатам обработки всех ответов по шкалам выявлено, что:

- 16 шкал, где основная исследуемая лидерская группа показала наивысший средний результат.

- 11 шкал, где у мужчин оказались самые высокие средние значения,

- 3 шкалы с наивысшими значениями у группы «женщины» (шкала минимизации в опроснике DMTI, развитый эмоциональный канал в опроснике эмпатических способностей и ценностная ориентация конформности в PVQ-RR).

Тест диагностики уровня эмпатических способностей В. Бойко.

Первыми будут рассмотрены результаты теста диагностики уровня эмпатических способностей. Именно в этом тесте полученные средние значения по трем группам максимально отличают группу женщин-лидеров.

В тесте эмпатических способностей заложено 6 шкал: рациональный и эмоциональный каналы, проникающая способность, интуиция, идентификация, установки. Также в опроснике по итогу его заполнения заложен расчет общего среднего балла, который был подвергнут сравнению между группами попарно по критерию Манна-Уитни [Рисунок 9].

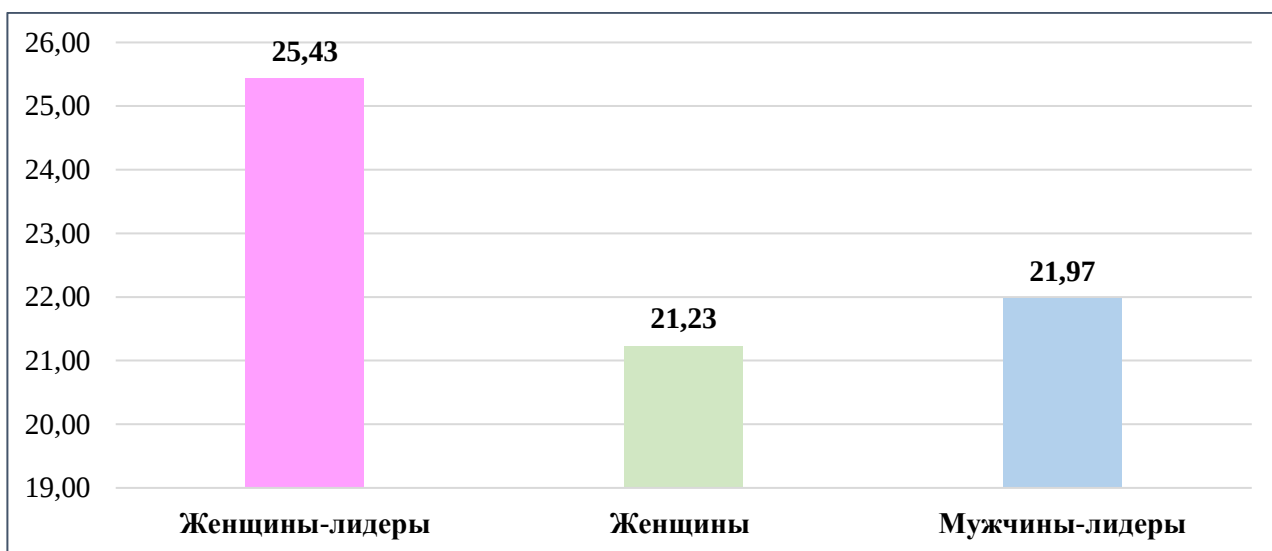


Рисунок 9. Тест диагностики уровня эмпатических способностей В. Бойко, средний балл, группы мужчин, женщин и женщин-лидеров

Результаты анализа групп попарно по критерию Манна-Уитни представлены в таблице 8. Полученные результаты при $p=0,01$ и $p=0,05$ статистически значимы.

Таблица 8

Тест диагностики уровня эмпатических способностей В. Бойко, результаты проверки статистической значимости полученных результатов

Тест диагностики эмпатических способностей В. Бойко	U _{эмп.}	p=0,01	p=0,05
Группа "Женщины" и "Женщины-лидеры"	746	1160	1277
Группа "Женщины" и "Мужчины"	728	1063	1173

Средние результаты по шкалам по результатам анализа проведенного теста отражены в таблице 9.

Таблица 9

Средние результаты по шкалам теста диагностики эмпатических способностей В. Бойко, группы «Мужчины», «Женщины», «Женщины-лидеры»

Средний балл по тесту диагностики уровня эмпатических способностей Бойко	1	2	3	4	5	6
Группа «Женщин-лидеров»	4	3,4	4,1	4,4	4,8	4,6
Группа «Женщины»	3,1	3,8	2,9	3,9	4,0	3,3
Группа «Мужчины-лидеры»	3,8	3,3	2,4	4,4	4,1	3,8

Условные обозначения: 1 – рациональный, 2 – эмоциональный канал, 3 – общий уровень интуиции, 4 – установки, 5 – уровень проникающей способности эмпатии, и 6 – уровень идентификации

Все 6 шкал показали наивысшие значения у женщин, что подтверждает многочисленные исследований о природном высоком уровне эмпатии у женщин, который также можно развивать в течение жизни (D.M. Greenberg, V. Warrier и др. [193]). Установлена также связь между высоким уровнем эмпатии и высоким уровнем мотивации (Т.В. Дорошенко [56]).

При этом в 5 шкалах из 6 наивысшие средние значения именно у женщин лидерской группы.

Среди этих 5 шкал особое внимание на себя обращает шкала интуиции, которую зачастую рассматривают как предиктор и/или составную часть эмпатической способности.

Максимальная разница в средних баллах проявилась по шкале интуиции. Интуитивный канал в эмпатическом отношении с другим человеком связан с

подсознанием, и как понятно из названия, интуицией. А интуицией часто называют «свернутые цепочки» опыта, которые не попадают в фокусировку внимания, но позволяют быстро принимать решение (об этом, например, писал Д. Канеман в книге «Думай медленно, решай быстро» [69]).

Связь эмпатии с мотивацией и ценностной сферой отмечается в ряде современных публикаций (Ю.Н. Евграшкина [50]), эмпатия, как считается, является предиктором просоциального поведения (Л. Тарасова [153]).

Шкала активности-оптимизма, AOS

Шкала активности-оптимизма AOS используется в рамках тестирования стрессоустойчивости и жизнестойкости с 2009 года в России, когда получила русскоязычную адаптацию (Н.С. Водопьянова [30]). Вместе с тем, активное/проактивное поведение рассматривается в управленческой литературе как составная часть лидерской позиции (S. Covey [187]).

Несмотря на название «шкала активности и оптимизма» как интегрального представления об активности/проактивности, шкал в опроснике две:

- шкала активности,
- шкала оптимизма.

Свод ответов (средний балл) по исследуемым группам визуально представлен на рисунке 10.

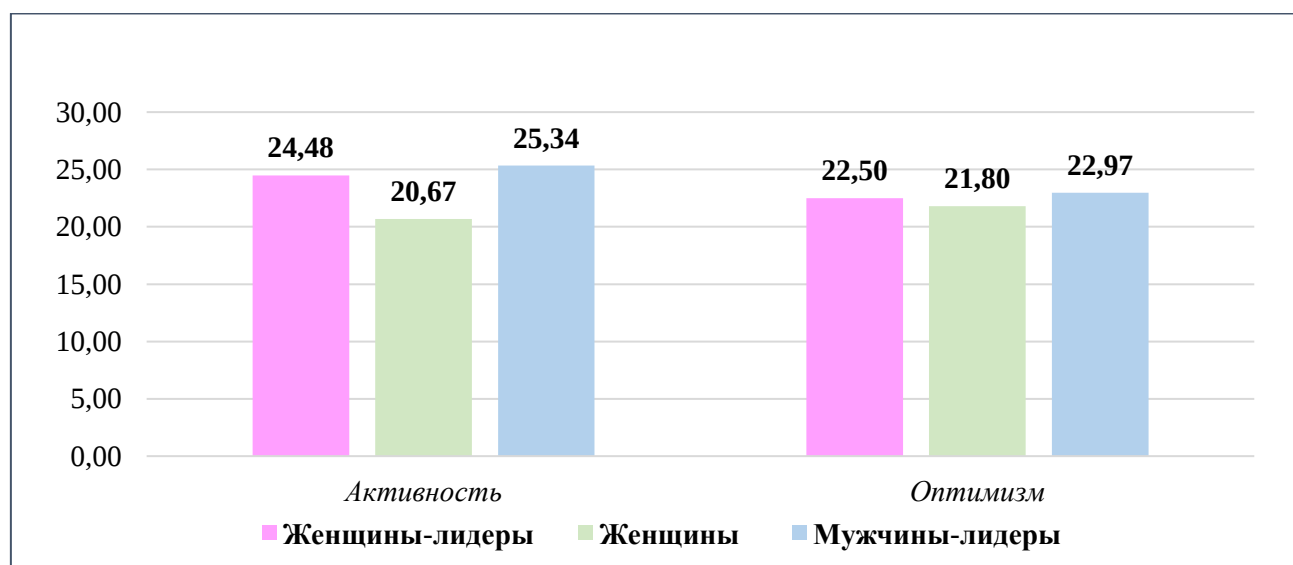


Рисунок 10. Шкала AOS «Активность и оптимизм», среднее значение по шкалам, группы «Мужчины», «Женщины», «Женщины-лидеры»

В таблице 10 приведен анализ полученных данных с использованием непараметрического статистического U-критерия Манна-Уитни. Результаты в таблице 10 свидетельствуют о том, что значения находятся в зоне статистической значимости.

Таблица 10

Шкала AOS «Активность и оптимизм», результаты проверки статистической значимости полученных результатов

Шкала активности и оптимизма AOS	U _{мп.}	p=0,01	p=0,05
«Женщины-лидеры» и «Женщины»	771,5	1136	1251
«Женщины-лидеры» и «Мужчины-лидеры»	646,5	870	966

При этом в исследованиях [5, с.10-12] отмечается, что развитая активность без выраженного оптимизма приводит, как правило, не к социально-созидательной, а к деструктивной деятельности. Поэтому оптимизм для активности является не только парным критерием, но и предиктором, обуславливающим готовность и настрой на позитивные изменения.

На основании ответов по обеим шкалам строятся пять ролей:

- реалист (средние значения по обеим шкалам),
- жертва (низкие значения по обеим шкалам),
- негативист (низкий оптимизм, высокая активность),
- лентяй (низкая активность, высокий оптимизм),
- энтузиаст (высокие значения по обеим шкалам).



Рисунок 11. Шкала AOS «Активность и оптимизм». Визуализация профилей по результатам ответов

Активность выше у обеих лидерских групп, мужской и женской, даже несколько выше у мужчин. Но у группы женщин без лидерской позиции, и активность, и оптимизм ниже, чем у женщин-лидеров. При этом, в группе женщин очень высокий разброс значений, у некоторых респондентов очень высокие, у других – очень низкие баллы. Тогда как женщин-лидеров в целом стабильно отличает высокая активность и высокий оптимизм [Рисунок 12].

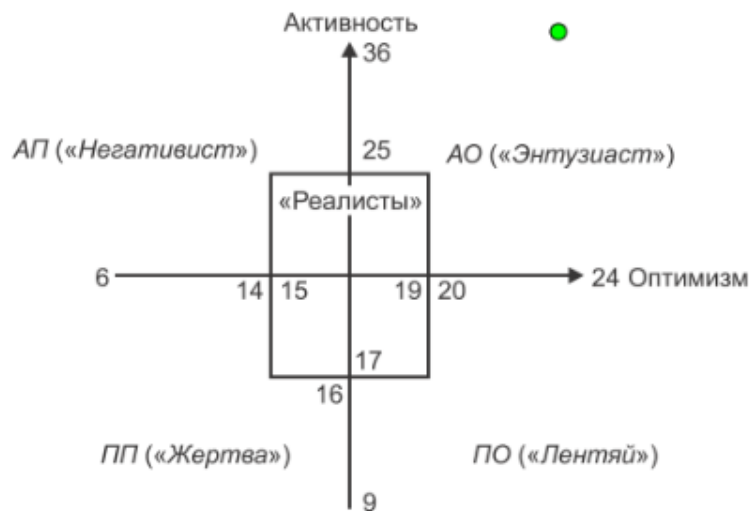


Рисунок 12. Шкала AOS «Активность и оптимизм». Визуализация профилей по результатам ответов

Оптимизм и активность в исследованиях часто относят к мотивационно-ценностным основаниям деятельности человека (С.Т. Посохова [124]). Исследование 58 студенток вузов, проведенное в 2023 году, отмечает, что активная жизненная позиция позволяет им на базе развитой ценностной ориентации формировать более осознанное отношение к жизни (С.П. Акутина, И.С. Беганцова, Т.Т. Щелина [6]).

Мотивация достижения успеха, по мнению, психологов, в высокой степени обусловлена оптимистическим настроем личности и умением быть оптимистом (в частности, С. Выртосу [36]).

В комплексных научных разработках также периодически встречается тезис о том, что у современных женщин «успешность характеризуется силой воли,

позитивным мышлением, активностью, внутренней свободой» (Н.Г. Шевченко [127, с.116]).

Опросник «Тенденции в принятии решений», DMTI

В психологической науке систематически отмечается связь между ценностно-мотивационной и когнитивной сферой. В частности, отмечено, что закономерна связь между принятием личностью решений и ее ценностными ориентациями. Представляется, что «...личность, ориентируясь на собственную систему ценностных ориентаций, закрепляется в выборе своих поступков и действий...» (Ю.Н. Кузнецова [85, С. 4]). Современные швейцарские исследования доказали, что и мотивация, в свою очередь, влияет на принятие решений, изменяя нейронные цепочки восприятия перед подготовкой решения. Установлено и обратное влияние принятия решений на мотивационно-ценностную сферу человека (А.С. Обухов [118]).

Интересно было найти диагностический инструмент, позволяющий проанализировать особенности принятия решений испытуемыми группами, чтобы далее изучить связь этого когнитивного конструкта с мотивационно-ценностной сферой. Таким инструментом стал современный, разработанный несколько лет назад опросник DMTI (R. Misuraca [197]). Опросник в тоже году получил российскую адаптацию (А. Разваляева [130]).

Три шкалы, максимизация, минимизация и сатисфизация, по сути, описывают стратегии возможного принятия решений и концентрируются не на процессе или результате решения, а на том, на что человек ориентировался при принятии решений, что для него было мотивом.

В российских исследованиях отмечается, что шкалы максимизации и сатисфизации полярны друг другу. Максимизация связана с напряжением когнитивных ресурсов для поиска наилучшего решения win-win для заинтересованных сторон. Сатисфизация – с получением удовольствия от принятого решения.

Для минимизации как стратегии принятия решений побудителями являются интолерантность к неопределенности, нежелание затрачивать когнитивные, волевые и временные ресурсы на поиск какого-либо решения, альтернативного первому, очевидному. Минимизации соответствует ценностная ориентация конформности в портретном опроснике Шалома Шварца.

Из тестов и опросников в проведенном эмпирическом исследовании только в DMTI полученные значения оказались в зоне статистической неопределенности, проявленной при перепроверке значений, полученных в группах, по всем шкалам: максимизации, минимизации, сатисфизации $p(0,05) > U > p(0,01)$ [Таблица 11].

Таблица 11

Опросник «Тенденции в принятии решений», DMTI, проверка статистической значимости полученных результатов

Опросник «Тенденции в принятии решений», DMTI	U _{эмп.}	p=0,01	p=0,05
Группа «Женщин» и «женщин-лидеров»	1179	1136	1251

В перспективе интересно оценить полученный результат минимум двумя способами: проверить диагностический инструмент в тех же целевых группах, но на других выборках, или изучить особенности принятия решений женщинами-лидерами и другими исследуемыми группами при помощи других опросников и тестов.

На рисунке 13 виден сравнительный анализ по трем шкалам опросника и полученным средним баллам. Общее среднее значение по шкалам опросника не считается, поскольку не является суммой значений по шкалам, а шкалы математически не являются обратно пропорциональными.

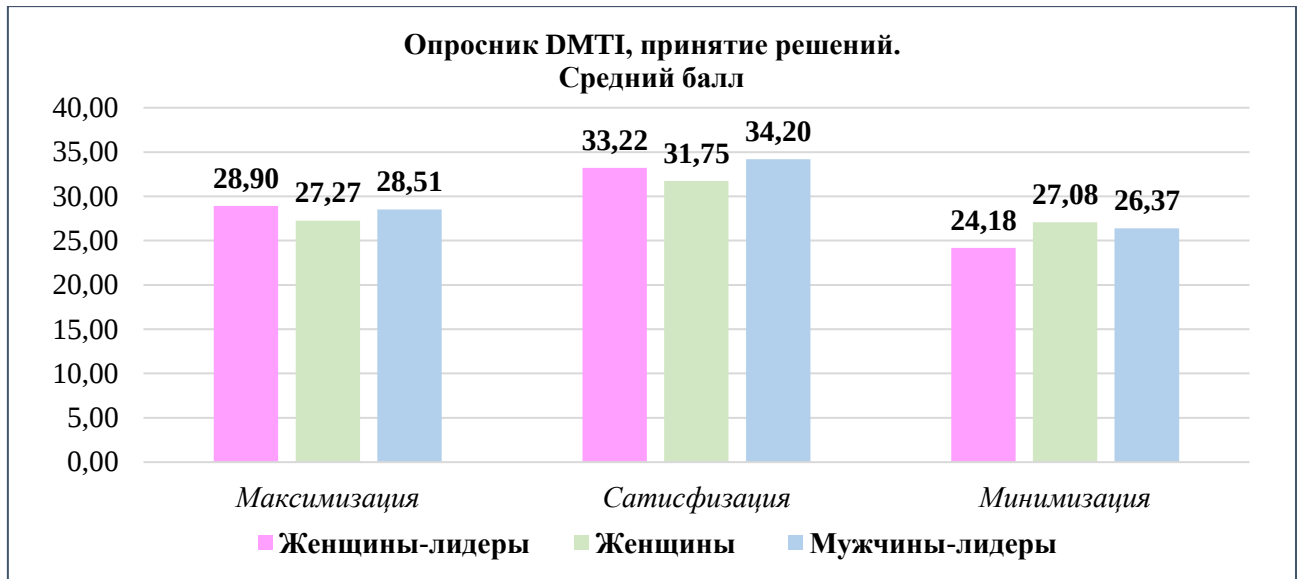


Рисунок 13. Опросник «Тенденции в принятии решений», DMTI, средний балл по шкалам по итогу опроса групп «Мужчины», «Женщины», «Женщины-лидеры»

Здесь наиболее высокое значение (27,1 – среднее) по шкале минимизации у женщин без выраженной лидерской позиции, что связано, как будет показано дальше с выраженной ценностной ориентацией конформности. Неготовность брать на себя ответственность за выработку альтернатив и отсутствие мотивации к поиску наилучших решений отличает здесь женщин от женщин лидерской группы, которым как раз характерна максимизация, поиск win-win решений, что характерно для лидерской позиции с ориентацией на «мы-конструкты».

При этом, другие исследования подтверждают, склоняясь к максимизации, «Женщины с ярко выраженными фемининными характеристиками и женщины андрогинные в ситуации выбора склонны поступать осторожно и обдуманно» (Н.В. Никоненко [115]), а не импульсивно и эмоционально.

При этом женщины-лидеры и мужчины-лидеры в высокой степени проявляют сатисфизацию (28,90 и 28,51 баллов соответственно), то есть получение удовлетворения от принятия решений, принятие решений, удовлетворяющих их, без выраженной позиции альтруизма и конформности.

Описанная выше концепция «мягкой силы» женского лидерства как раз во многом связана с поиском лидерами решений, отличающихся как гибкостью, так

и направленностью удовлетворить интересы различных сторон. Такие решения, в свою очередь, становятся значимым вовлекающим фактором и мотиватором достижения успеха в коллективной и командной работе, переговорах, потенциально конфликтных ситуациях.

