

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра Организационной психологии

**ВЛИЯНИЕ ОРДЕРНОГО ТИПА ЛИЧНОСТИ НА  
СОЦИОЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ  
ХАРАКТЕРИСТИКИ ФЕНОМЕНА ВИДЕНИЯ**

Полное наименование темы бакалаврской работы

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ МАГИСТРА

Студента (ки)   2   курса   263   группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

**Серова Максима Олеговича**

(ФИО студента)

Научный руководитель  
профессор, д.псх.н.

\_\_\_\_\_  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

\_\_\_\_\_  
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д.псх.н.

\_\_\_\_\_  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

\_\_\_\_\_  
инициалы, фамилия

Саратов, 2017

### **Актуальность исследования.**

В настоящее время в организационной психологии обозначился круг проблем, среди которых одной из основных оказалась роль лидера в организации, его профессиональные качества, в том числе рефлексивно-прогностические способности, способности формирования организационной культуры, готовность учитывать нравственно-этические аспекты и др.

В современных социально-психологических исследованиях особое место заняла проблема видения лидера. Особенно интересно влияние ордерного типа личности на социально-психологические характеристики видения. Эта проблема привлекает к себе особое внимание. Её важность продиктована тем, что от правильного понимания феномена видения зависит как личная эффективность лидера, так и эффективность всей организации в целом.

### **Состояние и степень разработанности проблемы.**

Проблема видения лидера изучалась психологической наукой в нескольких направлениях: исследование делового видения (*vision*), антиципации в бизнесе, ценностной направленности личности деловых людей, потребностно-мотивационной сферы.

Несмотря на обнаруженную исследователями взаимосвязь антиципации, ценностной направленности личности, ее потребностно-мотивационной сферы, остается недостаточно изученной роль видения и её связь с ордерным типом личности лидера.

Из отечественных исследователей феномен видения в своих работах изучали Л.Н. Аксеновская в разработанной ей ордерной концепции, а так же в работах исследователя Т.А. Нестика.

**Объект:** Влияние ордерного типа личности лидера на социально-психологические характеристики видения;

**Предмет:** Видение лидера как социально-психологический феномен;

**Цель:** Выявить и изучить степень влияния ордерного типа личности лидера на социально-психологические характеристики видения и апробировать полученные данные в ходе опытно-экспериментальной работы.

**Задачи исследования:**

1. Исследовать теоретические подходы к видению как социально-психологическому явлению;
2. Выявить отличия видения от таких феноменов как цель и мечта;
3. Выявить влияние ордерного типа личности на характеристики видения;
4. Провести практическую работу по диагностике ордерного типа личности лидера и изучения особенностей его социально-психологических характеристик видения.

**Гипотеза:** Ордерные характеристики личности лидера влияют на социально-психологические характеристики видения.

**Методы исследования:** Методы ордерной диагностики организационной культуры, интервью, наблюдение.

**Научная новизна исследования.** Результаты диссертационного исследования, представляющие научную новизну, состоят в следующем:

1. Диссертационное исследование выполнено как междисциплинарное исследование в рамках организационной психологии. Предложенные материалы позволяют с научных позиций понять взаимосвязь феномена видения и ордерных характеристик личности лидера, и выйти на новый уровень изучения роли лидера в организационной культуре предприятия, что в свою очередь способствует повышению его эффективности.
2. В работе впервые представлены исследования взаимосвязи видения и ордерного типа личности лидера, а так же степени их влияния друг на друга.
3. Предложены и систематизированы отечественные и зарубежные представления о феномене видения.

**Практическая значимость исследования.** Практическая значимость исследования определяется использованием и возможностями дальнейшего использования результатов диссертационной работы в следующих направлениях:

1. Теоретические результаты данного диссертационного исследования используются и могут использоваться для изменения и формирования организационной культуры предприятия в целом и формирования отдельных ордерных качеств у лидеров организаций.

2. Исследования взаимосвязи социально-психологического феномена видения и ордерного типа личности, в дальнейшем позволят разработать методы и методики для более глубокой диагностики и формирования видения у лидера организации.

3. Ордерный подход к изучению организационной культуры и феномена видения позволяет лидерам организаций и руководителям выйти на новый уровень работы как с проблемами стратегического характера деловых организаций, так и проблемами их повседневной практической деятельности.

#### **Основные положения диссертации, выносимые на защиту.**

1. Видение является сложным социо-психологическим феноменом, обладающим своими свойствами, характеристиками и атрибутами.

