

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

Кафедра общей и социальной психологии

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ  
ДУХОВНОГО ЛИДЕРСТВА  
В СОВРЕМЕННЫХ ТВОРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Полное наименование темы магистерской работы

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ МАГИСТРАНТА

Студента (ки) 2 курса 263 группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

**Панасенко Ольги Николаевны**

(ФИО студента)

Научный руководитель  
профессор, д.псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

**Л.Н. Аксеновская**

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д.псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

**Л.Н. Аксеновская**

инициалы, фамилия

Саратов, 2018

## Введение

**Актуальность темы исследования.** Сегодня уже не подвергается сомнению, что основным капиталом компании, главным фактором ее успеха являются не средства производства и даже не технологии, а люди, сотрудники компании, ее лидеры. Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели и повышающий степень идентификации сотрудников с организацией. Кроме того, сильная корпоративная культура позволяет организации легче преодолевать трудности внешней адаптации, то есть те проблемы, которые связаны с выживанием организации во внешнем мире. Однако прежде чем говорить о корпоративной идентификации, нужно обеспечить, казалось бы, противоположное — автономность личности, а это особенно важно, когда коллектив творческий.

Под творческими организациями далее будем понимать ту часть организаций, деятельность которых связана с творческим процессом, а именно с созданием нового, ранее не существующего творческого “продукта”. К ним относятся различные творческие коллективы: музыкальные группы, создатели фильмов, спектаклей, представлений и прочих художественных произведений, рекламные агентства, продакшн-студии создающие телевизионные передачи, телевидение, дизайнерские дома и другие организации, в основе деятельности которых лежит творческий процесс.

В коллективах, изначально созданных с целью решать нестандартные задачи, творить, особые роли отводятся лидерам.

Тема духовного лидерства в организациях представляет на сегодня острый научный и практический интерес. Несмотря на то, что тема духовного лидерства в организациях относят одновременно и к «вечно актуальным» и к «стоящим на повестке дня», теоретический обзор концепций духовного лидерства выявил недостаточность теоретических и эмпирических исследований по данной теме, что дает простор для исследовательской и прикладной деятельности в данном направлении научного знания.

**Цель работы:** определить тип личности лидера творческих организаций и уровень развития лидерских качеств в рамках ордерного подхода.

**Гипотеза исследования:** в творческих организациях преобладают ордерные типы личности лидера “родитель” и “пастырь” с уровнем развития лидерских качеств “лучший” .

**Основные задачи исследования:**

- уточнение социально-психологической сущности и содержания категорий «организационная культура» и «духовное лидерство» применительно к отечественным творческим организациям;
- анализ основных аспектов профессиональной деятельности лидера творческого коллектива;
- рассмотрение методологии исследования ордерного типа личности лидера и уровня развития лидерских качеств современной российской творческой организации;
- диагностика ордерного типа личности лидера (оценка выраженности субордерных характеристик личности лидера) руководителей медиахолдинга X;
- сотериологическая диагностика уровня развития лидерских качеств руководителей медиахолдинга X.

**Объект исследования:** духовное лидерство в творческой организации как социально-психологический феномен

**Предмет исследования:** тип личности лидера и уровень развития его лидерских качеств в современной творческой организации.

---

Теоретико - методологическую базу магистерской диссертации составили труды отечественных и зарубежных исследователей.

Исследования организационной культуры проводили многие зарубежные ученые: Р. Дафт, Д. Деннисон, Т. Дил, А. Кеннеди, М. Коул, Р. Рюттингер, Ф.Тромпенаарс, Ч. Хенди, Г. Хофштеде, Э. Шейн, а также российские психологи Л.Н. Аксеновская, Г.Н. Андреева, Т.Ю. Базаров, В.Н. Воронин, А.Н. Занковский, А.В.Карпов, Р.Л. Кричевский.

Проблема духовности является одной из самых дискуссионных: вопросы определения духовности и её развития пытаются постичь философия, психология, социология и другие общественные науки. Данное исследование, носит междисциплинарный характер. С конца XX в. ученые проявили интерес к духовности в организационном контексте (Л. Фрай, Д. Зохар, Г. Фейр-холм, Р. Гилл, Л. Н. Аксеновская, А. Л. Замулин, А. И. Негров). Духовное лидерство в философии рассматривалось в трудах Р. Барта, Ж. Бодрийара, Н.А. Бердяева, Х. Ортега-и-Гассета, С.Л. Франка. Феномен лидера был описан в трудах, посвященных культуре общества и культурологии; это работы П.С. Гуревича, М.С. Кагана.

**Методологической основой исследования являются:**

- диалектический метод познания, анализ, синтез, классификация, обобщение;
- исторический, сравнительный, системный, процессный, деятельностный подходы.

**Методики исследования:**

- метод непосредственного, открытого, полевого, включенного, целенаправленного наблюдения;
- методика диагностики ордерного типа личности лидера (оценка выраженности субордерных характеристик личности лидера) Л.Н. Аксеновской;
- методика сотериологическая диагностика уровня развития лидерских качеств Л.Н. Аксеновской.