Изучение эмоционально-личностных и метакогнитивных предикторов смысловой сферы и их роль в реализации смысловой стратегии продолжает оставаться предметом психологических исследований (И.В. Абакумова [1, 2]).

Опросник «Независимая и коллективная Я-концепция», SCS.

Лидерство в современной научной парадигме связывается в том числе, с понятием Я-концепции, которая связана с представлениями человека о самом себе [104], а также является маркером зрелости личности и основой формирования индивидуальности. Вместе с тем «...Я-концепция формируется под воздействием различных внешних факторов, которые испытывает индивид. Любые социальные контакты оказывают на него формирующее воздействие. Я-концепция играет, по существу, тройную роль: она способствует достижению внутренней согласованности личности, определяет интерпретацию опыта и является источником ожиданий» [66, С. 177].

При этом Я-концепция может проявляться как независимой, так и взаимозависимой. Взаимозависимая Я-концепция связана с тем, что на представление человека о себе самом влияют другие люди и социальные группы, в которые человек включен.

В отдельных случаях выделяется три этапа развития Я-концепции: зависимая – независимая – взаимозависимая (S. Covey [187]). Исследователями также отмечалась связь между развитой независимой Я-концепцией и смысловыми ориентациями (Е.В. Головина [41]).

При этом у индивида, личности может быть одновременно высоко (или невысоко) проявлен уровень Я-концепции, как зависимой, так и взаимозависимой.

В замысле исследования при формулировании одной из гипотез предполагалось, что при развитой независимой Я-концепции, которая определяет во многом лидерскую позицию, у женщин-лидеров может быть проявлен высокий уровень именно взаимозависимой Я-концепции, которая связана также с эмпатичностью, гибкостью, направленностью на развитие и вовлечение других людей (в ряде отечественных исследований названа «Мы-концепция» см., например, [127]).

Вместе с тем по результатам проведенного опросника SCS гипотеза подтвердилась не в полной мере.

В таблице 12 отражены результаты попарной проверки групповых полученных значений с использованием критерия Манна-Уитни, они находятся в зоне статистической значимости.

Таблица 12

Опросник «Независимая и коллективная Я-концепция», SCS, проверка статистической значимости полученных результатов

Опросник «Независимая и взаимозависимая Я-концепция»	U_{эмп.}	p=0,01	p=0,05
Группа «Женщины-лидеры» и «Женщины»	878,5	1136	1251
Группа «Женщины-лидеры» и «Мужчины»	791,5	1038	1147

На рисунке 14 представлены результаты прохождения опросника.

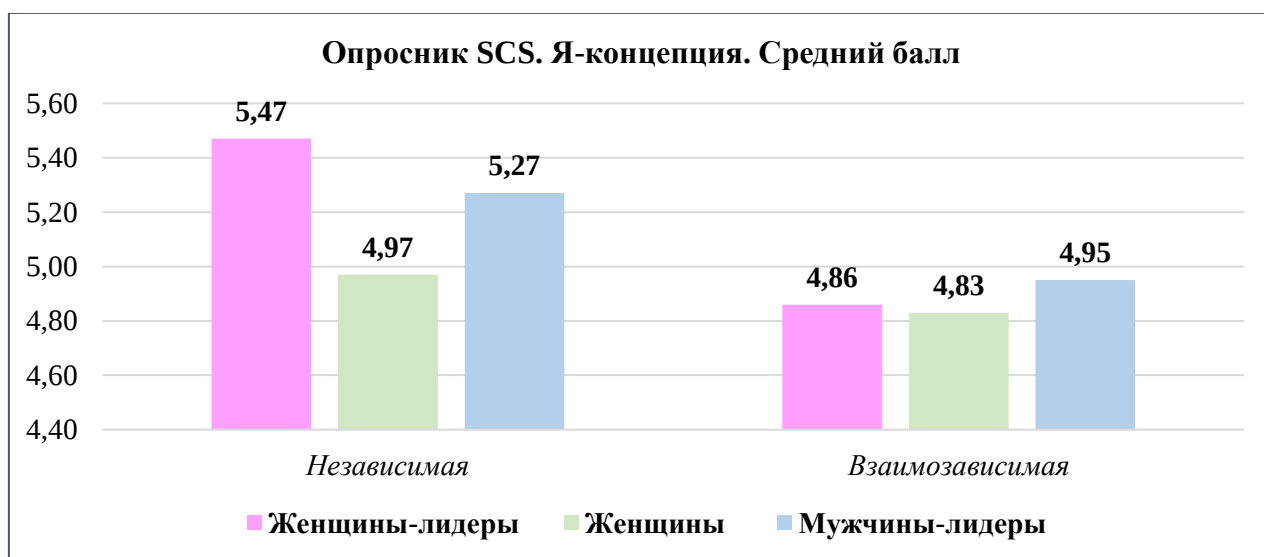


Рисунок 14. Опросник «Независимая и коллективная Я-концепция», SCS, средний балл по шкалам по итогу опроса групп «Мужчины», «Женщины», «Женщины-лидеры»

Ожидаемо, что обе лидерские группы показали высокие значения по независимой Я-концепции (НЗК), при этом значимо и интересно, что баллы развитой Я-концепции оказались у женщин-лидеров в среднем выше, чем у лидеров-мужчин (5,47 и 5,27 балла соответственно, у женщин – 4,97).

Эти значения подтверждают описанные выше ожидания, что у лидерских групп уровень НЗК будет высок, и является одним из предикторов собственно лидерской позиции.

Вместе с тем требует интерпретации результат по шкале взаимозависимой Я-концепции (ВЗК).

Среднее значение ВЗК выше оказалось у мужчин-лидеров, чем у женщин-лидеров (4,95 – 4,86), и тем более, чем у женщин (4,83).

При этом любопытно, что в группе женщин-лидеров из 60 респондентов группы «Женщина-лидер» у 21 женщины уровень именно ВЗК выше, чем НЗК (35%), а у лидеров мужчин 16 из 48 человек показали более высокий уровень именно взаимозависимой Я-концепции (33%).

Кроме того, различия в уровне ВЗК между группами «Женщины» и «Женщины-лидеры» несущественны.

Полученные значения могут стать основой для дальнейших исследований, например, в призме возрастных изменений и групп. Проводится подобное изучение на уровне Я-концепции поколений X, Y, «альфа» [157].

Также необходимо отметить, что к исследованию в составе группы «женщины» участницы откликнулись во многом по информационной рассылке участниц лидерских групп, и многие из них также пригласили к исследованию свои сообщества – а это может быть как раз связано с работой когнитивных «Мы-конструктов» и социальной ориентаций, долгом и коллективизмом, которые часто называют именно в связи с взаимозависимой Я-концепцией. Поэтому проверка гипотезы на другой выборке может дать иной результат.

Портретный ценностный опросник Ш. Шварца

Разработанный в 1992 году, опросник несколько раз модернизировался, после 2011 года в модификации PVQ-RR считается одним из основных диагностических инструментов, направленных на выявление ценностных детерминант поведения.

В качестве альтернативы рассматривалась диагностика жизненных ценностей по опроснику «Морфологический тест жизненных ценностей», но, во-первых, ранее уже проводились исследования МЖТЦ на группах женщин [60], во-вторых, шкалы PVQ-RR видятся более широким спектром, полезным в дальнейшем при проведении корреляционного и факторного анализа связей с другими шкалами опросников и тестов.

Опросник включает шкалы, соответствующие двум сферам: личностной и социальной, четырем фокусам (самоопределение, открытость изменениям, сохранение и выход за пределы своего Я), а также 19 основным ценностным ориентациям [Рисунок 15].

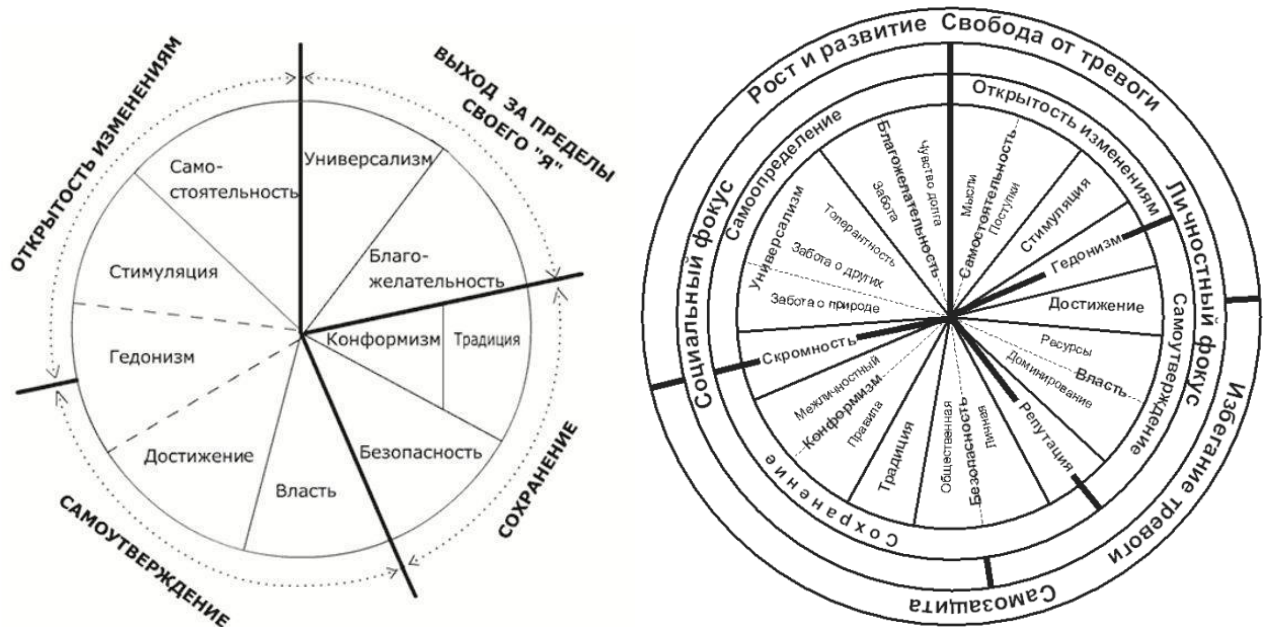


Рисунок 15. Портретный ценностный опросник. Шкалы. Шварц Ш. [170]

Статистическая значимость полученных результатов по портретному ценностному опроснику с использованием критерия Манна-Уитни представлена в таблице 13.

Таблица 13

Портретный ценностный опросник Шварца. Проверка статистической значимости полученных результатов

Портретный ценностный опросник Шварца	U _{эмп.}	p=0,01	p=0,05
Группы «Женщины-лидеры» и «Женщины»	908,5	1136	1251
Группы «Женщины-лидеры» и «Мужчины»	879	1038	1147

На рисунке 16 представлены сводные средние значения, полученные в результате прохождения тремя испытуемыми группами опросника PVQ-RR.

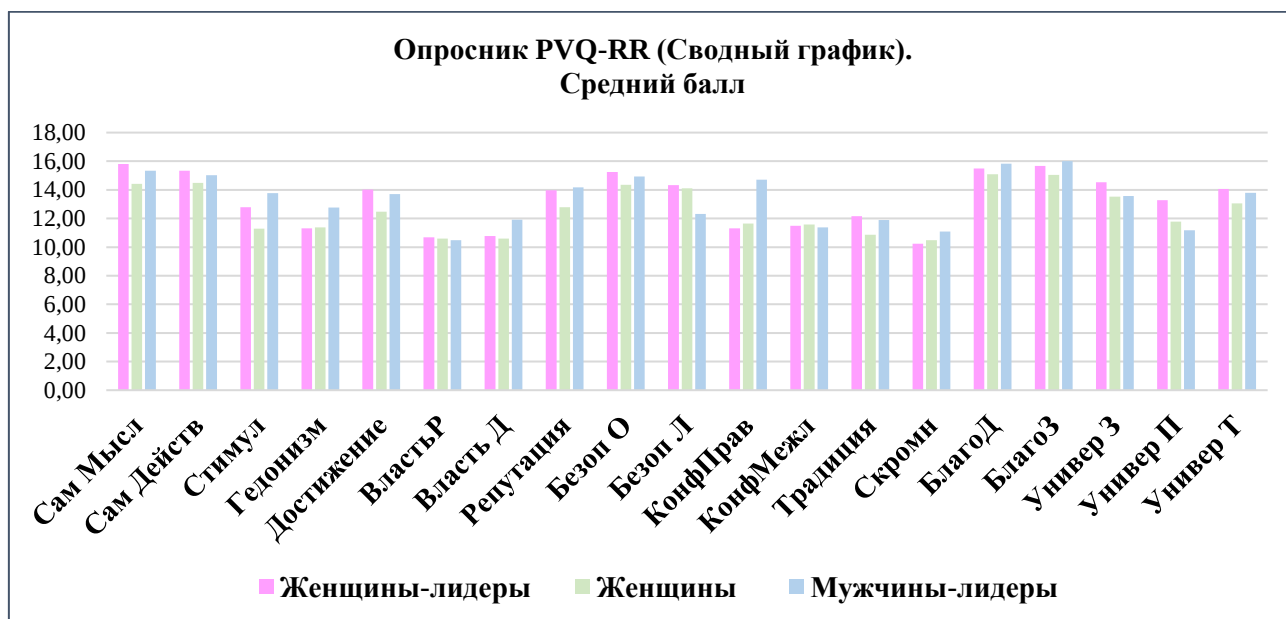


Рисунок 16. Портретный ценностный опросник Шварца. средний балл по шкалам по итогу опроса групп «Мужчины», «Женщины», «Женщины-лидеры»

Условные обозначения: [Сам мысл] Самостоятельность в мышлении, [Сам действ] Ориентация на самостоятельные действия, [Стимул] Стимуляция и стремление к новому, [Гедонизм] Гедонизм, [Достижение] Ориентация на достижения, [Власть Р] Власть и ее ресурсное обеспечение, [Власть Д] Контроль над другими людьми, [Репутация] Собственная репутация, [Безоп О] Ориентация на коллективную безопасность, [Безоп Л] Ориентация на личную безопасность, [Конф Прав] Следование правилам и готовность принимать другие мнения и менять собственное, [Конф межл] Избегание причинения вреда людям, [Традиция] Традиции и традиционные ценности, [Скромн] Стремление быть скромным, [Благо Д] Социальный долг, [Благо З] Забота о людях рядом, [Универ З] Стремление заботиться о людях в целом, [Универ П] Защита окружающей среды, [Универ Т] Толерантность к людям

Рисунок 16 отражает, что по десяти шкалам из 19 наиболее высокие значения получены женщинами лидерской группы, эти десять ценностных ориентаций проявлены у них сильнее, чем у других групп.

Шкала «Межличностная конформность» проявила наиболее высокое значение у группы женщин без выраженной лидерской позиции. Этот высокий балл коррелируется с высоким значением данной группы по шкале минимизации в опроснике принятия решений DMТI. То есть отсутствие поиска наилучшей альтернативы, неготовность бороться за лучшую из них связывается с принятием норм и правил, решений окружающей социальной группы.

Наоборот, более высокие баллы по шкале максимизации принятия решений (DMТI) связаны с высокими показателями в опроснике Шварца по ценностным ориентациям власти (лидерство), универсализма и заботы («мы-конструкты»). У группы лидеров, в которой представлены мужчины, восемь лидирующих значений по шкалам.

Более подробно полученные результаты представлены в таблице 14, где соответственно группы женщин-лидеров, женщин без выраженной лидерской позиции и мужчин представлена под символами «А – Б – В» соответственно. Наивысшие значения по каждой ценностной ориентации среди групп отмечены цветом.

Таблица 14

Портретный ценностный опросник Шварца, сводная таблица полученных в группах значений по всем шкалам

Группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
А	15,80	15,33	12,78	11,32	14,02	10,68	10,78	13,98	15,25	14,32	11,30	11,48	12,17	10,24	15,50	15,67	14,52	13,28	14,07
Б	14,41	14,49	11,29	11,37	12,47	10,59	10,59	12,78	14,35	14,10	11,65	11,57	10,86	10,48	15,08	15,04	13,53	11,78	13,06
В	15,34	15,03	13,76	12,76	13,71	10,49	11,91	14,17	14,94	12,31	14,71	11,37	11,89	11,09	15,83	16,00	13,57	11,17	13,80

Условные обозначения: [1] Самостоятельность в мышлении, [2] Ориентация на самостоятельные действия, [3] Стимуляция и стремление к новому, [4] Гедонизм, [5] Ориентация на достижения, [6] Власть и ее ресурсное обеспечение, [7] Контроль над другими людьми, [8] Собственная репутация, [9] Ориентация на коллективную безопасность, [10] Ориентация на личную безопасность, [11] Следование правилам и готовность принимать другие мнения и менять собственное, [12] Избегание причинения вреда людям, [13] Традиции и традиционные ценности, [14] Стремление быть скромным, [15] Социальный долг, [16] Забота о людях рядом, [17] Стремление заботиться о людях в целом, [18] Защита окружающей среды, [19] Толерантность к людям; А – группа «Женщина-лидер», Б – группа «Женщины», В – группа «Мужчины»

До проведения факторного и корреляционного анализа интерпретировать результаты исследования несколько преждевременно, но полученные данные о статистической значимости значений по шкалам опросников и тестов позволяют предварительно оценить полученные результаты.

Это показывает, в первую очередь, наличие ранее предполагаемых связей между когнитивными ресурсами и ценностными ориентациями женщин-лидеров (и других изучаемых групп), выявить которые было важно в настоящем исследовании.

Среди шкал с высокими баллами у группы мужчин обращает на себя внимание «гедонизм» и «стимуляция», сочетающиеся с высокими значениями по шкалам власти в части ресурсов и контроля и высокими баллами по сатисфакции в DMTI. Кстати, интересно, отметить, что в других исследованиях также отмечалось, что у мужчин в гендерном различии ценностная ориентация «гедонизм» проявляется более существенно [110].

Это показатель активности Я-конструктов в когнитивной сфере, по сравнению с женскими группами, где более выражены «Мы-конструкты». У женских групп взаимозависимая Я-концепция связана с социальными ценностными фокусами: забота – долг – толерантность, и высоким уровнем эмпатии. Особенно по средним значениям это проявляется в группе «женщин-лидеров».

Обнаруженная поляризация в принятии решений в первой части исследования 2021-2022 года у группы мужчин сочетается у них с менее высокими баллами по личной безопасности (12,3) по сравнению с женскими группами (14,1-14,3).

Высокие баллы по шкале эмпатии в тесте уровня диагностических способностей Бойко у женщин-лидеров отвечает высоким баллам по ценностным ориентациям «забота», «толерантность», «социальный долг» (Шварц), а также готовности принимать win-win решения (DMTI) и высоким баллам по шкалам активности и оптимизма (AOS).

Полученные значения по шкале ценностной ориентации «Универсализм Забота» (14,52 – 13,57 – 13,23 у женщин-лидеров, мужчин и женщин) свидетельствуют о более частом выборе ценностной ориентации социального фокуса лидерской женской группой. Такая же закономерность по остальным шкалам блоков «Универсализм»: природа и толерантность, значения у группы женщин-лидеров наиболее высокие из всех групп.

Также у «женщин-лидеров» в большей степени развиты шкалы ценностных ориентаций «традиции», «безопасность», но не «конформность», что не позволило отразить полную фокусировку как всю зону социальной полусферы. При этом женщинам лидерам из полусферы личности характерны также ориентации «достижения» и «самостоятельности мысли».