2. Видение лидера тесно связано с организационной культурой организации

3. Ордерный тип личности лидера организации влияет на характеристики социо-психологического феномена видения.

#### **Структура диссертации.**

Работа содержит введение, 3 части, выводы, заключение, библиографию из 75 источников. Объём работы составляет 78 страниц. В тексте имеется 5 рисунков, 13 таблиц, 8 диаграмм.

**В теоретической главе 1** была рассмотрена ордерная концепция организационной культуры, разработанная Л.Н. Аксеновской. В первом параграфе рассмотрены основные подходы, принципы и модели в ордерной методологии исследования организационной культуры. Во втором параграфе рассмотрены базовые функциональные виды деятельности, типы социальной практики и организации, типы личности лидера. Третий параграф описывает базовые модели управленческого взаимодействия и системы этических смыслов. В четвертом параграфе говорится о базовых типах организационной культуры и базовых типах управленческих команд. В пятом параграфе описывается сама ордерная модель организационной культуры.

Таким образом, в основе ордерного подхода существует два взаимосвязанных понятия – это порядок и этика. Теоретическая основа ордерной модели организационной культуры заключается в понимании организационной культуры как сложного социально-психологического порядка (ордера) управленческих и организационных взаимодействий, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия.

Ордерная концепция организационной культуры носит иерархичный характер, состоящая из системы этико-ориентированных положений и принципов, в основе которых развивается социально-психологическое исследование организационной культуры.

Ордерная модель организационной культуры дает возможность рассмотреть два аспекта порядка:

- «внешнем» - организационном
- «внутреннем» - личностном

Она представляется на организационном уровне типологической моделью с моделиобразующим параметром в виде управленческого взаимодействия, а на личностном уровне моделью «сотериологического круга».

Целостная структура развитой организационной культуры содержит в себе три пропорционально развитых субордера: «семейный» (33%), «армейский» (33%), «религиозный» (33%).

Структура и содержание каждого субордера и оргкультуры в целом задаются моделями управленческого взаимодействия («родительской», «командирской», «пастырской»).

**В теоретической главе 2** мы рассмотрели материалы основных исследователей видения в психологии: Аксеновская Л.Н (Ордерная модель организационной культуры); Нестик Т.А.; В.М.Спирин и А.Э Александрович ; Р. Каплан и Д. Нортон; Кейси Трит; П. Друкер и П. Сенге; Уоррен Беннис и Берт Нанус.

В первом параграфе был обсужден вопрос, чем отличается лидер от видения. Так же были рассмотрены понятия: видения, мечты, цели и стратегии. Выявлены сходства и различия этих понятий, а так же установлена взаимосвязь между ними.

Во втором параграфе были представлены результаты и выводы работ по феномену видения иностранных исследователей. В частности таких как: Р. Каплан и Д. Нортон; Кейси Трит; П. Друкер и П. Сенге; Уоррен Беннис и Берт Нанус. А так же работы по видению нескольких религиозных деятелей: Майлс Монро и пастор Йонги Чо.

В третьем параграфе были рассмотрены работы отечественных авторов феномена видения. Это работы Аксеновской Л.Н. (Ордерная модель организационной культуры), работы Т.А. Нестика и исследования В.М. Спирина и А.Э Александрович

На основании рассмотренного теоретического материала по социально-психологическому феномену видения в психологической науке можно заметить следующее, что все перечисленные исследователи подчеркивают крайне важную роль видения в деятельности лидера организации.

Таким образом, как отмечают различные исследователи, видение является одной из центральных категорий организационной культуры.

Согласно авторам, формирование видения не сводится к обычному прогнозу, так как будущее может включать в себя различные альтернативы. При этом видение может пониматься как-то, что может произойти, то, к чему необходимо стремиться, то, чего необходимо избегать, и то, что случится неотвратно.

Видение функционально связано с картиной мира в организационной культуре. Уникальность видения заключается в том, что оно создает картину мира, которой нет в наличном бытии, точнее, создаваемая видением картина мира содержит то, что создается силой интеллекта. Видение и объективная реальность находятся в сложном взаимодействии, поскольку в нем конструируется не объективно данная действительность, а тот ее образ, по подобию которого эта действительность будет преобразована.

Видение органично соединяет в себе наличное настоящее и прогнозируемое будущее.

Проблема видения лидера в психологической литературе рассматривалась в разных аспектах и терминах. Видение отражает профессиональную компетентность личности лидера.