**Методы обработки эмпирических данных** включают в себя: оценку отдельных параметров распределения признака для общего описания параметров выборки и результатов исследования.

**Эмпирическая база исследования.** В исследовании приняло участие 15 человек – сотрудники медиахолдинга (телевидение/ видеопродакшн/ радио) - главные режиссеры, режиссеры, шеф-редакторы, руководители проектов, ведущие, руководители групп.

Исследование проходило в медиахолдинге X и включало в себя:

1) наблюдение за работой сотрудников вышеназванных категорий в творческом производственном процессе, работе на съемочной площадке;

2) беседы с данными сотрудниками;

2) заполнение опросников для получения информации об ордерном типе личности лидеров в организации, результатах сотериологической диагностике уровня развития лидерских качеств.

**Научная новизна исследования:** определены доминирующие ордерные типы личности лидера в творческой организации, выявлен уровень развития лидерских качеств.

**Практическая значимость:** вопросы лидерства анализировались чаще всего применительно к таким отраслям-деятельности как политика, экономика, бизнес, общественная практика в различных её модификациях, спорт и некоторые другие. В то же время малоисследованными оставались до сих пор теоретико-методические проблемы, относящиеся к духовному лидерству в творческих организациях. Между тем, учитывая специфику работы указанных коллективов, вопросы, относящиеся к духовному лидерству в них представляются, бесспорно, актуальными, имеющими теоретическое и практическое значение.

Актуальность указанных проблем, их недостаточная исследованность применительно к современным условиям развития творческой организации, большое практическое значение определили выбор темы магистерской выпускной квалификационной работы.

В первой главе социально-психологическая сущность и содержание организационной культуры. На основе существующих подходов в литературе сделан вывод, что культура - это совокупность ценностей, норм этикета, обычаев и традиций, общих для определенной группы людей из поколения в поколение. Следует отметить, что до сих пор не существует единого мнения относительно определения сущности организационной культуры. Мы будем основывались на определении организационной культуры с позиции ордерного подхода, предложенного Л.Н. Аксеновской, *организационная культура – это сложный социо-психологический порядок интеракций, регулируемый и*

направляемый системой этических смыслов. Ученые-психологи и управленцы выделяют системный, символический, когнитивный и другие подходы к анализу организационной культуры. Анализ литературы показал, что исследование компонентов организационной культуры может идти по трем направлениям: макроуровень (уровень общества); мезо- (уровень организации); микро- (индивидуальный уровень).

Прежде всего следует отметить, структуру организационной культуры, предложенную Л.Н. Аксеновской, которая построена на трех основных типах социальной организации: «воспроизводство» формирует институт «брака» и социальную систему «семья»; «агрессии» порождает состояние «войны» и социальную систему «армия»; «литургия» порождает «религию» и социальную систему «церковь». В развитой форме организационной культуры элементы трех типов социальных организаций представлены в равной степени.

Во второй главе работы уточняются теоретико-методические основы исследования духовного лидерства и особенности управления творческими людьми в творческих организациях.

Проблема духовности является одной из самых дискуссионных: вопросы определения духовности и её развития пытаются постичь философия, психология, социология и другие общественные науки, а с конца XX в. ученые проявили интерес к духовности в организационном контексте (Л. Фрай, Д. Зохар, Г. Фейр-холм, Р. Гилл, Л. Н. Аксеновская, А. Л. Замулин, А. И. Негров). Появились концепции «духовного лидерства», «духовного интеллекта», «духовности на рабочем месте».

Л. Н. Аксеновская, разрабатывая ордерную концепцию организационной культуры, также обращается к духовности. Автор отмечает, что существует несколько традиций описания духовности: через истину (М. Фуко), через этику (А. Швейцер), через смысл (В. Франкл). Называя этику основным посланием любой религии, Л. Н. Аксеновская приходит к выводу, что «именно этическое ядро (ядро этических смыслов) человеческой религиозности как функции психики составляет основное содержание духовности».

Л. Н. Аксеновская определяет духовное лидерство как «способ прохождения жизненного пути субъектом управления во взаимодействии с другими людьми». Духовный лидер в ордерной концепции является посредником между существующей действительностью людей и миром их значительных возможностей, проводником «в жизнь более высокого духовно-нравственного и психологического уровня». Идеи духовного лидерства у Л. Н. Аксеновской тесно связаны с практиками самопознания и самоспасения (М. Фуко).

### **Признаки духовного лидерства:**

1) создание организационной культуры, которое рождает ощущение выполнения своего предназначения у последователей, а также понимание ими смысла своей жизни;

2) создание организационной культуры, основанной на альтруистической любви, где и лидер, и последователи будут объединены чувством подлинной заботы и собственной ценности.