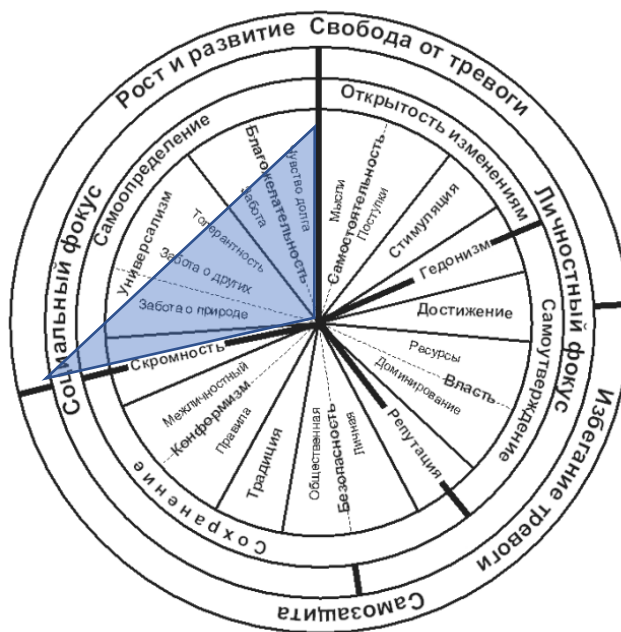


Рисунок 17. Портретный ценностный опросник Шварца. Шкалы

Примечание: цветом показан выявленный социально-ориентированный ценностный фокус группы «женщины-лидеры»

Вместе с тем для полноценной интерпретации полученных данных видится необходимым провести анализ при помощи инструментария и методов математико-статистического блока.

2.3. Математико-статистический анализ результатов исследования

На следующем этапе проведенного анализа результаты шкал, опросов и тестов обработаны при помощи инструментов математической статистики.

Расчеты статистического анализа, представленного в отчете, проводились с использованием программы IBM SPSS Statistics. Проверка статистических гипотез осуществлялась на уровне значимости $p=0,05$.

На первом этапе математико-статистического анализа были проанализированы взаимосвязи между показателями использованных диагностических инструментов (шкал, опросников и тестов). Для проверки предположения о наличии взаимосвязей была проведен, в частности, корреляционный анализ.

Предварительно была реализована проверка на нормальность распределения, результаты которой представлены в таблице 15.

Таблица 15

Проверка на нормальность распределения по критерию
Колмогорова-Смирнова и Шапиро-Уилка

Шкала	Группа	Колмогорова-Смирнова			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	знач.	Статистика	ст.св.	знач.
1	2	3	4	5	6	7	8
Максимизация	Женщина-лидер	0,092	62	0,200	0,964	62	0,068
	Женщина	0,114	51	0,096	0,979	51	0,511
	Мужчина-лидер	0,136	47	0,030	0,957	47	0,083
Сатисфизация	Женщина-лидер	0,109	62	0,064	0,980	62	0,400
	Женщина	0,100	51	0,200	0,981	51	0,592
	Мужчина-лидер	0,185	47	0,000	0,894	47	0,000
Минимизация	Женщина-лидер	0,080	62	0,200	0,979	62	0,364
	Женщина	0,106	51	0,200	0,959	51	0,075
	Мужчина-лидер	0,090	47	0,200	0,974	47	0,365
Суммарный показатель эмпатии	Женщина-лидер	0,178	62	0,000	0,946	62	0,008
	Женщина	0,101	52	0,200	0,966	52	0,144
	Мужчина-лидер	0,130	48	0,042	0,960	48	0,102
Рациональный канал	Женщина-лидер	0,155	62	0,001	0,924	62	0,001
	Женщина	0,165	52	0,001	0,951	52	0,032
	Мужчина-лидер	0,214	48	0,000	0,911	48	0,001
Эмоциональный канал	Женщина-лидер	0,192	62	0,000	0,917	62	0,000
	Женщина	0,188	52	0,000	0,900	52	0,000
	Мужчина-лидер	0,166	48	0,002	0,934	48	0,009

Продолжение Таблицы 15

1	2	3	4	5	6	7	8
Интуитивный канал	Женщина-лидер	0,206	62	0,000	0,889	62	0,000
	Женщина	0,155	52	0,003	0,949	52	0,026
	Мужчина-лидер	0,132	48	0,036	0,932	48	0,008
Установки	Женщина-лидер	0,202	62	0,000	0,896	62	0,000
	Женщина	0,194	52	0,000	0,926	52	0,003
	Мужчина-лидер	0,211	48	0,000	0,904	48	0,001
Проникающая способность	Женщина-лидер	0,220	62	0,000	0,875	62	0,000
	Женщина	0,171	52	0,001	0,929	52	0,004
	Мужчина-лидер	0,160	48	0,004	0,917	48	0,002
Идентификация	Женщина-лидер	0,218	62	0,000	0,883	62	0,000
	Женщина	0,150	52	0,005	0,951	52	0,032
	Мужчина-лидер	0,122	48	0,072	0,943	48	0,021
Активность	Женщина-лидер	0,114	62	0,044	0,981	62	0,435
	Женщина	0,095	51	0,200	0,975	51	0,342
	Мужчина-лидер	0,096	47	0,200	0,965	47	0,165
Оптимизм	Женщина-лидер	0,283	62	0,000	0,710	62	0,000
	Женщина	0,197	51	0,000	0,838	51	0,000
	Мужчина-лидер	0,213	47	0,000	0,732	47	0,000
Самостоятельность Мысли	Женщина-лидер	0,203	62	0,000	0,892	62	0,000
	Женщина	0,175	51	0,000	0,949	51	0,028
	Мужчина-лидер	0,145	47	0,014	0,948	47	0,036
Самостоятельность Действия	Женщина-лидер	0,163	62	0,000	0,785	62	0,000
	Женщина	0,233	51	0,000	0,925	51	0,003
	Мужчина-лидер	0,163	47	0,003	0,946	47	0,029
Стимуляция	Женщина-лидер	0,145	62	0,002	0,957	62	0,028
	Женщина	0,115	51	0,090	0,980	51	0,525
	Мужчина-лидер	0,134	47	0,034	0,957	47	0,084
Гедонизм	Женщина-лидер	0,111	62	0,057	0,955	62	0,024
	Женщина	0,128	51	0,037	0,964	51	0,125
	Мужчина-лидер	0,101	47	0,200	0,981	47	0,653
Достижение	Женщина-лидер	0,180	62	0,000	0,956	62	0,026
	Женщина	0,139	51	0,015	0,965	51	0,130
	Мужчина-лидер	0,162	47	0,003	0,939	47	0,016
Власть Ресурсы	Женщина-лидер	0,094	62	0,200	0,972	62	0,164
	Женщина	0,104	51	0,200	0,962	51	0,106
	Мужчина-лидер	0,138	47	0,025	0,957	47	0,080
Власть Доминирование	Женщина-лидер	0,110	62	0,059	0,985	62	0,644
	Женщина	0,100	51	0,200	0,962	51	0,100
	Мужчина-лидер	0,097	47	0,200	0,985	47	0,811
Репутация	Женщина-лидер	0,128	62	0,014	0,957	62	0,029
	Женщина	0,084	51	0,200	0,964	51	0,120
	Мужчина-лидер	0,114	47	0,156	0,963	47	0,143
Безопасность Общественная	Женщина-лидер	0,163	62	0,000	0,920	62	0,001
	Женщина	0,218	51	0,000	0,910	51	0,001
	Мужчина-лидер	0,143	47	0,017	0,895	47	0,001

Продолжение Таблицы 15

1	2	3	4	5	6	7	8
Безопасность Личная	Женщина-лидер	0,133	62	0,008	0,943	62	0,006
	Женщина	0,271	51	0,000	0,878	51	0,000
	Мужчина-лидер	0,132	47	0,041	0,936	47	0,013
Конформность Правила	Женщина-лидер	0,121	62	0,025	0,973	62	0,195
	Женщина	0,125	51	0,045	0,949	51	0,028
	Мужчина-лидер	0,110	47	0,200	0,977	47	0,463
Конформность Межличностная	Женщина-лидер	0,117	62	0,033	0,978	62	0,331
	Женщина	0,144	51	0,010	0,966	51	0,145
	Мужчина-лидер	0,123	47	0,075	0,969	47	0,236
Традиция	Женщина-лидер	0,119	62	0,029	0,972	62	0,158
	Женщина	0,114	51	0,095	0,957	51	0,064
	Мужчина-лидер	0,082	47	0,200	0,976	47	0,429
Скромность	Женщина-лидер	0,101	44	0,200	0,980	44	0,633
	Женщина	0,143	29	0,136	0,950	29	0,188
	Мужчина-лидер	0,143	46	0,019	0,972	46	0,316
Благожелательность Долг	Женщина-лидер	0,151	62	0,001	0,908	62	0,000
	Женщина	0,238	51	0,000	0,888	51	0,000
	Мужчина-лидер	0,178	47	0,001	0,877	47	0,000
Благожелательность Забота	Женщина-лидер	0,158	62	0,001	0,928	62	0,001
	Женщина	0,111	51	0,164	0,940	51	0,013
	Мужчина-лидер	0,194	47	0,000	0,915	47	0,002
Универсализм Забота	Женщина-лидер	0,138	62	0,005	0,932	62	0,002
	Женщина	0,193	47	0,000	0,900	47	0,001
	Мужчина-лидер	0,162	47	0,004	0,967	47	0,198
Универсализм Природа	Женщина-лидер	0,143	62	0,003	0,911	62	0,000
	Женщина	0,130	47	0,046	0,936	47	0,013
	Мужчина-лидер	0,125	47	0,066	0,968	47	0,213
Универсализм Толерантность	Женщина-лидер	0,188	62	0,000	0,949	62	0,012
	Женщина	0,179	47	0,001	0,886	47	0,000
	Мужчина-лидер	0,096	47	0,200	0,973	47	0,353
Независимая Я-концепция	Женщина-лидер	0,086	62	0,200	0,980	62	0,411
	Женщина	0,091	51	0,200	0,982	51	0,640
	Мужчина-лидер	0,099	47	0,200	0,977	47	0,492
Взаимозависимая Я-концепция	Женщина-лидер	0,110	62	0,060	0,964	62	0,066
	Женщина	0,126	51	0,043	0,902	51	0,000
	Мужчина-лидер	0,062	47	0,200	0,980	47	0,577

Результаты анализа показывают, что большинство данных не подчиняется нормальному закону распределения, поэтому для проведения корреляционного анализа был использован ранговый коэффициент корреляции Спирмена.

В таблицах 16-18 представлены результаты корреляционного анализа – взаимосвязь показателей Ценностного опросника Шварца с методами психодиагностики. Для всех этапов анализа при помощи методов математической стати-

стики было проведено соотнесение шкал опросников и тестов со шкалами портретного ценностного опросника Шварца, поскольку проверяется идея о том, каково (и существует ли) взаимовлияние ценностных ориентаций и различных когнитивных ресурсов у исследуемых групп.

Корреляционный анализ был проведен для каждой исследуемой группы (Женщины-лидеры, Женщины, Мужчины).

Таблица 16

**Корреляция показателей Портретного ценностного опросника Шварца с
Тестом диагностики эмпатических способностей В. Бойко
(группа «Женщины-лидеры»)**

Ценностные ориентации	Суммарный показатель эмпатии	Рациональный канал	Эмоциональный канал	Интуитивный канал	Установки	Проникающая способность	Идентификация
Самостоятельность Мысли	0,187	0,222	0,064	0,006	-0,039	0,061	0,273*
Самостоятельность Действия	0,087	0,166	-0,206	0,122	-0,175	0,021	0,234
Стимуляция	0,196	0,180	-0,056	0,048	0,053	0,292*	0,149
Гедонизм	0,243	0,264*	-0,113	0,094	0,228	0,143	0,032
Достижение	0,029	0,139	-0,045	0,038	-0,083	-0,031	0,061
Власть Ресурсы	-0,126	0,078	-0,161	-0,080	0,049	-0,275*	-0,245
Власть Доминирование	-0,148	-0,086	-0,221	0,075	-0,056	-0,143	-0,156
Репутация	0,083	0,181	0,073	-0,122	0,008	0,028	0,088
Безопасность Общественная	0,114	0,155	0,093	-0,043	0,017	-0,111	0,045
Безопасность Личная	0,079	0,094	0,089	0,065	-0,118	-0,198	0,045
Конформность Правила	0,005	-0,019	0,050	0,022	-0,166	0,013	0,070
Конформность Межличностная	0,202	0,142	0,256*	0,078	-0,022	0,055	0,047
Традиция	0,010	0,002	0,122	0,034	-0,114	0,012	-0,008
Скромность	0,144	-0,032	0,135	0,115	-0,081	0,072	0,275
Благожелательность Долг	0,147	0,192	0,326*	-0,016	-0,007	-0,047	0,087
Благожелательность Забота	0,165	0,102	0,239	-0,048	0,013	0,058	0,191
Универсализм Забота	0,261*	0,204	0,076	0,107	0,105	0,147	0,152
Универсализм Природа	0,343**	0,300*	0,397**	0,043	0,166	0,125	0,106
Универсализм Толерантность	0,230	0,105	0,301*	0,000	0,114	0,124	0,242

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для женщин-лидеров показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Тестом диагностики эмпатических способностей В. Бойко.

Показатель «Самостоятельность Мысли» статистически значимо напрямую связан с «Идентификацией» ($r=0,273$). «Стимуляция» достоверно напрямую связана с «Проникающей способностью» ($r=0,292$). «Гедонизм» напрямую связан с «Рациональным каналом» ($r=0,264$). «Конформность Межличностная» достоверно связана с «Эмоциональным каналом» ($r=0,256$). Показатель «Благожелательность Долг» статистически значимо связан с «эмоциональным каналом» ($r=0,326$). Показатель «Универсализм Забота» связан с суммарным показателем эмпатии ($r=0,261$). Показатель «Универсализм Природа» статистически напрямую связан с показателями «суммарный показатель эмпатии» ($r=0,343$), «рациональный канал» ($r=0,300$), «эмоциональный канал» ($r=0,397$). «Универсализм Толерантность» достоверно связан с «эмоциональным каналом» эмпатии ($r=0,301$).

Результаты корреляционного анализа указывают, что, чем выше будут значения показателей по шкалам ценностных ориентаций, тем выше будут соответствующие показатели теста эмпатических способностей, и наоборот.

Необходимо обратить внимание на следующее:

Наибольшее количество корреляций данных по тесту эмпатии выявлено с такими ценностными установками женщин-лидеров, как **«Благожелательность»**, **«Толерантность»** и **«Универсализм»**, которые относятся к сегменту социальной ориентации, это же при характеристике группы женщин-лидеров проявляется в большинстве корреляций с другими проведенными опросниками, тестами и шкалами [Рисунок 18].

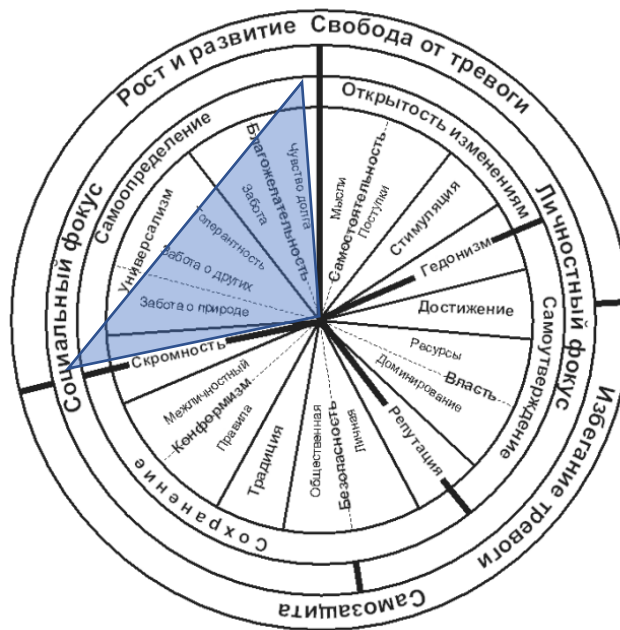


Рисунок 18. Портретный ценностный опросник Шварца

Наибольшее количество корреляций со шкалами ценностного опросника зафиксировано со шкалой теста эмпатии «Эмоциональный канал», что подтверждает полученные ранее выводы о значимой взаимосвязи эмоционального когнитивного ресурса, эмпатии с мотивационно-ценностными особенностями женщин-лидеров.

Обращает внимание установленная связь эмоционального канала эмпатии с ценностной ориентацией «Благожелательность. Долг», которая не проявляется у группы «Женщин» [Таблица 17], т.е. лидеры ориентированы не просто на универсализм и заботу, но и на долг, социальное служение (ценность также находится в сегменте социального фокуса).

Таблица 17

**Корреляция показателей Ценностного опросника Шварца с
Тестом диагностики эмпатических способностей В. Бойко (Группа «Женщины»)**

Ценностные ориентации	Сум- марный показа- тель эм- патии	Рацио- наль- ный канал	Эмо- цио- наль- ный канал	Ин- туи- тив- ный ка- нал	Уста- новки	Про- ника- ющая спо- соб- ность	Иден- тифи- кация
Самостоятельность Мысли	0,304*	0,385**	-0,003	0,065	0,119	-0,209	0,485**
Самостоятельность Действия	-0,093	-0,082	-0,309*	-0,017	-0,019	-0,120	0,251
Стимуляция	0,085	0,151	-0,108	-0,112	0,069	-0,062	0,373**
Гедонизм	-0,024	0,058	-0,269	-0,067	0,055	-0,070	0,186
Достижение	-0,141	-0,191	-0,111	-0,161	0,012	-0,040	0,116
Власть Ресурсы	-0,195	0,138	-0,035	-0,239	-0,090	-0,253	-0,060
Власть Доминирование	-0,274	0,013	-0,171	-0,267	-0,050	-0,268	-0,017
Репутация	-0,092	0,093	-0,026	-0,093	-0,070	-0,077	-0,003
Безопасность Общественная	-0,172	-0,008	-0,028	-0,133	-0,041	-0,108	-0,158
Безопасность Личная	-0,270	-0,038	-0,021	-0,185	-0,174	-0,090	-0,223
Конформность Правила	-0,041	0,074	0,077	-0,164	-0,019	0,007	-0,053
Конформность Межличностная	-0,075	0,033	0,075	0,051	-0,036	0,027	-0,392**
Традиция	-0,090	0,067	-0,052	-0,161	-0,076	0,105	-0,067
Скромность	-0,090	-0,270	0,160	0,018	-0,118	0,347	-0,281
Благожелательность Долг	-0,015	-0,011	-0,076	-0,142	0,072	0,176	0,075
Благожелательность Забота	0,012	-0,084	-0,014	0,013	-0,058	0,254	-0,038
Универсализм Забота	0,129	-0,101	0,235	0,052	0,099	0,019	-0,007
Универсализм Природа	0,010	0,071	0,046	-0,059	0,032	0,086	-0,079
Универсализм Толерантность	0,141	-0,024	-0,028	0,113	0,085	0,165	0,074

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для женщин показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Тестом диагностики эмпатических способностей В. Бойко.

Показатель «Самостоятельность Мысли» статистически значимо напрямую связан с показателями «суммарный показатель эмпатии», «рациональный

канал» ($r=0,385$), «идентификацией» ($r=0,484$). «Стимуляция» достоверно напрямую связана с «идентификацией» ($r=0,373$).

Результаты корреляционного анализа указывают, что, чем выше будут значения показателей по шкалам ценностных ориентаций, тем выше будут соответствующие показатели теста эмпатических способностей, и наоборот.

Выделяются также и обратные связи между показателями. «Самостоятельность действия» статистически обратно связана с «эмоциональным каналом» ($r=-0,309$). Показатель «Конформность личностная» достоверно обратно связан с «идентификацией» ($r=-0,392$). Эти взаимосвязи ценностной ориентации «Самостоятельность действия» и теста Бойко также подтверждены настоящим анализом.

Изучение корреляции обращает внимание на несколько значимых моментов.