Видение представляет собой ментальную модель отражения ситуации с ее взаимосвязями, противоречиями и перспективами преобразования, что обеспечивает наиболее полную картину желаемого будущего.

Структура видения включает соотношение настоящих и будущих целей, наличных и планируемых задач, существующих и прогнозируемых проблем, способов преобразования ситуации, собственной роли в развитии бизнеса и личного участия в проектах.

Видение бизнесмена можно назвать «транспективой», то есть такой стратегически организованной деятельностью, в которой взаимодействует образ настоящего и будущего, направленный на ценностно-смысловое совершенствование деятельности.

Ценностное содержание видения представляет собой ментальный образ существенного, значимого и необходимого в деятельности лидера.

Видение лидера выполняет несколько функций: объединяющую, направляющую, стабилизирующую, укрепляющую, развивающую, терапевтическую и т.д.

Таким образом, обобщая третью главу, где были проанализированы проведенные исследования, направленные на изучение взаимосвязи ордерного типа личности и социально-психологического феномена видения, (на основе методик ордерной диагностики организационной культуры и ордерных характеристик лидера) можно сделать ряд выводов:

- В организации респондента доминируют (с незначительным разрывом) семейный и армейский субордер;
- По степени сформированности доминирует семейный субордер;
- Интервью только подтверждает версию, что лидер является «воинствующим родителем», т.е. его ордерные характеристики представляют собой микс из «родителя» и «командира»;
- Организацию респондента можно охарактеризовать как «вооруженная семья»;
- Лидер имеет высокие показатели по основным характеристикам видения;
- Видение лидера направлено на благо организации (в первую очередь) и сотрудников (во вторую очередь);
- Имеется прямая связь между результатами ордерной диагностики лидера и диагностики базовых характеристик его видения.

Отдельно стоит сказать о проведении самих методик:

Стоит обратить внимание, что лидер старается увлечь команду именно через цели. Видение как таковое передается от лидера к команде слабо и фрагментарно. Что является весьма существенным минусом, тормозящим всю организацию.

Проанализировав ответы респондента можно обратить внимания, на взаимосвязь ответов лидера и результаты диагностики ордерных

характеристик его самого и организации, в которой он работает. Если диагностика выявила микс из «семейного» и «армейского» субордеров, то ответы респондента только подтверждают эти данные.

В своих ответах лидер разделяет свое отношение к работе на заботу о подчиненных и эффективным выполнением поставленных задач. Он всегда участвует в жизни подчиненных, старается поддержать их, обучить, мотивировать, позаботиться. Иногда это может идти вразрез с достижением наилучших результатов, но только в том случае если лидер видит этого сотрудника перспективным в будущем. Если такого видения нет, то лидер становится «командиром» и разрывает всякие отношения с человеком, увольняя его и не поддерживая с ним никакой связи после увольнения.

Во время ордерной диагностики и интервью респондент чувствовала себя уверенно, отвечала спокойно и подробно, задавала вопросы в случае недопонимания или недостаточной конкретики. Особенностью этого респондента являлось то, что он постоянно рассматривал каждый вопрос с разных вариантов, т.е. в зависимости от конкретной ситуации.

### **Заключение**

На основе анализа теоретических источников и результатов практических исследований, удалось выявить и проанализировать взаимосвязь ордерного типа личности и социально-психологического феномена видения.

Таким образом, обобщая проведенную работу, где были проанализированы проведенные исследования, направленные на изучение взаимосвязи ордерного типа личности и социально-психологического феномена видения, (на основе методик ордерной диагностики организационной культуры и ордерных характеристик лидера) можно сделать ряд выводов:

- Установлена взаимосвязь между ордерным типом личности лидера и социально-психологическими характеристиками его видения;

- Ордерный тип личности существенно влияет не только на видение лидера, но и на его мечты и цели;

- Лидер четко различает такие понятия как мечты, цели и видение, хотя и существует прямая связь между данными понятиями;

Теоретический анализ позволил структурно рассмотреть психологические подходы к изучению видения как отечественных, так и зарубежных исследователей. Анализ изученной литературы позволил выделить основные свойства и функции видения как социально-психологического феномена. А так же изучить процесс его формирования и распространения.

Подтвердилась основная гипотеза о том, что ордерные характеристики личности лидера влияют на социально-психологические характеристики видения.

Проведя практическое исследование особенностей взаимосвязи ордерного типа личности и социально-психологического феномена видения, мы выяснили, что такая связь существует, и мы можем отметить, что поставленные цели и задачи реализованы, а гипотеза подтвердилась.