### **Исходные положения сотериологической модели духовного лидерства:**

1. Управленческое взаимодействие, порождающее организационную культуру, инициирует лидер - обладатель функционального типа личностей («родитель», «командир», «пастырь») и свойственного тому типу комплекса этических смыслов, направляющих взаимодействие.

2. Создать сильную культуру организации, обеспечивающую эффективность в долгосрочной перспективе, способен только тот лидер, который обладает духовным потенциалом.

### **Духовное лидерство в сотеринге определяется как способ прохождения жизненного пути человеком, который управляет.**

1. Особенности этого способа являются:

- а) творческое взаимодействие с другими людьми,
- б) целенаправленная работа по самотрансформации для обретения нравственного совершенства и познания истины,
- в) самореализация на вышеназванных принципах и условиях.

2. Если духовный аспект отсутствует, тогда такого рода «лидерство» попадает в фокус внимания сотеринга как область «психотерапевтически нездоровой власти».

Только в процессе творчества человек может осуществлять свой личностный рост, становиться как бы выше себя и открывать в себе новые возможности. В этом проявляется трансцендентальная сущность человека, его способность выходить за пределы самого себя в процессе своего творчества.

Профессиональный управленец творческого коллектива обязан быть реальным духовным лидером в этом коллективе. Недостаточно только должностной иерархии, нужна творческая.

В третьей главе представлены результаты диагностики ордерного типа личности лидера (оценка выраженности субордерных характеристик личности лидера) и сотериологической диагностики уровня развития лидерских качеств руководителей творческой организации.

Исходя из анализа полученных данных видно, что в существующем состоянии у лидеров творческой организации в большей степени развит субордер «пастырь», на втором месте «родитель» и в меньшей степени «командир».

В желаемом состоянии лидеры творческой организации хотели бы еще в большей степени развить субордер «пастырь» и субордер «командир», что говорит о том, что не хватает «жесткости» при взаимодействии с подчиненными, что неоднократно замечали участники опроса в процессе беседы при заполнении опросных листов.

Общее состояние властной функции лидера находится в целом в области психотерапевтического здоровья («лучший»), что соответствует высокому уровню развития лидерских качеств руководителя (на момент сотериологической диагностики). Об этом свидетельствует достаточно высокий балл самооценки в СС (77 из 90 возможных) и существуют резервы улучшения показателей в ЖС (90 в ЖС по отношению к 77 в СС).

Лидер продемонстрировал симптомы, свидетельствующие о потребности в почитании и признании, в тоже время присутствует осознание данных особенностей и стремление к снижению уровня показателей зоны 1.

Особое внимание следует уделить работе с зоной риска №2 («еще хуже»), выделенной курсивом, в которой наиболее вероятно развитие проблемных состояний, способных повлечь за собой снижение уровня лидерства.

Все три зоны риска, тем не менее, имеют серьезные признаки развития проблемных состояний, что маркировано *значительным* уровнем оценок в СС.

У лидера преобладают «пасторские» и «родительские» лидерские качества, на их основе могут развиваться «родительский» субордер.

**Заключение.** В результате проведенного исследования по теме «Социально-психологические аспекты духовного лидерства в творческих организациях» сделаны следующие выводы.

На сегодняшний день единого мнения относительно определения сущности организационной культуры нет. С точки зрения Л.Н. Аксеновской организационная культура – это система социально-психологических отношений, регулируемых и определяемых системой этических ценностей. Ученые-психологи выделяют системный, символический, когнитивный и другие подходы к анализу организационной культуры.

Анализ литературы показал, что исследование компонентов организационной культуры может идти по трем направлениям: макроуровень (уровень общества); мезо- (уровень организации); микро- (индивидуальный уровень). Компоненты организационной культуры детерминированы отраслевой принадлежностью, анализируются по основным направлениям деятельности и отражают наиболее важные аспекты функционирования организации.

Структура организационной культуры, предложенная Л.Н. Аксеновской, построена на трех основных типах социальной организации: «воспроизводство» формирует институт «брака» и социальную систему «семья»; «агрессия» порождает состояние «войны» и социальную систему «армия»; «литургия» порождает «религию» и социальную систему «церковь».

В развитой форме организационной культуры элементы трех типов социальных организаций представлены в равной степени.

В результате диагностики организационной культуры медиахолдинга Х было выявлено, что в личности лидера преобладает субордер «пастырь», общее состояние властной функции лидера находится в целом в области психотерапевтического здоровья («лучший»), что соответствует высокому уровню развития лидерских качеств руководителя (на момент сотериологической диагностики).

Несмотря на множество подходов к изучению лидерства, можно утверждать, что данный феномен рассматривается как ступень, где некий субъект занимает властно - управленческие позиции (духовное лидерство часто является составляющей общей концепции лидерства для данного человека или же для общества). Анализ научных трудов позволяет прийти к выводу, что проблема малой изученности духовной природы лидерства существует, что дает возможность для дальнейших исследований по данной теме.