В отличие группы «Женщины-лидеры» у «Женщин» высокий уровень эмпатии обуславливает «самостоятельности мысли». Причем в случае «самостоятельности мысли» связь прямая, чем выше у женщин развита эмпатия, тем выше самостоятельность мысли, но при этом совсем не проявляется социальный фокус, т.е. «благожелательность» и «универсализм», как у «женщин-лидеров».

Это же касается непроявленной (отсутствующей) корреляции с ценностной установкой толерантности, которая была выражена у «женщин-лидеров» [Таблица 18].

Таблица 18

Корреляция показателей Ценностного опросника Шварца с Тестом диагностики эмпатических способностей В. Бойко (Мужчина-лидер)

Ценностные ориентации	Суммарный показатель эмпатии	Рациональный канал	Эмоциональный канал	Интуитивный канал	Установки	Проникающая способность	Идентификация
1	2	3	4	5	6	7	8
Самостоятельность Мысли	0,167	0,072	-0,098	-0,167	0,286	0,163	0,266
Самостоятельность Действия	-0,109	-0,160	-0,142	-0,081	-0,104	-0,085	0,001

Продолжение Таблицы 15

1	2	3	4	5	6	7	8
Стимуляция	0,067	0,221	-0,032	-0,275	0,033	0,206	0,032
Гедонизм	0,175	0,183	0,170	-0,029	-0,021	0,047	0,430**
Достижение	-0,042	-0,171	-0,009	0,003	0,095	-0,214	0,000
Власть Ресурсы	0,065	-0,128	0,052	0,044	0,092	-0,109	0,255
Власть Доминирование	0,017	0,093	0,042	-0,048	-0,009	-0,224	0,180
Репутация	-0,072	-0,025	-0,044	-0,176	0,011	-0,022	-0,016
Безопасность Общественная	-0,157	-0,104	-0,035	-0,191	-0,060	-0,041	-0,176
Безопасность Личная	-0,024	-0,044	-0,080	-0,201	-0,064	0,027	0,203
Конформность Правила	-0,292*	-0,190	-0,170	-0,168	-0,250	-0,194	-0,221
Конформность Межличностная	0,081	0,031	0,119	0,108	0,046	-0,102	0,141
Традиция	-0,124	-0,133	-0,116	0,033	-0,108	-0,010	-0,131
Скромность	-0,096	-0,121	0,098	-0,188	-0,051	0,007	-0,120
Благожелательность Долг	0,024	0,154	-0,134	-0,266	-0,017	0,225	0,076
Благожелательность Забота	0,239	0,166	0,181	-0,145	0,254	0,377**	0,101
Универсализм Забота	-0,140	-0,282	0,011	-0,189	0,073	-0,007	-0,179
Универсализм Природа	0,161	-0,083	0,061	0,149	0,169	0,123	-0,002
Универсализм Толерантность	-0,178	-0,272	-0,223	-0,097	-0,093	-0,039	-0,049

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для мужчин-лидеров показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Тестом диагностики эмпатических способностей В. Бойко.

Отмечается с достаточно высоким уровнем корреляции, что «гедонизм» статистически значимо напрямую связан с «идентификацией» ($r=0,430$).

У мужчин выявилось, что данные теста уровня эмпатических способностей Бойко по шкале идентификации больше коррелирует с личным блоком ценностных ориентаций, в частности, с гедонизмом как ценностной ориентацией, а не с благожелательностью, универсализмом и толерантностью. «Гедонизм» находится в «личностном фокусе» ценностных ориентаций, а не в «социальном», как у женщин-лидеров.

Таблица 19

Корреляция показателей портретного ценностного опросника Шварца со шкалой AOS («Активность/Оптимизм») («Женщина-лидер»)

Ценностные ориентации	Активность	Оптимизм
Самостоятельность Мысли	0,421**	0,145
Самостоятельность Действия	0,280*	0,148
Стимуляция	0,521**	0,197
Гедонизм	-0,096	0,019
Достижение	0,213	-0,121
Власть Ресурсы	-0,051	0,041
Власть Доминирование	-0,150	-0,100
Репутация	0,083	-0,076
Безопасность Общественная	0,103	0,033
Безопасность Личная	-0,009	0,012
Конформность Правила	-0,113	-0,151
Конформность Межличностная	0,140	0,032
Традиция	-0,130	-0,105
Скромность	-0,063	-0,071
Благожелательность Долг	0,295*	-0,050
Благожелательность Забота	0,289*	-0,031
Универсализм Забота	0,296*	0,219
Универсализм Природа	0,195	0,123
Универсализм Толерантность	0,392**	0,054

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для женщин-лидеров [Таблица 19] показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Тестом AOS.

Показатель «Активность» статистически значимо напрямую связан с показателями:

- «Самостоятельность Мысли» ($r=0,421$),
- «Самостоятельность Действия» ($r=0,280$),
- «Стимуляция» ($r=0,521$),
- «Благожелательность Долг» ($r=0,295$),
- «Благожелательность Забота» ($r=0,289$),
- «Универсализм Забота» ($r=0,296$), «Универсализм Толерантность» ($r=0,392$).

Данные связи являются прямыми, что говорит о том, что чем выше будет значение показателя «Активность», тем выше будут значения данных показателей Ценностного опросника Шварца. Наиболее сильная связь проявляется между «Активностью» и «Стимуляцией» ($r=0,521$).

– Необходимо отметить влияние когнитивных ресурсов, в первую очередь, активности, на ценностные ориентации благожелательности, толерантности и универсализма, что присуще группе «женщин-лидеров» и это можно отнести к портретным характеристикам женского лидерства.

– Сила корреляции по шкале «самостоятельность мысли» со шкалой AOS выше именно у женщин-лидеров ($r=0,431$), для сравнения у женщин ($r=0,367$), у мужчин ($r=0,315$). То есть из всех трех групп жизненная активность сильнее всех способствует развитию самостоятельности мышления именно у женщин-лидеров, и наоборот – учитывая, что связь – двусторонняя.

Таблица 20

Корреляция показателей портретного ценностного опросника Шварца со шкалой AOS «Активность/Оптимизм» (Группа «Женщины»)

Ценностные ориентации	Активность	Оптимизм
Самостоятельность Мысли	0,367**	-0,021
Самостоятельность Действия	0,369**	0,086
Стимуляция	0,432**	-0,025
Гедонизм	0,396**	-0,201
Достижение	0,430**	0,068
Власть Ресурсы	0,356*	0,110
Власть Доминирование	0,354*	-0,007
Репутация	0,314*	-0,125
Безопасность Общественная	0,003	0,119
Безопасность Личная	0,161	0,120
Конформность Правила	0,047	-0,013
Конформность Межличностная	-0,189	-0,027
Традиция	-0,041	0,245
Скромность	-0,275	0,083
Благожелательность Долг	0,264	0,225
Благожелательность Забота	0,071	0,265
Универсализм Забота	0,063	0,260
Универсализм Природа	0,036	0,319*
Универсализм Толерантность	-0,052	0,291

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для женщин [Таблица 20] показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей.

Показатель «Активность» статистически значимо напрямую связан с показателями:

- «Самостоятельность Мысли» ($r=0,368$),
- «Самостоятельность Действия» ($r=0,369$),
- «Стимуляция» ($r=0,432$),
- «Гедонизм» ($r=0,396$), «Достижения» ($r=0,430$),
- «Власть Ресурсы» ($r=0,356$),
- «Власть Доминирование» ($r=0,354$),
- «Репутация» ($r=0,314$).

«Оптимизм» достоверно напрямую связан с показателем «Универсализм Природа» ($r=0,319$). Данные связи являются прямыми, что говорит о том, что чем выше будет значение показателей «Активности» и «Оптимизма», тем выше будут значения данных показателей Ценностного опросника Шварца. Наиболее сильная связь проявляется между «Активностью» и показателями «Стимуляции» ($r=0,432$) и «Достижения» ($r=0,430$).

– Обращает на себя внимание, что у группы «Женщины» рост «активности» также приводит к развитию ценностных ориентаций «власть», «гедонизм» и «достижение». Это может быть связано как раз с тем, что активность стимулирует развитие лидерских потребностей у женщин, чем выше их активность, тем выше запрос на ресурсы и достижения. А может обуславливаться тем, что женщины-лидеры уже состоявшиеся, все больше ориентируются на социальные ценности, их лидерство «переплавляется» в социально-направленное, что подтверждает портретную характеристику этой группы, определенную выше.

– Развитый «оптимизм» у женщин связан с ценностью «Универсализм Природа», и может быть в значительной степени обусловлен генетически (см., [139] и др.). Существенно здесь то, что оптимизм дает женщине довольно широ-

кую «рамку» развития и самореализации, тогда как у женщин-лидеров более выражена активность и связывается она с социальным фокусом приложения своих усилий.

Таблица 21

**Корреляция показателей портретного ценностного опросника
Шварца со шкалой AOS («Мужчины»)**

Ценностные ориентации	Активность	Оптимизм
Самостоятельность Мысли	0,315*	0,220
Самостоятельность Действия	0,225	0,251
Стимуляция	0,527**	0,257
Гедонизм	0,035	-0,034
Достижение	0,189	0,013
Власть Ресурсы	0,114	-0,092
Власть Доминирование	0,144	-0,049
Репутация	-0,152	0,214
Безопасность Общественная	-0,116	0,100
Безопасность Личная	-0,118	0,097
Конформность Правила	-0,244	0,180
Конформность Межличностная	-0,353*	0,020
Традиция	-0,252	0,134
Скромность	-0,095	-0,031
Благожелательность Долг	0,036	0,249
Благожелательность Забота	0,142	0,307*
Универсализм Забота	-0,224	0,110
Универсализм Природа	0,086	0,162
Универсализм Толерантность	-0,003	0,143

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для мужчин-лидеров [Таблица 21] показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Тестом AOS.

Показатель «Активность» статистически значимо напрямую связан с показателями:

- «Самостоятельность Мысли» ($r=0,315$),
- «Стимуляция» ($r=0,527$).

«Оптимизм» напрямую достоверно связан с показателем «Благожелательность Забота» ($r=0,307$). Данные связи являются прямыми, что говорит о том, что

чем выше будет значение показателей Активности и Оптимизма, тем выше будут значения данных показателей Ценностного опросника Шварца.

Выделяется обратная связь между показателями «Конформность межличностная» и «Активностью» ($r=-0,353$), т.е. чем выше значение показателя Конформность межличностная, тем ниже будет показатель «Активности».

Наиболее сильная связь проявляется между «Активностью» и «Стимуляцией» ($r=0,527$).

Кроме отмеченного выше для всех трех изучаемых групп, важно, что развитие активности у мужчин проецируется не в ценности универсализма и благожелательности, как у женщин, а в шкалу конформности, что позволяет лишь формировать и усиливать Я-концепцию, но не дает социального фокуса, как в случае с женщинами-лидерами.

Таблица 22

Корреляция показателей портретного ценностного опросника Шварца с опросником «Тенденции в принятии решений», DMTI («Женщины-лидеры»)

Ценностные ориентации	Максимизация	Сатисфизация	Минимизация
Самостоятельность Мысли	0,374**	0,369**	-0,330**
Самостоятельность Действия	0,341**	0,179	-0,050
Стимуляция	0,299*	0,181	-0,101
Гедонизм	-0,101	-0,028	0,173
Достижение	0,309*	-0,124	0,007
Власть Ресурсы	0,014	0,002	-0,010
Власть Доминирование	0,049	-0,071	0,081
Репутация	0,166	0,186	0,056
Безопасность Общественная	0,326**	0,246	-0,113
Безопасность Личная	0,193	-0,076	0,052
Конформность Правила	-0,132	-0,023	0,013
Конформность Межличностная	0,078	0,127	0,205
Традиция	-0,055	-0,046	0,040
Скромность	0,146	0,143	0,056
Благожелательность Долг	0,396**	0,178	-0,159
Благожелательность Забота	0,156	0,047	-0,155
Универсализм Забота	0,330**	0,201	-0,190
Универсализм Природа	0,084	0,174	-0,005
Универсализм Толерантность	0,218	0,219	-0,244

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для женщин-лидеров [Таблица 22] показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Опросником «Тенденции в принятии решений».

Показатель «Максимизация» статистически значимо напрямую связан с показателями:

- «Самостоятельность Мысли» ($r=0,374$),
- «Самостоятельность действия» ($r=0,341$),
- «Стимуляция» ($r=0,299$),
- «Достижение» ($r=0,309$),
- «Безопасность общественная» ($r=0,326$),
- «Благожелательность Долг» ($r=0,396$),
- «Универсализм Забота» ($r=0,330$).

Сатисфизация напрямую достоверно связана с показателем «Самостоятельность Мысли» ($r=0,369$). Данные связи являются прямыми, что говорит о том, что чем выше будет значение показателей Максимизация и Сатисфизация, тем выше будут значения данных показателей Ценностного опросника Шварца.

В исследуемой основной группе женщин-лидеров это, предварительно позволяет сделать следующие выводы. Максимизация (поиск наилучшего решения) связана с ценностью «Универсализм. Забота», у остальных двух групп проявлена только связь с ценностной ориентацией «Благожелательность».

Максимизация определяет высшую среди всех трех групп корреляцию с «Самостоятельностью мысли».

Таблица 23

**Корреляция показателей Ценностного опросника Шварца
с Опросником «Тенденции в принятии решений», DMTI (Группа «Женщины»)**

Ценностные ориентации	Максимизация	Сатисфизация	Минимизация
1	2	3	4
Самостоятельность Мысли	0,479**	0,235	0,007
Самостоятельность Действия	0,333*	0,250	-0,029
Стимуляция	0,320*	-0,028	-0,143
Гедонизм	0,175	-0,256	0,066
Достижение	0,425**	0,012	0,116

1	2	3	4
Власть Ресурсы	0,332*	0,034	0,031
Власть Доминирование	0,426**	0,128	0,185
Репутация	0,046	-0,163	0,163
Безопасность Общественная	0,024	-0,090	-0,018
Безопасность Личная	0,032	-0,160	-0,077
Конформность Правила	0,102	-0,033	-0,063
Конформность Межличностная	-0,076	-0,033	0,008
Традиция	0,088	0,038	0,129
Скромность	-0,114	-0,118	-0,002
Благожелательность Долг	0,313*	0,107	0,081
Благожелательность Забота	0,158	-0,032	0,134
Универсализм Забота	0,174	0,240	-0,094
Универсализм Природа	0,223	0,099	0,134
Универсализм Толерантность	0,138	0,145	0,128

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для женщин [Таблица 23] показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Опросником «Тенденции в принятии решений».

Показатель «Максимизация» статистически значимо напрямую связан с показателями:

- «Самостоятельность Мысли» ($r=0,479$),
- «Самостоятельность действия» ($r=0,333$),
- «Стимуляция» ($r=0,320$),
- «Достижение» ($r=0,425$),
- «Власть Ресурсы» ($r=0,332$),
- «Власть Доминирование» ($r=0,426$),
- «Благожелательность Долг» ($r=0,313$).

Данные связи являются прямыми, что говорит о том, что чем выше будет значение показателя Максимизация, тем выше будут значения данных показателей Ценностного опросника Шварца.

Как было отмечено выше, при анализе корреляции с другими шкалами и опросниками, у группы женщин максимизация и сатисфизация принятия реше-

ний эксплицирует повышение значений по шкалам власти, достижения и доминирования, тогда как у состоявшихся женщин-лидеров – повышение шкал благожелательности и универсализма, в первую очередь, заботы и долга, то есть социальной проекции саморазвития.

Таблица 24

**Корреляция показателей Ценностного опросника Шварца
с Опросником «Тенденции в принятии решений», DMTI (Мужчина-лидер)**

Ценностные ориентации	Максимизация	Сатисфизация	Минимизация
Самостоятельность Мысли	0,369*	0,178	-0,359*
Самостоятельность Действия	0,050	-0,036	-0,175
Стимуляция	0,326*	0,138	-0,281
Гедонизм	0,092	0,178	0,137
Достижение	0,133	0,090	-0,208
Власть Ресурсы	0,138	-0,005	-0,100
Власть Доминирование	0,091	0,114	0,053
Репутация	0,176	0,052	-0,056
Безопасность Общественная	0,086	0,025	-0,186
Безопасность Личная	0,275	0,341*	-0,009
Конформность Правила	-0,022	-0,076	-0,116
Конформность Межличностная	-0,040	-0,010	0,041
Традиция	-0,143	-0,141	0,085
Скромность	0,038	0,196	0,129
Благожелательность Долг	0,409**	0,402**	-0,305*
Благожелательность Забота	0,201	0,309*	-0,299*
Универсализм Забота	0,090	0,221	0,019
Универсализм Природа	0,195	-0,042	-0,359*
Универсализм Толерантность	0,215	-0,053	-0,170

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для мужчин-лидеров [Таблица 24] показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Опросником «Тенденции в принятии решений».

Показатель «Максимизация» статистически значимо напрямую связан с показателями:

- «Самостоятельность Мысли» ($r=0,369$),
- «Стимуляция» ($r=0,326$),
- «Благожелательность Долг» ($r=0,409$).

Сатисфизация напрямую достоверно связана с показателями «Безопасность личная» ($r=0,341$) и «Благожелательность Долг» ($r=0,402$). Данные связи являются прямыми, что говорит о том, что чем выше будет значение показателей Максимизация и Сатисфизация, тем выше будут значения данных показателей Ценностного опросника Шварца.

Группа мужчин-лидеров также показывает высокие значения корреляции DMTI-шкал с ценностными ориентациями. Обращает на себя внимание что чем выше минимизация, то есть отсутствие затрат усилий на поиск лучшего или удовлетворяющего решения, тем сильнее снижается развитие ценностной ориентации «Долг». Отсутствие корреляций по шкалам «забота» и «толерантность» является значимым для сравнения показателей с группой женщин-лидеров, у которых эти ценностные ориентации коррелируются со шкалами опросника DMTI.

Таблица 25

**Корреляция показателей Ценностного опросника Шварца
со шкалами SCS (Женщина-лидер)**

Ценностные ориентации	Независимая Я-концепция	Взаимозависимая Я-концепция
Самостоятельность Мысли	0,271*	0,075
Самостоятельность Действия	0,425**	-0,100
Стимуляция	0,192	0,258*
Гедонизм	0,361**	-0,234
Достижение	0,166	0,001
Власть Ресурсы	0,048	-0,041
Власть Доминирование	0,117	-0,134
Репутация	0,163	0,033
Безопасность Общественная	0,080	0,071
Безопасность Личная	0,066	0,197
Конформность Правила	-0,185	0,407**
Конформность Межличностная	-0,114	0,456**
Традиция	-0,116	0,267*
Скромность	-0,051	0,401**
Благожелательность Долг	-0,083	0,268*
Благожелательность Забота	0,078	0,344**
Универсализм Забота	0,132	0,235
Универсализм Природа	0,059	0,184
Универсализм Тolerантность	0,051	0,242

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для женщин-лидеров [Таблица 25] показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Тестом SCS.

Показатель «Независимая Я-концепция» статистически значимо напрямую связан с показателями:

- «Самостоятельность Мысли» ($r=0,271$),
- «Самостоятельность действия» ($r=0,425$),
- «Гедонизм» ($r=0,361$).

Взаимозависимая Я-концепция напрямую достоверно связана с показателями:

- «Стимуляция» ($r=0,258$),
- «Конформность Правила» ($r=0,407$),
- «Конформность Межличностная» ($r=0,456$),
- «Традиция» ($r=0,267$),
- «Скромность» ($r=0,401$),
- «Благожелательность Долг» ($r=0,268$),
- «Благожелательность забота» ($r=0,344$).

Данные связи являются прямыми, что говорит о том, что чем выше будет значение показателей Независимая Я-концепция и Взаимозависимая Я-концепция, тем выше будут значения данных показателей Ценностного опросника Шварца.

