

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.