Действительно, развития Я-концепция как когнитивный конструкт и ресурс в значительной степени влияет на развитие таких ценностных ориентаций как самостоятельность мысли и действия, выше в исследовании отмечалось, что такая связь – двусторонняя

Но наиболее важным моментом в данной части анализа является связь взаимозависимой Я-концепции с ценностными установками «Традиция», «Скромность», «Благожелательность» и «Универсализм». Как было описано выше, средние значения по шкале взаимозависимой Я-концепции оказались не так высоки,

как ожидалось у группы женщин-лидеров, лидерское начало связано, скорее, с развитием независимой Я-концепции. Но видно здесь, что именно Взаимозависимая концепция женщин-лидеров обуславливает рост ценностных ориентаций социального фокуса, это логично, но в данном случае – и обосновано математико-статистически, что важно для понимания портрета женщины лидера через призму выбранных шкал, опросников и тестов.

Таблица 26

**Корреляция показателей Ценностного опросника Шварца
с Тестом SCS (Группа «Женщины»)**

Ценностные ориентации	Независимая Я-концепция	Взаимозависимая Я-концепция
Самостоятельность Мысли	0,358*	-0,191
Самостоятельность Действия	0,364**	-0,187
Стимуляция	0,171	-0,093
Гедонизм	0,118	-0,169
Достижение	0,392**	-0,199
Власть Ресурсы	0,239	-0,417**
Власть Доминирование	0,413**	-0,220
Репутация	0,149	0,012
Безопасность Общественная	-0,007	0,035
Безопасность Личная	0,032	-0,056
Конформность Правила	0,072	0,297*
Конформность Межличностная	-0,076	0,513**
Традиция	0,117	0,359*
Скромность	-0,046	0,586**
Благожелательность Долг	0,299*	0,288*
Благожелательность Забота	0,140	0,274
Универсализм Забота	0,240	0,315*
Универсализм Природа	0,309*	0,302*
Универсализм Толерантность	0,381**	0,318*

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для женщин [Таблица 26] показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Тестом SCS.

Показатель «Независимая Я-концепция» статистически значимо напрямую связан с показателями:

- «Самостоятельность Мысли» ($r=0,358$),
- «Самостоятельность действия» ($r=0,364$),
- «Достижение» ($r=0,392$),
- «Власть Доминирование» ($r=0,413$),
- «Благожелательность Долг» ($r=0,299$),
- «Универсализм Природа» ($r=0,309$),
- «Универсализм Толерантность» ($r=0,381$).

Взаимозависимая Я-концепция напрямую достоверно связана с показателями:

- «Конформность Правила» ($r=0,297$),
- «Конформность Межличностная» ($r=0,513$),
- «Традиция» ($r=0,359$),
- «Скромность» ($r=0,586$),
- «Благожелательность Долг» ($r=0,288$),
- «Универсализм забота» ($r=0,315$),
- «Универсализм Природа» ($r=0,302$),
- «Универсализм Толерантность» ($r=0,318$).

Данные связи являются прямыми, что говорит о том, что чем выше будет значение показателей Независимая Я-концепция и Взаимозависимая Я-концепция, тем выше будут значения данных показателей Ценностного опросника Шварца.

Выделяется обратная связь между показателями «Взаимозависимая Я-концепция» и показателем «Власть Ресурсы» ($r=-0,417$), т.е. чем выше значение показателя Взаимозависимая Я-концепция, тем ниже будет показатель «Власть ресурсы».

Хорошо видно по результатам статистического анализа, что закономерности предыдущих корреляций подтверждаются и здесь, в связи со шкалой SCS. Развитая Я-концепция проецируется на ценностные установки власти, достижения, но главное – универсализма и благожелательности, а взаимозависимая Я-

концепция так же, как и у женщин лидеров проецирует скромность, традиции как уникальную составляющую ценностно-культурного кода русской женщины. И очень видно наглядно, что эти ценностные ориентации не так проявлены у мужчин-лидеров в связи с когнитивными конструктами SCS [Таблица 27].

Таблица 27

**Корреляция показателей Ценностного опросника Шварца
с Тестом SCS (Мужчина-лидер)**

Ценностные ориентации	Независимая Я-концепция	Взаимозависимая Я-концепция
Самостоятельность Мысли	0,348*	0,040
Самостоятельность Действия	0,176	-0,227
Стимуляция	0,451**	-0,012
Гедонизм	0,267	-0,212
Достижение	0,016	-0,028
Власть Ресурсы	0,244	-0,182
Власть Доминирование	0,115	0,020
Репутация	-0,132	0,252
Безопасность Общественная	-0,013	0,288
Безопасность Личная	0,174	0,078
Конформность Правила	-0,273	0,061
Конформность Межличностная	-0,240	0,415**
Традиция	-0,243	0,400**
Скромность	0,122	0,147
Благожелательность Долг	0,287	0,124
Благожелательность Забота	0,405**	0,155
Универсализм Забота	-0,093	0,309*
Универсализм Природа	0,025	0,093
Универсализм Толерантность	0,101	0,187

Примечания: *Значимость при $p=0,05$ (двухсторонняя); **Значимость при $p=0,01$ (двухсторонняя)

Результаты анализа для мужчин-лидеров показывают, что выявлены статистически значимые связи показателей Ценностного опросника Шварца с Тестом SCS.

Показатель «Независимая Я-концепция» статистически значимо напрямую связан с показателями:

- «Самостоятельность Мысли» ($r=0,348$),
- «Стимуляция» ($r=0,451$),

- «Благожелательность Забота» ($r=0,405$).

Взаимозависимая Я-концепция напрямую достоверно связана с показателями

- «Конформность Межличностная» ($r=0,415$),
- «Традиция» ($r=0,400$),
- «Универсализм забота» ($r=0,309$).

Данные связи являются прямыми, что говорит о том, что чем выше будет значение показателей Независимая Я-концепция и Взаимозависимая Я-концепция, тем выше будут значения данных показателей Ценностного опросника Шварца.

Вместе с тем важно, как и в предыдущих разделах анализа, что самих корреляций между шкалами Я-концепции и ценностных ориентаций у мужчин меньше, чем у женщин и женщин-лидеров.

Так же, как и выше, у мужчин в связи при высоких значениях по шкалам SCS отмечается рост конформности, а у женщин – социально-ориентированных метрик долга и заботы.

Математико-статистический анализ показывает наличие устойчивых корреляций когнитивных ресурсов и ценностных ориентаций.

У женщин-лидеров происходит как бы квазисоциальная трансформация ценностной модели развития, что выражается в высокой корреляции всех тестов, опросников и шкал с такими ориентациями, как:

- «Универсализм. Забота»,
- «Универсализм. Толерантность»,
- «Благожелательность. Долг»,
- «Традиции».

Для того, чтобы определить, можно ли кластеризовать факторы, определяющие особенности мотивационно-ценностной сферы женщин-лидеров можно применить более глубокий инструментальный факторного анализа.

Факторный анализ

В ходе проведения факторного анализа использовался метод главных компонент, который помогает определить наименьшее число факторов, которые объясняют значительную часть дисперсии. Для проведения дальнейшего анализа выделенные факторы должны объяснять не менее 50,1% дисперсии.

«Женщины-лидеры».

Выделено 6 факторов, которые объясняют 60% общей дисперсии [Таблица 28].

Таблица 28

Факторный анализ. Группа «Женщины-лидеры»

Шкалы тестов и опросников	Фактор					
	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	7
Универсализм Природа	0,758					
Безопасность Личная	0,749					
Взаимозависимая Я-концепция	0,704					
Благожелательность Забота	0,703					
Скромность	0,694					
Конформность Межличностная	0,682					
Конформность Правила	0,600					
Репутация	0,507					
Традиция	0,461					
Максимизация		0,714				
Самостоятельность Мысли		0,687				
Универсализм Толерантность		0,681				
Активность		0,650				
Минимизация		-0,625				
Универсализм Забота		0,551				
Стимуляция		0,509				
Благожелательность Долг		0,494				
Безопасность Общественная		0,487				
Сатисфизация		0,445				
Суммарный показатель эмпатии			0,868			
Проникающая способность			0,795			
Идентификация			0,683			
Интуитивный канал			0,629			
Власть Доминирование				0,809		
Достижение				0,772		
Самостоятельность Действия				0,539		
Власть Ресурсы				0,509		
Оптимизм					0,688	
Установки					0,673	

Продолжение Таблицы 28

1	2	3	4	5	6	7
Рациональный канал					0,540	
Эмоциональный канал						0,670
Независимая Я-концепция						-0,503
Гедонизм						-0,422

Особенно интересны первые 4 выявленных фактора из шести. Они наглядно иллюстрируют, как на выбранных для исследования шкалах, тестах и опросниках могут быть проявлены виды когнитивных ресурсов, включающих как сами когнитивные конструкты, так и влияющие с ними ценностные установки.

Такие компоненты первого фактора, как «Универсализм. Природа», «Взаимозависимая Я-концепция», «Благожелательность. Забота», «Репутация», «Скромность» и «Традиции», «Конформность. Правила» (7 переменных из 9) можно отнести к описанному выше LQ – love quotient, или «социально-чувственному когнитивному ресурсу», который является одним из ключевых дескрипторов и предикторов женского лидерства. Выше было описано, что ресурс может включать такие компоненты, как «аутентичность», «умение делать добро», «человекоцентричность», «мягкая сила». С ними могут быть соотнесены и приведенные выше шкалы, вошедшие как переменные в первый фактор. В силу своих названий они могут интерпретироваться различно, и опросники могут варьироваться, но в составе этого фактора четко видны: социальный фокус ценностной ориентации, развитая взаимозависимая Я-концепция, уважение к людям и традициям, забота. Интересно, что в авторском исследовании 2022 года именно группа женщин-лидеров выбрала для себя как приоритет развития социально-чувственный когнитивный ресурс.

Тогда становится возможным на основании этих шкал описать и второй выявленный фактор, его можно назвать IQ – рациональный когнитивный ресурс. Максимизация, самостоятельность мысли, долг, стимуляция и обратный коэффициент минимизации отличают рациональную сферу женщин-лидеров. Как отмечено выше, сюда же попала и Забота, поскольку она становится предметом

максимизации у женщин-лидеров, то есть поиска наилучших решений об окружающих людях.

Третий фактор – эмоциональный интеллект. Снова необходимо оговориться, это выбор заданных шкал в тестах. Именно поэтому не выявился как кластер/фактор VQ – ресурс жизнестойкости, на него просто не было по сути отдельных шкал в выбранных тестах, но в группировках шкал видимо преобладают виды остальных трех когнитивных ресурсов. Здесь это – все 4 показателя эмпатии из теста Бойко. И не случайно, что сгруппировались в фактор они только у женщин-лидеров, поскольку эмпатия в этой группе показала самое высокое значение. В остальных группах она как бы «рассыпалась» по факторам, не являясь ключевой «портретной» характеристикой группы.

Четвертый фактор связан именно с лидерством, и также проявлен в факторном анализе только у группы женщин-лидеров.

Две шкалы из ценностных ориентаций «власть» (ресурсы и доминирование), а также самостоятельность в действиях и ориентация на достижение – выраженные характеристики, присущие лидерской позиции, которые также отчасти проявились в группе «мужчин» и не проявились у группы «женщины».

«Женщины»

В работе в ходе факторного анализа было выделено 6 факторов, которые объясняют 68% общей дисперсии [Таблица 29].

Таблица 29

Факторный анализ. Группа «Женщины»

Шкалы тестов и опросников	Фактор					
	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	7
Универсализм Забота	0,869					
Взаимозависимая Я-концепция	0,799					
Скромность	0,772					
Универсализм Природа	0,713					
Конформность Межличностная	0,703					
Благожелательность Долг	0,688					
Власть Ресурсы	-0,619					

Продолжение Таблицы 29

1	2	3	4	5	6	7
Универсализм Толерантность	0,612					
Самостоятельность Действия		0,820				
Максимизация		0,768				
Независимая Я-концепция		0,673				
Самостоятельность Мысли		0,656				
Власть Доминирование		0,581				
Достижение		0,562				
Идентификация		0,521				
Активность		0,485				
Безопасность Общественная			0,798			
Безопасность Личная			0,669			
Традиция			0,639			
Гедонизм			0,621			
Репутация			0,557			
Благожелательность Забота			0,494			
Интуитивный канал			-0,419			
Суммарный показатель эмпатии				0,945		
Установки				0,743		
Рациональный канал				0,723		
Проникающая способность					0,801	
Оптимизм					0,729	
Эмоциональный канал					-0,530	
Сатисфизация					-0,514	
Минимизация						0,718
Стимуляция						-0,586
Конформность Правила						0,511

По таблице 29 видно, что у группы женщин не сформировался устойчивый фактор лидерства, а его шкалы, создавшие этот фактор у женщин-лидеров, как бы «распылились» по другим факторам. На первом месте у женщин также остается «социально-чувственный когнитивный ресурс», предиктивно определяющий особенности мотивационно-ценностной сферы, но здесь количество шкал/переменных в составе критерия меньше, чем у женской лидерской группы. Однако забота, скромность, связь с природой, по-видимому, как раз являются имманентными характеристиками женщины как таковой, ее сути и природы. И именно это становится ключом к пониманию мягкой силы женского лидерства: дать и сберечь жизнь, проявить заботу, найти решение, ценное для всех сторон,

увлечь. Также видно, насколько сильнее и по среднему значению, и по корреляциям эти качества выражены у женщин-лидеров, чем у женщин, и тем более – мужчин.

Второй фактор также может быть описан как IQ, рациональный когнитивный ресурс, и выражен он так же сильно, как у женщин-лидеров, но состав переменных несколько иной, а третий и четвертый фактор хорошо группируются в EQ – эмоциональный когнитивный ресурс.

«Мужчины-лидеры»

В работе в ходе факторного анализа было выделено 6 факторов, которые объясняют 61% общей дисперсии.

Таблица 30 отражает факторный анализ по группе «Мужчины».

Таблица 30

Факторный анализ. Группа «Мужчины»

Шкалы тестов и опросников	Компонент					
	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	7
Суммарный показатель эмпатии	0,980					
Эмоциональный канал	0,779					
Установки	0,734					
Идентификация	0,657					
Интуитивный канал	0,576					
Проникающая способность	0,512					
Рациональный канал	0,504					
Универсализм Природа		0,732				
Минимизация		-0,691				
Самостоятельность Мысли		0,635				
Универсализм Толерантность		0,578				
Стимуляция		0,555				
Максимизация		0,467				
Конформность Межличностная			0,764			
Конформность Правила			0,640			
Репутация			0,619			
Взаимозависимая Я-концепция			0,596			
Активность			-0,566			
Независимая Я-концепция			-0,558			
Безопасность Общественная			0,496			
Сатисфизация				0,740		
Благожелательность Долг				0,643		
Оптимизм				0,602		

Продолжение Таблицы 29

1	2	3	4	5	6	7
Власть Ресурсы					0,818	
Власть Доминирование					0,668	
Достижение					0,661	
Традиция					-0,629	
Самостоятельность Действия					0,531	
Скромность						0,764
Безопасность Личная						0,684
Универсализм Забота						0,646
Гедонизм						0,629
Благожелательность Забота						0,451

Весьма характерно и хорошо визуализируется у группы мужчин:

– Снова, как и у женщин-лидеров появляется фактор лидерства, и он также не на самой высокой позиции, но у группы женщин он не сложился как таковой в принципе.

– Только третий сверху фактор LQ – социально-чувственного когнитивного ресурса, а у двух групп женщин он был на первом месте

– Набор переменных в EQ и IQ очень похож на группу женщин-лидеров.

Еще раз необходимо отметить, что названия даны условно, но группировка в целом отражает, как когнитивные ресурсы портретно фокусируют образы трех исследованных групп, и, конечно, в первую очередь, группу женщин-лидеров. Другие шкалы и опросники могли бы также высветить четвертый вид интеллекта/ресурса – ресурс жизнестойкости, VQ, и провести такое исследование становится интересным в перспективе.

Корреляционно-регрессионный анализ.

Корреляционно-регрессионный анализ позволил выявить влияние независимых (факторных) переменных на зависимые (результатные) переменные.

В регрессионном анализе построена модель регрессии в виде математической функции, которая показывает влияние факторов (регрессоров) на зависимые переменные.

Использован критерий Фишера F для оценки значимости различия дисперсий, полученных на разных выборках. Для этого был проведен анализ дисперсии, что впоследствии позволило выявить, насколько данные эмпирического исследования отвечают простроенной модели.

P-значение или, в ряде случаев, p-уровень – достоверность статистической значимости, p-критерий — это мера уверенности в «истинности» результата. P-значение рассчитано, чтобы было возможно определить, отличаются ли фактические результаты от ожидаемых настолько, чтобы можно было не отвергать нулевую гипотезу, о том, что не существует связи между полученными фактическими результатами и данными эмпирического исследования. Также отметим, что при p-значении $> 0,05$, любая рассматриваемая нулевая гипотеза остается в силе, иначе отвергается. Нулевую гипотезу отвергают, если наше значение p ниже уровня значимости, т.е., если $p < \alpha$. Нулевая гипотеза представляет собой достаточно строгое утверждение. Следует рассматривать значение p как значимое, если оно скорее будет меньше 0,05, чем меньше 0,01. Можно сказать, чем меньше p-уровень, тем более значимой определяется тестовая статистика, т. е. значимы различия. Чем меньше p-уровень, тем сильнее основания отвергнуть нулевую гипотезу.

Постепенное включение в уравнение все новых независимых переменных является отражением метода шагового отбора.

Была поставлена цель провести регрессионный анализ для двух шкал опросника Шварца по отношению к другим шкалам и опросникам, они наиболее характерно проявились как портретные характеристики группы «женщина-лидер» при проведении исследований: Благожелательность. Забота и Благожелательность. Долг, как фокусы «мягкой силы» и социальной ориентации женского лидерства.

Модель «Благожелательность Забота» («Женщины-лидеры»)

Расчет коэффициента корреляции при помощи критерия Спирмена показывает, что существует статистически значимая связь между показателем «Благожелательность Забота» и другими показателями опросников.

Построена регрессионная модель, отражающая зависимость показателей опросников на шкалу «Благожелательность Забота».

Для построения регрессии применен шаговый отбор. Результаты построения регрессии представлены в таблице 32.

Таблица 32

Результаты регрессионного анализа – Благожелательность Забота
(«Женщины-лидеры»)

Шкалы тестов и опросников	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Значимость	Статистика коллинеарности	
	B	Стандартная ошибка	Бета			Допуск	VIF
(Константа)	6,883	1,627		4,229	0,000		
Скромность	0,192	0,055	0,320	3,456	0,001	0,738	1,355
Безопасность Личная	0,373	0,062	0,557	5,997	0,000	0,732	1,366
Универсализм Толерантность	0,266	0,078	0,334	3,413	0,002	0,660	1,514
Безопасность Общественная	-0,371	0,093	-0,392	-3,988	0,000	0,655	1,526
Интуитивный канал	-0,442	0,126	-0,375	-3,516	0,001	0,555	1,802
Универсализм Забота	0,198	0,084	0,234	2,367	0,024	0,648	1,543
Суммарный показатель эмпатии	0,095	0,046	0,218	2,079	0,045	0,575	1,740

К уравнению регрессии применен критерий Фишера ($F < 0,05$).

Полученные результаты ($F = 17,750$, $p < 0,001$) высокую достоверность. Коэффициент инфляции дисперсии VIF составил не более 1,8, таким образом для данного уравнения регрессии коллинеарность не значима.

Для оценки значимости независимых переменных применен t-критерий Стьюдента. Для построенного уравнения регрессии статистически значимыми являются 7 переменных:

- «Безопасность личная» ($t=5,997$, $p<0,001$),
- «Скромность» ($t=3,456$, $p=0,001$),
- «Универсализм Толерантность» ($t=3,413$, $p=0,002$),
- «Безопасность общественная» ($t = -3,988$, $p<0,001$),
- «Интуитивный канал» ($t = -3,516$, $p=0,001$),
- «Универсализм забота» ($t=2,367$, $p=0,024$)
- «Суммарный показатель эмпатии» ($t=2,079$, $p=0,045$).

Согласно показателю b , увеличение значения показателя «Скромности» на 1 балл влечет за собой повышение «Благожелательности Заботы» в среднем на 0,192. «Безопасность личная» положительно влияет на «Благожелательность Заботу». Увеличение показателя «Универсализм Забота» на 1 балл влечет за собой повышение «Благожелательности Заботы» в среднем на 0,266.

Увеличение суммарного показателя эмпатии на 1 балл влечет за собой повышение «Благожелательности Заботы» в среднем на 0,095.

Таким образом, математически подтверждается, что когнитивные ресурсы и ценностные установки (на примере шкалы ценностной ориентации «Забота» оказывают взаимовлияние друг на друга, предизируя взаимное развитие их у женщин-лидеров.

Модель «Благожелательность Долг» («Женщины-лидеры»)

Расчет коэффициента корреляции при помощи критерия Спирмена показывает, что существует статистически значимая связь между показателем «Благожелательность Долг» и другими показателями опросников.

Построена регрессионная модель, отражающая зависимость показателей опросников на шкалу «Благожелательность Долг».

Для построения регрессии применен шаговый отбор. Результаты построения регрессии представлены в таблице 33.

**Результаты регрессионного анализа – «Благожелательность Долг»
(«Женщины-лидеры»)**

Шкалы тестов и опросников	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Значимость	Статистика коллинеарности	
	B	Стандартная ошибка	Бета			Допуск	VIF
(Константа)	-3,491	2,500		-1,396	0,171		
Максимизация	0,330	0,055	0,587	6,051	0,000	0,833	1,200
Репутация	0,337	0,095	0,329	3,542	0,001	0,907	1,102
Благожелательность Забота	0,344	0,130	0,268	2,651	0,012	0,766	1,305
Активность	-0,185	0,059	-0,330	-3,121	0,004	0,703	1,423
Универсализм Толерантность	0,251	0,112	0,246	2,240	0,031	0,649	1,541

К уравнению регрессии применен критерий Фишера ($F < 0,05$).

Полученные результаты ($F = 18,285$, $p < 0,001$) подтверждают высокую достоверность регрессии. Коэффициент инфляции дисперсии VIF составил не более 1,5, таким образом для данного уравнения регрессии коллинеарность не значима.

Для оценки значимости независимых переменных применен t-критерий Стьюдента. Для построенного уравнения регрессии статистически значимыми являются пять переменных:

- «Максимизация» ($t = 6,051$, $p < 0,001$),
- «Репутация» ($t = 3,542$, $p = 0,001$),
- «Благожелательность Забота» ($t = 2,651$, $p = 0,012$),
- «Активность» ($t = -3,121$, $p = 0,004$),
- «Универсализм толерантность» ($t = 2,240$, $p = 0,031$).

Увеличение значения показателя «Максимизация» на 1 балл влечет за собой повышение показателя «Благожелательности Долг» в среднем на 0,330. «Репутация» положительно влияет на «Благожелательность Долг» (0,337).

Значение коэффициента при независимой переменной «Благожелательность забота» равно 0,344, что говорит о положительной связи. Увеличение показателя «Благожелательность» забота на 1 балл влечет за собой повышение «Благожелательности Долг» в среднем на 0,344.

Показатель «Активность» отрицательно влияет на «Благожелательность Долг» (-0,185).

Значение коэффициента при независимой переменной «Универсализм Толерантность» равно 0,251. Увеличение показателя «Универсализм Толерантность» на 1 балл влечет за собой повышение «Благожелательности Долг» в среднем на 0,251.

Выводы по Главе 2

Таким образом: социальный фокус и ценность долга обусловлены у женщин-лидеров в высокой степени совокупностью когнитивных ресурсов, таких как максимизация в принятии решений и высокий уровень развития Я-концепции, активность и оптимизм, благожелательность, высокий уровень развития эмпатии. Отдельным фактором, влияющим на мотивационно-ценностную сферу, является лидерство и лидерская позиция, готовность к преобразованиям. В высокой степени на мотивационно-ценностную сферу влияют традиции, традиционные духовно-нравственные ценности. Гипотезы подтвердились в ходе прикладного эмпирического исследования, проведенного с 309 респондентами, а также по результатам анализа полученных данных математико-статистическим инструментарием.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный теоретико-методологической и источниковый анализ современного психологического знания, эмпирическое исследование, проходившее в два этапа, в том числе при помощи методов математической статистики позволили сделать следующие **выводы**.

Мотивационно-ценностная сфера женщин-лидеров имеет специфические особенности. Это доказано в том числе сравнительным анализом с группами женщин и мужчин-лидеров при проведении эмпирического исследования.

В качестве предикторов женского лидерства выступают такие особенности мотивационно-ценностной сферы, как готовность к активным преобразованиям в социальной сфере, высокий оптимизм, дающий настрой на эти позитивные преобразования; принятие лидерских решений, учитывающих интересы различных сторон, с фокусом на заботе о людях; понимание себя как лидера изменений, высокий уровень развития Я-концепции; высокий уровень эмпатии и эмоционального интеллекта.

Социальную направленность женского лидерства определяют, в том числе, такие ценностные ориентации и традиционные духовно-нравственные ценности, как долг (служение), традиции, семья, взаимоуважение, милосердие, гуманизм, а также толерантность.

Наряду с ценностями и мотивами в системе мотивационно-ценностных оснований личностно-детерминирующими факторами выступают и более сложные конструкты, связанные со смысловой и когнитивной сферами личности, когнитивные ресурсы. Двусторонняя связь и взаимовлияние когнитивных ресурсов и мотивационно-ценностной сферы, в первую очередь ценностных ориентаций, подтвердилась в ходе корреляционного и корреляционно-факторного анализа.

Если взять за основу одно описанное выше определение лидерства, то лидерство – это способность вести за собой людей для достижения целей.

Тогда женское лидерство может быть определено как влияние на других людей, основанное на применении «мягкой силы» и гармоничном саморазвитии в различных жизненных сферах для достижения социально-направленных целей.

К портретным характеристикам женского лидерства относятся те, которые определяют «мягкую силу» и «социальную направленность целей».

К первой части, «мягкой силе», как портрету женщины-лидера, согласно результатам исследования, можно отнести:

- готовность к активным преобразованиям окружающей среды, высокий оптимизм, дающий настрой на эти позитивные преобразования;
- принятие лидерских решений, учитывающих интересы различных сторон, с фокусом на заботе о людях.
- понимание себя как лидера изменений, высокий уровень развития Я-концепции.
- высокий уровень эмпатии и эмоционального интеллекта, умение слышать людей и вовлекать их в достижение целей.

Ко второй части, связанной с «социальной направленностью целей» будут отнесены:

- ценность долга (служения) как социального фокуса саморазвития;
- традиционные духовно-нравственные ценности как предиктор мотивационно-ценностной сферы, в первую очередь такие, как традиции, семья, взаимопочтение, милосердие, гуманизм;
- толерантность как ценностная ориентация.

Практические рекомендации. На основе проведенного исследования, могут быть сформулированы рекомендации в части мотивационно-ценностных особенностей в нескольких предметных областях.

1. Рекомендации в части методологии проведенного исследования:

- предметом будущих расширенных исследований может стать сравнительный анализ мотивационно-ценностной сферы до и после прохождения образовательного мероприятия «Женщина-лидер» с целью проверки гипотез о том,

насколько программа влияет на развитие этой сферы в целом. В частности, могут быть в значительной степени трансформированы такие ценностные ориентации, как социальное служение, патриотизм, гуманизм, на развитие которых максимально направлена программа;

– с учетом результатов тестирования групп по опроснику SCS может быть интересным отдельное исследование Я-концепции женщин-лидеров, особенно в связи с другими методиками, направленными на идентификацию социально и общественно-ориентированного лидерства. Результатом отдельного психологического исследования в принципе может стать «Мы-лидерство», лидерство заботы и поддержки как общественный феномен и ролевая модель женщин, реализующих свои возможности развития в общественной и социальной сфере.

2. Рекомендации в части развития и популяризации мотивационно-ценностных основ женского лидерства:

– в целях развития и популяризации мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства в образовательных и воспитательных целях обобщенный материал исследований видится перспективным объединить в издание «Психология женского лидерства»;

– результаты исследования применять для развития сообществ женщин-лидеров, в том числе, для молодежной аудитории.

Перспективы дальнейшей разработки проблемы исследования. Видится перспективным:

1. Провести исследование с использованием примененных диагностических инструментов на других выборках (в первую очередь, женщин-лидеров, не являющихся частью сообщества выпускниц проектов платформы «Россия – страна возможностей») для подтверждения выдвинутых в ходе исследования гипотез.

2. Расширить работу с блоком ценностных ориентаций, провести психологическое исследование по влиянию на лидерство, гражданскую позицию традиционных духовно-нравственных ценностей России, разработав для этого, в

том числе, авторскую методику. Провести отдельное психолого-аксиологическое исследование в составе мотивационно-ценностных особенностей женского лидерства «культурного кода» современных женщин.

3. Провести исследование, в том числе, социально-психологическое, предикторов и мотивационно-ценностных основ лидерства социальных изменений, разработать психологический портрет личности с активной гражданской позицией в системе институтов гражданского общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абакумова, И. В. Развитие представлений о смыслообразующих стратегиях личности в современном обществе / И. В. Абакумова, М. В. Годунов, Е. В. Белова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2017. – № 5. – С. 13-16.
2. Абакумова, И. В. Ценностно-смысловая сфера населения районов локальных вооруженных конфликтов: психологический анализ / И. В. Абакумова, Е. Н. Рядинская, К. Б. Богрова, А. А. Щетинин, С. В. Сотников // Российский психологический журнал. – 2024. – Т. 21, № 2. – С. 169-183. – DOI: 10.21702/rpj.2024.2.10.
3. Абакумова, И. В. Эмоционально-личностные и метакогнитивные предикторы психологического благополучия студентов в современных условиях / И. В. Абакумова, Е. Г. Денисова, П. Н. Ермаков, Н. В. Ссылка // Психологическая наука и образование. – 2022. – Т. 22, № 5. – С. 85-96. – DOI: 1017759/pse2022270507.
4. Абульханова-Славская, К. А. Типология активности личности в социальной психологии / К. А. Абульханова-Славская // Психология личности и образ жизни : [Сб. ст.] / АН СССР, Ин-т психологии; Отв. ред. Е. В. Шорохова. – Москва : Наука, 1987. – С. 10-14.
5. Аксенова, А. Н. Оценка оптимизма и активности личности курсантов, впервые принятых на службу в уголовно-исполнительную систему / А. Н. Аксенова, М. Н. Юрков // Ученые записки университета Лесгафта. – 2022. – № 9(211). – С. 10-12.
6. Акутина, С. П. Ценностно-смысловая сфера современных девушек: анализ ситуации / С. П. Акутина, И. С. Беганцова, Т. Т. Щелина // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2023. – № 3 (70). – С. 169-173.
7. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – Москва : Наука, 1977. – 380 с.

8. Артеменков, С. Л. Интеллектуальная и мотивационная компоненты в лонгитюдном исследовании одаренности / С. Л. Артеменков, Д. Б. Богоявленская, Е. С. Жукова // Проблемы современного образования. – 2021. – № 1. – С. 47-61.
9. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. – Москва : Мысль, 1976. – 158 с.
10. Афолина, М. А. Психология женского лидерства: предпосылки и мотивы социально-управленческого развития современных женщин / М. А. Афолина // Инновационная наука: Психология. Педагогика. Дефектология. – 2021. – Т. 4, № 6. – С. 6-18. – DOI: 10.23947/2658-7165-2021-4-6-6-18.
11. Афолина, М. А. Эмоциональные и интеллектуальные предикторы женского лидерства [Электронный ресурс] / М. А. Афолина // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10, № 5. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/12PSMN522.pdf> (дата обращения: 04.01.2025).
12. Афолина, М. А. Интеллект и мотивационно-ценностные основы личности [Электронный ресурс] / М. А. Афолина // Мир науки. Педагогика и психология. – 2024. – Т. 12, № 6. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/31PSMN624.pdf>.
13. Афолина М. А. Мотивационно-ценностная и когнитивная сфера современной женщины-лидера [Электронный ресурс] / М. А. Афолина // Мир науки. Педагогика и психология. – 2024. – Т. 12, № 5. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/107PSMN524.pdf> (дата обращения: 04.01.2025).
14. Афолина, М. А. Развитие лидерских компетенций через искусство: по материалам разработки и реализации образовательных мероприятий проекта «LEARN2LEARN» в программе «Театр компетенций: таланты и команда (СЕНЕЖ как место силы)» мастерской управления «СЕНЕЖ» для победителей конкурсов президентской платформы «Россия – страна возможностей» / Ю. В. Сорокина (Пшеницына), М. А. Афолина, А. В. Теркина // Педагогика искусства. – 2022. – № 3. – С. 61-68.

15. Афонина, М. А. Компетенции, интеллекты и ценности современного лидера / М. А. Афонина // Форсайт образования: возрождение традиций VS декларируемое новаторство : сборник материалов по итогам Международной научно-методической конференции / Под общ. ред. Е. А. Каменевой, М. А. Селивановой, Н. И. Киселевой. – Т. 4. – Москва : КноРус, 2024. – С. 20-34.
16. Афонина, М. А. Новое поколение женщин-лидеров / М. А. Афонина // Социальные коммуникации новых поколений : сборник статей по итогам IV научной конференции «Межпоколенческие коммуникации: актуальные вызовы» (Москва, 11 декабря 2023 г.) / Под ред. К. С. Бакулева. – Москва : ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2024. – С. 44-47.
17. Баланев, Д. Ю. Сенсомоторная активность человека как фактор развития когнитивного ресурса / Д. Ю. Баланев, П. Р. Тютюнников, Д. А. Кох // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2022. – Т. 24, № 6. – С. 752-759. – DOI: 10.21603/2078-8975-2022-24-6-752-759.
18. Бендас, Т. В. Факторы, влияющие на профессиональную успешность женщины / Т. В. Бендас, О. А. Ковалева // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2016. – № 10 (67). – С. 75-82.
19. Бендас, Т. В. Проблемы гендерной психологии лидерства: новый этап развития / Т. В. Бендас, Е. Б. Петрушихина // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». – 2015. – № 1. – С. 135-142.
20. Бланшар, К. Одноминутный менеджер и ситуационное руководство / К. Бланшар, П. Зигарми, Д. Зигарми / Пер. с англ. П. А. Самсонов. – Минск : Попурри, 2018. – 160 с. ; ISBN 978-985-15-2164-3, 978-985-15-3549-7
21. Богатырева, Л. Г. Традиционные ценности в аксиологии жизненного пути современной женщины / Л. Г. Богатырева // Социология. – 2019. – № 3. – С. 122-126.
22. Бойко, И. М. Психологические факторы профессионального развития женщины / И. М. Бойко // Педагогическое образование в России. – 2016. – № 1. – С. 149-154.

23. Братусь, Б. С. Аномалии личности / Б. С. Братусь. – Москва : Мысль, 1988. – С. 58-59. ; ISBN 5-244-00008-X.

24. Бровкина, Ю. А. Социально-психологическое исследование ценностных предпочтений лидеров российского бизнеса / Ю. А. Бровкина, Т. Ю. Базаров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. – 2020. – Т. 10. – Вып. 1. – С. 73-91. – DOI: 10.21638/spbu16.2020.106.

25. Буслаева, Е. Л. Индивидуально-психологические особенности личности женщин-руководителей / Е. Л. Буслаева // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. – 2023. – № 3 (848). – С. 106-113. – DOI: 10.52070/2500-3488_2023_3_848_106.

26. Бутовская, М. Л. Морфо-психологические комплексы как индикаторы успешности в спорте: женщины / М. Л. Бутовская, Е. В. Веселовская, А. В. Кондратьева, Е. А. Просикова // Вестник Московского университета. Серия 23. Антропология. – 2012. – № 2. – С. 29-42.

27. Бухарина, А. Ю. Использование женской модели управления в персональной и корпоративной практике / А. Ю. Бухарина // Философия хозяйства. – 2018. – № 1 (115). – С. 241-254.

28. Бушуева Н.В. Сравнительный анализ мужского и женского политического лидерства / Н. В. Бушуева // Власть. – 2010. – № 5. – С. 27-29.

29. Бызова, В. М. Когнитивно-эмоциональные ресурсы человека в условиях неопределенности / В. М. Бызова, Е. И. Перикова // Человек. Культура. Образование. – 2016. – № 4 (22). – С. 104-115.

30. Водопьянова, Н. А. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – Москва [и др.] : Питер, 2009. – 329 с. (Практикум по психологии); ISBN 978-5-388-00542-7

31. Водопьянова, Н. Е. Особенности мотивационно-ценностной сферы ИТ-специалистов / Н. Е. Водопьянова, М. А. Журина // Вестник Костромского

государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. – Т. 26, № 2. – С. 91-99. – DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-2-91-99.

32. Воробьева, Е. В. Взаимосвязь параметров общего интеллекта и мотивации достижения / Е. В. Воробьева // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2009. – № 7/3. – С. 25-33.

33. Воронин, А. Н. Когнитивный ресурс: структура, динамика и развитие / А. Н. Воронин, Н. Б. Горюнова ; Российская академия наук, Институт психологии, Государственный академический университет гуманитарных наук. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2016. – 274 с. ; ISBN 978-5-9270-0338-9

34. Воронина, О. А. Гендерная культура в России: традиции и новации. / О. А. Воронина ; Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт философии Российской академии наук. – Москва : ИФ РАН, 2018. – 109, [2] с.; ISBN 978-5-9540-0344-4.

35. Воронина, О. А. Феминность и маскулинность в культуре: архетипы, символы, метафоры, стереотипы / О. А. Воронина // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 9. – С. 92-99.

36. Выртосу, С. Оптимизм, как фактор мотивации достижения успеха у подростков [Электронный ресурс] / С. Выртосу / Integrare prin cercetare si inovare.: Ştiinţe sociale, Ed. 1 (8-9 noiembrie 2018). – Chişinău. Chisinau, Republica Moldova: CEP USM, 2018. – С. 335-338. – URL: https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/79998 (дата обращения 10.02.2024).

37. Гальтон, Ф. Тест на ДНК. С чего все начиналось / Ф. Гальтон / Под ред. Е. О. Мигуновой. – Москва : Родина, 2020. – 384 с.

38. Гиззатуллин, И. Г. Структурный анализ понятия «Социальное лидерство» / И. Г. Гиззатуллин // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 10. – С. 12-16.

39. Гилева, Н. С. Проблема стеклянного потолка в трудовых отношениях / Н. С. Гилева, О. В. Кайгородова, Г. М. Родянская // Закон и право. – 2021. – № 9. – С. 200-205. – DOI 10.24412/2073-3313-2021-9-200-205.

40. Гладникова, Е. В. Особенности ценностно-мотивационной структуры мужчин и женщин в сфере труда и занятости / Е. В. Гладникова // Экономическая социология. – 2006. – Т. 7, № 3. – С. 69-78.

41. Головина, Е. В. Особенности Я-концепции у людей средней взрослости / Е. В. Головина, А. И. Дворниченко, Т. Н. Савченко // Прикладная юридическая психология. – 2023. – № 2 (63). – С. 114-128.

42. Гололобова, Т. М. Особенности женского стиля управления компаниями / Т. М. Гололобова // Вестник университета. – 2021. – № 12. – С. 5-9.

43. Голубева, И. В. Концепт «Женщина» в системе ценностей современного общества / И. В. Голубева // Система ценностей современного общества. – 2008. – № 4. – С. 100-104.

44. Горелова, С. И. Управленческие стереотипы и женское лидерство / С. И. Горелова, К. П. Орлова / Актуальные проблемы развития экономики и управления в условиях новой реальности. Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции (Москва, 22 февраля 2023 г.). – Москва : Московский университет им. С.Ю. Витте, 2023. – С. 923-933.

45. Горохова, М. А. Женский подход к лидерству / М. А. Горохова // Современное состояние и перспективы развития научной мысли : сборник статей международной научно-практической конференции (Уфа, 01 сентября 2015 г.). – Уфа : ООО «Аэтерна», 2015. – С. 94-96.

46. Гриценко, Р. А. Проблематика исследований мягкой силы как способа политического взаимодействия в культурно-философском контекст / Р. А. Гриценко // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. – 2021. – № 3 (39). – С. 126-135. – DOI 10.22405/2304-4772-2021-1-3-126-135

47. Гришина, А. В. Интернет-блоги как фактор инициации выбора профессии российскими школьниками [Электронный ресурс] / А. В. Гришина, И. В. Абакумова, И. В. Данченко // Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – Т. 7, № 6. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/127PSMN619.pdf> (Дата обращения: 04.01.2025).

48. Гроза, И. В. Феномен харизмы в современной психологии / И. В. Гроза // Национальная ассоциация ученых. – 2015. – № 4-4 (9). – С. 127-130.
49. Гунделах, О. Е. Гендерные барьеры карьерного продвижения в организации / О. Е. Гунделах // Новизна. Эксперимент. Традиции. – 2021. – № 2. – С. 32-39.
50. Даренских, С. С. Ценностно-смысловое содержание жизненных перспектив женщин с разным социальным статусом / С. С. Даренских, Е. А. Ипполитова, О. С. Гурова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2018. – № 2 (23). – С. 363-366.
51. Девять интеллектов. Девять современных слагаемых успеха в VUCA-мире [Электронный ресурс]. – 2021. – URL: <https://blog.bitobe.ru/article/devyat-intellektov> (дата обращения: 15.05.2024).
52. Десфонтейнес, Л. Г. Взаимосвязь социального интеллекта и ценностных ориентаций личности / Л.Г. Десфонтейнес // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 10. – С. 254-257.
53. Дзагурова, Н. Х. Образ женщины в массовом политическом сознании (на материалах Северной Осетии) / Н. Х. Дзагурова // Известия СОИГСИ. – 2015. – № 16 (55). – С. 113-118.
54. Додонов, Б. И. Эмоции как ценность / Б. И. Донов // Общественные науки. – 1979. – № 4. – С. 132-136.
55. Доржиева, М. О. Особенности ценностных и смысложизненных ориентаций первокурсников с различным статусом профессиональной идентичности / М. О. Доржиева, Н. Б. Гармаева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2021. – № 2(82). – С. 73-78.
56. Дорошенко Т. В. Эмпатия как фактор мотивации в профессиональном становлении личности : диссертация кандидата психологических наук : 19.00.01 / Дорошенко Татьяна Владимировна; [Место защиты: Дальневост. гос. ун-т путей сообщ.]. – Хабаровск, 2007. – 205 с.

57. Дружинин, В. Н. Когнитивные способности Структура. Диагностика. Развитие / В. Н. Дружинин. – Москва-Санкт-Петербург : ПЕР СЭ, ИМАТОН-Маркет, 2001. – 223 с. ; ISBN 5-9292-0040-8, 5-93797-008-X.

58. Дружинин, В. Н. Модель интеллектуального диапазона. Интеллект и общество / В. Н. Дружинин // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2005. – Т. 2. – № 3. – С. 78-90.

59. Евграшкина, Ю. Н. Особенности просоциального поведения студентов с различным уровнем развития эмпатии [Электронный ресурс] / Ю. Н. Евграшкина, О. О. Полякова // Огарёв-Online. – 2014. – № 1(15). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-prosotsialnogo-povedeniya-studentov-s-razlichnym-urovнем-razvitiya-empatii> (дата обращения: 10.02.2024).

60. Елистратова, Е. А. Взаимосвязь жизненных ценностей и самореализации в женском коллективе / Е. А. Елистратова // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2023. – № 6. – С. 45-48. – DOI: 10.17805/trudy.2023.6.6.

61. Еременко, В. В. Взаимосвязь между уровнем стрессоустойчивости и концентрацией прогестерона в крови здоровых женщин в лютеиновую фазу менструального цикла / В. В. Еременко, Е. С. Потягайло, В. С. Абушкевич, В. М. Бондина, А. П. Сторожук // Кубанский научный медицинский вестник. – 2016. – № 6. – С. 54-58.

62. Жиликова, Е. В. Женское лидерство / Е. В. Жиликова // Экономика и социум. – 2017. – № 1-2 (32). – С. 1628-1632.

63. Зазыкин, В. Г. Психология и акмеология лидерства : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В. Г. Зазыкин, Е. А. Смирнов. – Москва : ЭЛИТ, 2010. – 304 с. ; ISBN: 978-5-902405-77-1

64. Зазыкин, В. Г. Психологические аспекты лидерства и влияние массового сознания на отношение к женщинам-лидерам / В. Г. Зазыкин, А. В. Посохова // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2023. – № 2 (38). – С. 201-210.

65. Зинченко, В. П. Ценности в структуре сознания [Электронный ресурс] / В. П. Зинченко // Вопросы философии. – 30.08.2011. – URL: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=363 (дата обращения: 04.01.2025 г.).
66. Зуева, Е. Ю. Психологические аспекты Я-концепции личности / Е. Ю. Зуева // Вопросы науки и образования. – 2018. – № 1(13). – С. 176-180.
67. История женщин на Западе [в 5 т.]. Т. 1 : От древних богинь до христианских святых / Под ред. Полин Шмитт Пантель; пер. с англ.: А. В. Карасева и др. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2005. – С. 36-70, 420-455. – ISBN 5-89329-789-8.
68. Каган, М. С. Философская теория ценности / М. С. Каган; С.-Петерб. гос. ун-т, Акад. гуманитар. наук. – Санкт-Петербург : Петрополис, 1997. – 204 с. ; ISBN 5-86708-101-X.
69. Канеман, Д. Думай медленно.... решай быстро / Д. Канеман. – Москва : АСТ, 2023. – 653 с.
70. Капустина, А. Н. Волонтёрская деятельность как ресурс самореализации личности [Электронный ресурс] // Электронный научный журнал «Univsum: психология и образование». – 2016. – № 3-4 (22). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/volontyorskaya-deyatelnost-kak-resurs-samorealizatsii-lichnosti> (дата обращения: 07.01.2025).
71. Карабущенко, Н. Б. Возрастные особенности эмоционального интеллекта у женщин разного возраста / Н. Б. Карабущенко, Н. Н. Зорина Н. Н. // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2018. – № 4(216). – С. 108-114. – DOI: 10.25198/1814-6457-216-108
72. Касс П. Успех. Лидер. Действие / П. Касс. – Москва : Альпина Паблишер, 2021. – 184 с.
73. Касс П. Главное качество лидера – энергия, а не интеллект [Электронный ресурс] / П. Касс. – Москва, 2010. – URL: https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/pressroom/SKOLKOVO_-_Pierre_CASSE_-_Glavnoe_kachestvo_lidera_-

_energiya,_a_ne_intellekt.pdf?ysclid=l72de3adpe575166955 (дата обращения: 04.01.2025).

74. Кедярова, Е. А. Особенности самореализации замужних женщин с различным социально-психологическим климатом в семье / Е. А. Кедярова, М. Ю. Уварова, Д. С. Савенко, Н. И. Чернецкая // Педагогический ИМИДЖ. – 2018. – № 3 (40). – С. 193-202. – DOI: 10.32343/2409-5052-2018-11-3-193-202.

75. Клуб лидеров России «Эльбрус» [Электронный ресурс]. – 2021. – URL: <https://xn--d1achcanypala0j.xn--p1ai/tpost/6al2bd2zs1-v-moskve-proshla-vstrecha-soobschestva-p> (дата обращения: 03.03.2025)

76. Коваленко, С. В. Об историческом опыте российского женского общественного лидерства в контексте гендерных стереотипов (20-30-е годы XX века) / С. В. Коваленко // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 4(142). – Вып. 29. – С. 63-70.

77. Кокурина, И. Г. Методика изучения трудовой мотивации : учебно-методическое пособие для студентов фак. психологии гос. ун-тов / И. Г. Кокурина. – Москва : Изд-во МГУ, 1990. – 55 с. ; ISBN 5-211-01982-2.

78. Колокольцева, О. В. Ценностно-мотивационная сфера личности как основной регулятор жизнедеятельности / О. В. Колокольцева, И. В. Белюшина // Базис. – 2023. – № 1 (13). – С. 90-92.

79. Коротченкова, А. Г. Ценностные ориентации сотрудников и готовность к организационным изменениям / А. Г. Коротченкова // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 12: Социология. – 2014. – № 1. – С. 109-116.

80. Котоманова, О. В. Проблема стилей, мотивации и участия в управлении мужчин и женщин / О. В. Котоманова // Вестник Бурятского университета. Образование, личность, общество. – 2015. – № 5. – С. 91-95.

81. Кох, И. Л. Терминальные и инструментальные ценности в структуре профессионально-ценностных ориентаций студенческой молодежи / И. Л. Кох, Л. А. Алексеева // Вопросы управления. – 2018. – С. 103-107.

82. Креативное лидерство, построение индивидуальной траектории развития, создание личного бренда обсудили на образовательной программе форума «Россия-страна возможностей» [Электронный ресурс] / Россия – страна возможностей. – 2021. – URL: <https://rsv.ru/news/1/2981/> (дата обращения: 22.12.2024)

83. Кропачева, А. А. Трансформация гендерных стереотипов о женском лидерстве / А. А. Кропачева, Л. С. Суворова // Вестник Университета Российской академии образования. – 2016. – № 1. – С. 91-95.

84. Кузнецова, З. М. Анализ состояния здоровья женщин среднего возраста [Электронный ресурс] / З. М. Кузнецова, Л. Е. Школьников // Электронный журнал «Педагогико-психологические и медико-биологические проблемы физической культуры и спорта». – 2007. – № 4(3). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sostoyaniya-zdorovya-zhenschin-srednego-vozrasta> (дата обращения: 04.01.2025).

85. Кузнецова, Ю. Н. Ценности и их роль в принятии решений / Ю. Н. Кузнецова // Казанский педагогический журнал. – 2014. – № 4 (105). – С. 156-161.

86. Кузьменко, Г. А. Мотивационно-ценностный компонент в структуре проявления и развития мотивационных способностей подростков-спортсменов / Г. А. Кузьменко // Преподаватель XXI века. – 2011. – № 2. – С. 76-88.

87. Кулагина, И. В. Особенности смысложизненных ориентаций личности в среднем возрасте [Электронный ресурс] / И. В. Кулагина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2022. – № 06 (июнь). – URL: <http://e-koncept.ru/2022/222006.htm>.

88. Кулакова, Т. В. Особенности гендерных различий стиля управления / Т. В. Кулакова / Т. В. Кулакова // Актуальные проблемы современности: наука и общество. – 2015. – № 1. – С. 43-45.

89. Кушнарёва, Л. В. Особенности метода изучения ценностных ориентаций Ш. Шварца / Л. В. Кушнарёва // Царскосельские чтения. – 2011. – № XV. – С. 126-130.

90. Лапина, Н. Ю. Женщина во власти в России: карьерный рост и мотивация / Н. Ю. Лапина, А. Е. Чирикова // Россия и современный мир. – 2010. – № 1. – С. 53-70.
91. Латанова, Е. Н. Характеристика мотивационно-ценностной сферы военнослужащих мужчин и женщин в современной российской армии / Е. Н. Латанова // Пензенский психологический вестник. – 2023. – № 1 (20). – С. 19-31.
92. Левенчук, А. И. Интеллект-стек 2023 / А. И. Левенчук. – Екатеринбург : Ridero, 2023. – 754 с. ; ISBN: 978-5-0060-4990-1
93. Ленсиони, П. Пять пороков команды: притчи о лидерстве / П. Ленсиони / Пер. с англ. И. Э. Коротенко. – 2-е изд. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 187 с. – (Серия «Бизнес-роман») ; ISBN 978-5-91657-691-7.
94. Леонтьев, А. Н. Потребности, мотивы и эмоции: конспект лекций / А. Н. Леонтьев. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1971. – 38 с.
95. Леонтьев, Д. А. Жизненный мир человека и проблема ценностей / Д. А. Леонтьев // Психологический журнал. – 1992. – Т. 13, № 2. – С. 107-117.
96. Леонтьев, Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д. А. Леонтьев. – Москва : Смысл, 1992. – 17 с. (Психодиагностическая серия).
97. Леонтьев, Д. А. Понятие самодетерминации в теории Э. Деси и Р. Райана [Электронный ресурс] / Д. А. Леонтьев // Psychology OnLine.Net. – 2013. – URL: <https://www.psychology-online.net/articles/doc-2002.html> (дата обращения: 04.01.2025)
98. Леонтьев, Д. А. Теория личности А.Н. Леонтьева [Электронный ресурс] / Д. А. Леонтьев // Психологос. – 2022. – URL: <https://psychologos.ru/articles/view/teoriya-lichnosti-a.n.-leonteva> (дата обращения: 04.01.2025)
99. Леонтьев, Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности / Д. А. Леонтьев // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 1997. – № 1. – С. 20-27.

100. Леонтьев, Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) / Д. А. Леонтьев. – Москва : Смысл, 2000. – 18 с. – (Психодиагностическая серия). – ISBN 5-89357-088-X.

101. Леонтьева, М. Д. Система ценностей современной женщины / М. Д. Леонтьева, А. П. Макарова // Вестник Северо-Восточного федерального университета. Серия: Педагогика. Психология. Философия. – 2018. – № 1(09). – С. 22-27.

102. Логвинов, И. Н. Гендерная психология лидерства: современные исследования и тенденции [Электронный ресурс] / И. Н. Логвинов // Научный журнал КубГАУ. – 2014. – № 97 (03). – URL: <https://ej.kubagro.ru/2014/03/pdf/26.pdf> (дата обращения 06.01.2025).

103. Логвинов, И. Н. Основные тенденции в изучении феномена лидерства в современной отечественной психологии // Научный журнал КубГАУ. – 2014. – № 97. – URL: <https://ej.kubagro.ru/2014/03/pdf/05.pdf> (дата обращения 04.01.2025).

104. Макаров, В. К. Роль Я-концепции в профессиональном выборе старшеклассников / В. К. Макаров, Е. А. Борисова // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2011. – Вып. 2. – С. 167-173.

105. Малышевская, Ю. Ю. Мотивация деятельности, ценностные ориентации и образ жизни женщин-предпринимателей (на материалах республики Бурятия) / Ю. Ю. Малышевская // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2014. – № 1(104). С. 41-48.

106. Мантула, Л. Логическое мышление – развитие [Электронный ресурс] / Л. Мантула, С. Хасанова, Е. Антошкина // Koncept (Kirov): Scientific and Methodological e-magazine. – 2018. – URL: Mantula, L. Логическое мышление – развитие логики [Electronic resource] / L. Mantula, S. Khasanova, E. Antoshkina // Koncept (Kirov): Scientific and Methodological e-magazine. – 2018. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-56489-8>

107. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Нью Йорк : Харпер и Братя, 1954. – 411 с.

108. Мид, М. Мужское и женское. Исследование полового вопроса в изменяющемся мире / М. Мид / Пер. с англ. М. Ошурков и др. – Москва : Росспэн, 2004. – 412 с. – (Гендерная коллекция – зарубежная классика / Ин-т социал. и гендер. политики) ; ISBN 5-8243-0586-2.

109. Михайлова, Т. В. Исследования гендерных вопросов в управленческой деятельности / Т. В. Михайлова, И. В. Белашкевич // Евразийский союз ученых, 2020. – № 6(75). – С. 62-65. – DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.836.

110. Мягкова, А. С. Личностные черты и ценности мужчин и женщин с разной выраженностью ориентации на избегание успеха / А. С. Мягкова // Инновационная наука: Психология. Педагогика. Дефектология. – 2023. – Т.6, № 6. – С. 56-62. – DOI: 10.23947/2658-7165-2023-6-6-56-62.

111. Неймарк, Е. Мозг мужчин и женщин отличается ориентацией нейронных связей / Е. Неймарк, 2014. Электронный ресурс: Sex differences in the structural connectome of the human brain / М. Ingalhalikar, A. Smith, D. Parker, T. D. Satterthwaite, M. A. Elliott, K. Ruparel, H. Hakonarson, R. E. Gur, R. C. Gur, R. Verm // PNAS. – 2014. – Vol. 111, № 2. – Pp. 823-828 (дата обращения 07.01.2025)

112. Наймушина, Л. М. История становления понятия «эмоциональный интеллект» в психологической науке / Л. М. Наймушина // Педагогика: история, перспективы. – 2020. – Т. 3, – № 4. – С. 63-70. – DOI: 10.17748/2686-9969-2020-3-4-63-70.

113. Натсак, О. Д. Барьеры в политической карьере женщин: обзор современных практик в зарубежных странах / О. Д. Натсак // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2021. – № 1 (ч. 2). – С. 296-305. DOI: 10.28995/2073-6401-2021-1-296-305.

114. Немировская, Н. Г. Дружинина к проблеме интеллекта: концепция «Когнитивного ресурса» и модель «Интеллектуального диапазона» / Н. Г. Немировская, В. Н. Подход // Ярославский педагогический вестник. – 2014. – Т. 2, № 3. – С. 206-211.

115. Никоненко, Е. В. Исследование гендерных особенностей принятия решений / Е. В. Никоненко // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. – 2017. – № 6(11). – С. 176-182.

116. Норка, Д. И. Доверие в бизнесе. Новая стратегия успеха в эпоху тотального недоверия / Д. И. Норка. – Москва : Альпина Паблишер, 2023. – 256 с. – ISBN: 978-5-9614-8351-2.

117. Носова, Е. А. Эмоциональный интеллект как фактор, влияющий на мотивацию персонала / Е. А. Носова // European Science. – 2018. – № 3(35). – С. 43-46.

118. Обухов, А. С. Современные исследования проблемы мотивации и саморегуляции человека в ситуации неопределённости и изменчивости мира / А. С. Обухов // Исследователь/Researcher. – 2019. – № 1-2. – С. 10-20.

119. Овсяник, О. А. Динамика изменения ценностных ориентаций российских женщин с 90-х годов XX века по настоящее время / О. А. Овсяник // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2012. – № 3. – С. 309-316.

120. Панкова, Л. Н. Женское лидерство, как тренд развития глобальной экономики / Л. Н. Панкова // Экономика вчера, сегодня, завтра. – 2018. – № 8. – С. 183-188.

121. Парфенова, Д. А. Взаимосвязь интеллекта и ценностно-смысловая сфера личности студентов: микровозрастной анализ / Д. А. Парфенова // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. – 2014. – № 177. – С. 333-337.

122. Перевезенцева, Д. А. Женское лидерство и семейные роли / Д. А. Перевезенцева / Проблемы социальной психологии и социальной работы. Материалы XVIII Всероссийской Парыгинской научно-практической конференции с международным участием (Санкт-Петербург, 14 апреля 2023 г.). – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2023. – С. 118-120.

123. Плугатырева, Е. О. Ценностные ориентации, как один из основных компонентов структуры личности / Е. О. Плугатырева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. – № 7. – С. 23-28.

124. Посохова, С. Т. Оптимизм: психологическое содержание и личностный смысл / С. Т. Посохова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. – 2009. – Т. 1, № 1. – С. 5-16.

125. Прескотт, Д. Улучшение связи между мозгом у одаренных математикой подростков: исследование фМРТ с использованием умственного вращения / Д. Прескотт, М. Гаврилеску, Р. Каннингтон, М. О'Бойл, Ф. Ю. Иган // Когнитивная психология. – 2010. – № 4. – С. 277-288. Enhanced brain connectivity in math-gifted adolescents: An fMRI study using mental rotation / J. Prescott, M. Gavrilescu, R. Cunningham, M. W. O'Boyle, G. F. Egan // Cognitive Neuroscience: Current Debates, Research & Reports. – 2010. – Vol. 1, Iss. 4. – Pp. 277-288. – DOI: 10.1080/17588928.2010.506951

126. Придатченко, М. В. Отношение к женскому лидерству в контексте профессиональной субъектности / М. В. Придатченко, Н. В. Шалютина // Женщина в российском обществе. – 2022. – № 1. – С. 48-60. – DOI: 10.21064/WinRS.2022.1.4.

127. Канджеми, Дж. П. Психология современного лидерства. Американские исследования / Дж. П. Канджеми, К. Дж. Ковальски / Под ред. Т. Н. Ушаковой ; пер. А. Александровой. – Москва : Когито Центр, 2015. – 361 с. – ISBN: 978-5-89353-204-3.

128. Пушкарева, Н. Л. Гендерная теория и историческое знание / Н. Л. Пушкарева. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2007. – 495 с. – С. 106-123. – (Книжная серия «Гендерные исследования» / Российская акад. наук, Ин-т этнологии и антропологии им. Н. Н. Миклухо-Маклая) ; ISBN 978-5-91419-007-8.

129. Пушкин, сила воли и богатыри. Что составляет культурный код россиян [Электронный ресурс] / Исследование НАФИ. – 2022. – URL: <https://nafi.ru/analytics/pushkin-sila-voli-i-bogatyri-chto-sostavlyayet-kulturnyy-kod-rossiyan/> (дата обращения: 04.01.2025).

130. Разваляева, А. Ю. Апробация опросника «Тенденции в принятии решений» на русскоязычной выборке» / А. Ю. Разваляева // Консультативная психология и психотерапия. – 2018. – Т. 26, № 3. – С. 146-163. – DOI: 10.17759/cpp.2018260308.

131. Распоряжение Правительства России от 29 декабря 2022 года № 4356-р «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023-2030 годы» [Электронный ресурс] – URL: <http://static.government.ru/media/files/ilHtVCkhskBAE9DAfID3AkpD787xAOc4.pdf>

132. Реут, Е. В. Эмоциональный интеллект и терминальные ценности супругов с различными уровнями удовлетворенностью жизнью / Е. В. Реут // 78-я научная конференция студентов и аспирантов Белорусского государственного университета : материалы конференции [в 3 ч.] (Минск, 10-21 мая 2021 г.) / Редкол.: В. Г. Сафонов [и др.]. – Минск : БГУ, 2021. – Ч. 2. – С. 104-107.

133. Риппон, Д. Гендерный мозг / Д. Риппон / Под ред. А. Парлашкевич ; пер. Е. И. Фатеевой. – Москва : Бомбора, 2019. – 400 с. – ISBN 978-5-04-101605-0

134. Розин, М. Манифест SHIVA-мира [Электронный ресурс] / М. Розин. – 2022. – URL: <https://www.ecopsy.ru/insights/shivamir/> (дата обращения 10.02.2023).

135. Рокич, М. Методика «Ценностные ориентации» / М. Рокич // Большая энциклопедия психологических тестов / авт.-сост. А. А. Карелин. – Москва: Эксмо, 2009. – 416 с. – ISBN: 978-5-699-13698-8

136. Романова, Н. П. Харизма как экстраординарное свойство лидера: общие представления / Н. П. Романова // Вестник Читинского государственного университета. – 2011. – № 8(75). – С. 118-124.

137. Ромашева, Ж. Ж. Гендерные особенности поведения в стрессовых ситуациях / Ж. Ж. Ромашева // Научные исследования. – 2016. – № 4 (5). – С. 84-85.

138. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн / Ред. К. Абульханова. – Т. 2. – Москва : АСТ, 2024. – 960 с. – ISBN 978-5-17-114740-2.

139. Русакова, Е. Оптимизм связали с большей продолжительностью жизни [Электронный ресурс] / Е. Русакова // N+1. Биология. Медицина. – 2019. № 3.7. – URL: <https://nplus1.ru/news/2019/08/26/optimists-longevity> (дата обращения: 07.01.2025).

140. Рядинская, Е. Н. Анализ концептуальных подходов к структуре смысловых стратегий в контексте изучения трансформаций личности / Е. А. Рядинская // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2018. – Т. 7, № 1А. – С. 52-63.

141. Саралиева, З. Х.-М. Женщины как персонал современного предприятия: ценностный аспект / З. Х.-М. Саралиева, Л. Н. Захарова // Женщина в российском обществе. – 2017. – № 3 (84). – С. 45-57. – DOI: 10.21064/WinRS.2017.3.4.

142. Светлакова, В. П. Особенности женского политического лидерства в России: история и перспективы / В. П. Светлакова // Омский научный вестник. – 2009. – № 6(82). – С. 85-89.

143. Серафимович, И. В. Особенности когнитивных и личностных ресурсов педагогов в структуре психологической системы деятельности [Электронный ресурс] / И. В. Серафимович // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020.

Т. 8, № 2. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/47PSMN220.pdf> (дата обращения: 04.12.2024).

144. Серов, Е. Л. Причины снижения IQ у населения развитых стран / Е. Л. Серов, А. С. Ушкалова // Наука, образование и культура. – 2019. – № 6 (40). – С. 94-96.

145. Скуратовская И.В. Исследование уровня гармонии и жизненной энергии как показателей мотивации к успеху / И. В. Скуратовская // Инновационный потенциал молодежи: информационная, социальная и экономическая безопасность. Материалы Международной молодежной научно-исследовательской конференции (Екатеринбург, 4-5 декабря 2017 г.). – Екатеринбург : УрФУ, 2017. – С. 409-413.

146. Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2002. – 342 с. – (Психологические исследования) ; ISBN 5-89357-134-7

147. Соловьева, Г. В. Формирование смысложизненных стратегий личности / Г. В. Соловьева // Российский психологический журнал. – 2007. – Т. 4, № 1. – С. 46-48.

148. Солоднева, Д. А. Взаимосвязь социального интеллекта и ценностно-мотивационных ориентаций в юношеском возрасте / Д. А. Солоднева, П. А. Побокин, А. А. Карпов // Ярославский педагогический вестник. – 2022. – № 6(129). – С. 159-166. – DOI: 10.20323/1813-145X-2022-6-129-159-166.

149. Сорокоумова, Е. А. Экспериментальное исследование психологических аспектов самореализации современной женщины в семье / Е. А. Сорокоумова, М. О. Вахрушина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2013. – № 2(2). – С. 403-408.

150. Сорокоумова, Е. А. Мотивация самореализации женщин в семье / Е. А. Сорокоумова, М. О. Вахрушина // Социально-гуманитарные знания. – 2014. – № 4. – С. 231-237.

151. Субботина, Т. Н. Влияние гендерных особенностей на управление персоналом / Т. Н. Субботина, Е. В. Лукашина // Экономика и бизнес. Теория и практика. – 2021. – № 4-2(74). – С. 172-175. – DOI:10.24412/2411-0450-2021-4-2-172-175

152. Сушко, В. А. Теоретические подходы к исследованию ценностных ориентаций современной молодежи / В. А. Сушко // Актуальные вопросы современной науки. – 2014. – № 31. – С. 128-137.

153. Тарасова, Л. Н. Роль эмпатии в мотивации просоциального поведения [Электронный ресурс] / Л. Н. Тарасова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2013. – № 33. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-empatii-v-motivatsii-prosotsialnogo-povedeniya> (дата обращения: 10.02.2024).

154. Тимофеев, М. И. Критическая оценка теории А. Маслоу о мотивации и личности / М. И. Тимофеев, В. И. Мысаченко, В. И. Жеребцов // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2017. – № 33. – С. 174-180.

155. Трифонова, А. В. Ресурсный подход к проблеме интеллектуальных способностей / А. В. Трифонова // Modern Research of Social Problems. – 2015. – № 4 (48). – С. 114-123. – DOI: 10.12731/2218-7405-2015-4-12.

156. Файн, К. Тестостерон Рекс. Мифы и правда о гендерном сознании / К. Файн / Под ред. А. Дьяконовой ; пер. К. Чистопольская. – Москва : Фантом Пресс, 2017, 352 с.; ISBN 978-5-86471-756-1

157. Фоминых, Е. С. Независимая и взаимозависимая я-концепции в молодёжной среде: взаимоотношения в системе «Я-другие» в период турбулентности [Электронный ресурс] / Е. С. Фоминых // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – № 10(112). – DOI: 10.23670/IRJ.2021.112.10.044. – URL: <https://research-journal.org/archive/10-112-2021-october/nezavisimaya-i-vzaimozavisimaya-ya-koncepcii-v-molodyozhnoj-srede-vzaimootnosheniya-v-sisteme-ya-drugie-v-period-turbulentnosti> (дата обращения: 10.02.2024)

158. Фомичева, Н. С. Гендерная специфика восприятия женского политического лидерства : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : 19.00.05 / Фомичева Наталья Сергеевна; [Место защиты: Гос. ун-т упр.]. – Москва, 2007. – 160 с.

159. Фрацковьяк, М. Я. Женское лидерство в период пандемии / М. Я. Фрацковьяк // Личность: ресурсы и потенциал. – 2020. – № 3(7). – С. 35-43.

160. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижений / Хайнц Хекхаузен. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 238 с. – (Мастерская психологии и психотерапии) ; ISBN 5-9268-0048-X.

161. Халилова, Д. А. Активизация роли женщин в государственном управлении современной России / Д. А. Халилова // Социология власти. – 2012. – № 3. – С. 222-225.

162. Хафизова, Н. Маскулинность и феминность как стили (на примере исследований Маргарет Мид) / Н. Хафизова // Вестник ПНИПУ. Культура. История. Философия. Право. – 2015. – № 3. – С. 20-30.

163. Холодная, М. А. Когнитивные стили о природе индивидуального ума. – 2-е изд. – Москва : Питер, 2004. – 384 с. ; ISBN 5-469-00128-8.

164. Цариценцева, О. П. Социально-демографические характеристики женщин, ориентированных на карьеру разного типа / О. П. Цариценцева, М. Н. Чеховская // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2019. – Т. 21, № 1. – DOI: 10.21603/2078-8975-2019-21-1-152–163.

165. Червинская, Е. О. Ценностные основания лидерства в отечественной и западной теории [Электронный ресурс] / Е. О. Червинская // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2018. – С. 318-327. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-osnovaniya-liderstva-v-otechestvennoy-i-zapadnoy-teorii> (дата обращения: 05.01.2025).

166. Чернявская, Н. А. Коммуникативно-психологический портрет женщины-лидера / Н. А. Чернявская, О. А. Усачева, Н. Ю. Темникова, Н. Г. Мещанова, Е. А. Филиппова // Организационная психология. – 2022. – Т. 12, № 3. – С. 154-167. – DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-3-154-167.

167. Чех, Ю. Ю. Исследование эмоционального интеллекта, лидерского и творческого потенциала современных женщин-руководителей / Ю. Ю. Чех, С. И. Филиппченкова // Мир культуры, науки, образования. – 2018. – № 4 (71). – С. 375-378.

168. Чирикова, А. Е. Женщина-руководитель во власти и бизнесе: социально-психологический портрет / А. Е. Чирикова // ПОЛИТЭКС. – 2011. – Т. 7, № 1. – С. 142-162.

169. Шармер, О. Теория U: лидерство из будущего / О. Шармер / Пер. с англ. С. Марченко. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019 ; ISBN 978-5-00117-457-8.

170. Шварц, Ш. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России / Ш. Шварц, Т. Бутенко // Психология. – 2012. – Т. 9, № 2. – С. 43-70.

171. Шведова, Н. А. Женское лидерство в мире: «Продвижение вперед» / Н. А. Шведова // Женщина в российском обществе. – 2022. – № 1. – С. 32-47. – DOI: 10.21064/WinRS.2022.1.3.

172. Шевченко, Н. Г. Психологические аспекты достижения успеха современными женщинами / Н. Г. Шевченко // Вестник Ставропольского государственного университета. – 2007. – № 50. – С. 112-116.

173. Шепелева, Ю. Л. Некоторые аспекты участия женщин в политическом процессе в современном российском обществе / Ю. Л. Шепелева // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 21. – С. 154-155.

174. Шкурко, О. В. Харизматическое лидерство и возможность его развития у современных руководителей / О. В. Шкурко // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2013. – № 3. – С. 133-136.

175. Шопенгауэр, А. Четыре принципа достаточной причины / А. Шопенгауэр. – 1910.
176. Штрикова, Д. Б. Факторы женской профессиональной ментальности / Д. Б. Штрикова // Организационная психология. – 2022. – Т. 12, № 2. – С. 127-144. – DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-2-127-144.
177. Юсупов, Ф. А. Нейропластичность и особенности современной нейрореабилитации / Ф. А. Юсупов, А. А. Юлдашев // Бюллетень науки и практики. – 2022. – Т. 8, № 3. – С. 251-273. – DOI: 10.33619/2414-2948/76.
178. Ярушкин, Н. Н. Психологические особенности женщин-руководителей / Н. Н. Ярушкин, Н. Н. Сатонина // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – 2009. – № 1. – С. 125-134.
179. A Study of Success Factors of Women's Leadership in E-Commerce / J. Raudeliūnienė, V. Davidavičienė, M. Tvaronavičienė, V. Radeckytė // Terra Economicus. – 2018. – Vol. 16, No. 3. – Pp. 131-149. – DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-3-131-149.
180. Abakumova, I. V. Sense-Making Techniques in Educational Process and Their Impact on the Personal Characteristics of Students / I. V. Abakumova, E. S. Zorina // International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education. – 2017. – Vol. 5, № 2. – Pp. 41-46. – DOI: 10.5937/IJCRSEE1702041A.
181. Alderfer, C. P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs / C. P. Alderfer // Organizational Behavior and Human Performance. – 1969. – Vol. 4, Issue 2. – Pp. 142-175. – DOI: 10.1016/0030-5073(69)90004-X.
182. Bass, B. M. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision / B. M. Bass // Organizational Dynamics. – 1990. – No. 18(3). – Pp. 19-31. – DOI: 10.1016/0090-2616(90)90061-s.
183. Buss, M. Female Leadership: An Integrative Review and Research Framework [Electronic resource] / M. Buss, S. Andler, V. Tiberius // The Leadership Quarterly. – 2024. – № 101858. – URL: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2024.101858>.

184. Carney, R. Pictorial Illustrations Still Improve Students' Learning from / R. Carney, J. R. Levin // Educational Psychology Review. – 2002. – Vol. 14. – Pp. 5-26.

185. Vinkenburgh, C. J. An Exploration of Stereotypical Beliefs About Leadership Styles: Is Transformational Leadership a Route to Women's Promotion? / C. J. Vinkenburgh, M. L. van Engen, A. H. Eagly, M. C. Johannesen-Schmidt // The Leadership Quarterly. – 2011. – Vol. 22, Iss 1. – Pp. 10-21. – DOI: 10.1016/j.leaqua.2010.12.003.

186. Deane, T. Countries With Female Leaders Suffer Six Times Fewer COVID-19 Deaths [Electronic resource] / T. Deane. – 2020. – URL: https://www.tcd.ie/news_events/articles/countries-with-female-leaders-suffer-six-times-fewer-covid-19-deaths/ (дата обращения: 19.02.2025)

187. Covey, S. R. The 7 Habits of Highly Effective People: Revised and Updated / S. R. Covey. – New York : Free Press, 2020. – 381 p. ; ISBN 0-7432-6951-9.

188. Dezsö, C. L. Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation / C. L. Dezsö, D. G. Ross // Strategic Management Journal. – 2012. – № 33(9). – Pp. 1072-1089.

189. Exploring Women's Leadership Labyrinth: Effects of Hiring and Developmental Opportunities on Gender Stratification / H. L. Samuelson, B. R. Levine, S. E. Barth, J. L. Wessel, J. A. Grand // The Leadership Quarterly. – 2019. – Vol. 30, Iss. 6. – Pp. 1-16.

190. Fine, C. Delusions of Gender: How Our Minds, Society and Neurosexism Create Difference / C. Fine. – New York : W. W. Norton & Company, 2010. – 338 p.

191. Gerdeman, D. How Gender Stereotypes Kill a Woman's Self-Confidence [Electronic resource] / D. Gerdeman. – 2019. – URL: <https://leansixsigma-healthcare.wordpress.com/2020/03/23/how-gender-stereotypes-kill-a-womans-self-confidence/> (дата обращения 04.01.2025).

192. Global Gender Gap Report-2021 [Electronic resource] / Global Gender Gap Report-2021 | World Economic Forum. – June 2024. – URL: https://www.woccu.org/documents/WEF_GGGR_2024.

193. Greenberg, D. M. Sex and Age Differences in «Theory Of Mind» Across 57 Countries Using the English Version of the «Reading the Mind in the Eyes» / D. M. Greenberg, V. Warriar, A. Abu-Akel, C. Allison, K. Z. Gajos, K. Reinecke, P. J. Rentfrow, M. A. Radecki, S. Baron-Cohen. – 2023. – <https://www.repository.cam.ac.uk/items/e0011d7b-5376-4241-9b6b-aaece0813da9> (дата обращения: 10.02.2024).

194. Hani, H. Female Leadership, Organizational Performance and Strategic Flexibility / H. Hani, I. S. Leonova // 23–24 ноября 2023 года, 2024. – Pp. 421-424. (дата обращения 05.01.2025).

195. Haslam, S. A. The Road to the Glass Cliff: Differences in the Perceived Suitability of Men and Women For Leadership Positions in Succeeding and Failing Organizations / S. A. Haslam, M. K. Ryan // The Leadership Quarterly. – 2008. – Vol. 19, Iss. 5. – Pp. 530-546. – DOI: 10.1016/j.leaqua.2008.07.011.

196. Isidro, H. The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance / H. Isidro, M. Sobral // Journal of Business Ethics. – 2015. – № 132(1). Pp. 1-19.

197. Misuraca, R. Maximizing Versus Satisficing in the Digital Age: Disjoint Scales and the Case For «Construct Consensus» / R. Misuraca, B. Fasolo // Personality and Individual Differences. – 2018. – № 121(3). – Pp. 152-160. – DOI:10.1016/j.paid.2017.09.031.

198. Newman, S. The Godfather of Sexist Pseudoscience This skull-measuring quack believed women are no smarter than gorillas. So why do his 19th-century ideas still influence education policy? [Electronic resource] / S. Newman. – 2018. – URL: <https://www.narratively.com/p/the-godfather-of-sexist-pseudoscience> (дата обращения 04.01.2025).

199. Rippon, G. Recommendations for sex/gender neuroimaging research: key principles and implications for research design, analysis, and interpretation [Electronic resource] / G. Rippon, R. Jordan-Young, A. Kaiser, C. Fine // Front Hum Neurosci. – 2014. – Vol. 8, № 650. – URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4147717/> (дата обращения: 01.03.2025).

200. Verma, R. Gender differences in stress response: Role of developmental and biological determinants / R. Verma, P. Yatan, S. Balhara, C. S. Gupta // Industrial Psychiatry Journal. – 2011. – Vol. 20, № 1. – Pp. 4-10. – DOI:10.4103/0972-6748.98407.