

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социальной психологии

**Влияние ордерных характеристик личности на волю и власть как
сотериологические элементы психологической структуры
управленческой деятельности лидера**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА

студента (ки) 3 курса 383 группы

направления
(специальности)

37.04.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Панжиной Елены Сергеевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

(руководитель)

декан факультета психологии,

доктор психологических наук,

профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой социальной психологии

доктор психологических наук,

профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

инициалы, фамилия

Саратов 2022

На сегодняшний день как к руководству, так и сотрудникам организаций предъявляется множество требований - как в профессиональном, так и в личностном плане. Изменения последних лет лишь еще больше усложнили работу руководителей организаций. Самым главным требованием к лидеру является готовность к этой динамичным переменам и обеспечение уверенности сотрудников в надежности организации.

Следовательно, организация – руководитель и сотрудники – сложный организм, в котором формируются взаимоотношения друг с другом и к самой компании и ее деятельности. Организационная культура отвечает на многие вопросы - для чего люди стали членами организации, как строятся отношения между ними, какие устойчивые правила жизни и работы организации они разделяют, что, по их мнению, хорошо, а что плохо – и многое другое из того, что относится к ценностям и нормам. Она влияет на поведение всех сотрудников организации.

Соответственно, организационная культура должна быть объектом внимания руководства при решении проблем мотивации и стимулирования сотрудников. Успех в реализации направлений деятельности, формирование стратегий деятельности, противоречия при реализации аспектов работы также являются задачами организационной культуры. В конечном итоге можно сделать вывод о том, что при соответствии культуры и долгосрочных планов организация может достигнуть больших успехов. Культура влияет на творческое мышление, сотрудники лучше понимают, что они должны и что не должны делать, и предпринимают шаги для того, чтобы добиться большего успеха организации.

Таким образом, предъявленные требования к руководителям определяют актуальность темы дипломного проекта.

Цель дипломного проекта: установить связь между порядными характеристиками личности лидера и социологическими.

Объект дипломного проекта: личность лидера организации. Предметом является связь между ордерными и сотериологическими характеристиками.

1 гипотеза: существует связь между ордерными характеристиками личности лидера и сотериологическими.

1 гипотеза (доп.): волевые характеристики сильнее выражены у «родителя».

2 гипотеза (доп.): уровень развития лидерских качеств (власть) не зависит от ордерных характеристик.

Задачи дипломного проекта:

- Изучение теоритических источников по проблемам организационной культуры, сотеринга, воли и власти
- Эмпирические задачи (разработка тренинга)
- Теоретико-методологический базис исследования – ордерный подход к социально-психологическому изучению феномена организационной культуры

Методологическая база проекта:

- Диагностика ордерных характеристик личности лидера
- Сотериологическая диагностика уровня развития лидерских качеств
- Сотериологический тренинг, беседа, наблюдение

Индивидуальное и групповое поведение зависит от культуры. Культура – это то, что разделяется всеми членами определенной социальной группы и передается старшими членами группы младшим, но и формирует поведение и законы внутри группы. Выполнение работы также зависит от культуры. Социум оказывает сильное влияние на людей. Они могут работать так, чтобы превзойти других, а могут наоборот, относиться к работе безразлично. В некоторых группах есть активное поощрение творчества и производительности, другие же культуры наоборот, запрещают творчество, человеческие стремления.

Для каждой организации существует необходимость создания собственных целей, стратегий, ценностей, репутации. От нравственных принципов работников зависит качество производимой продукции и услуг, что очень влияет на репутацию организации. Все эти задачи решает организационная культура предприятия.

В результате формирования, организационная культура выполняет следующие задачи:

1. Формирование и развитие потенциала кадров в организации
2. Обеспечение эффективного руководства и лидерства в организации
3. Создание эффективной в функциональности организационной структуры
4. Охрана труда и обеспечения контроля здоровья сотрудников
5. Социально-психологическая взаимосвязь организации с внешней средой

Сама же организационная культура не внедряется, а прививается и формируется посредством множества организационно-управленческих мер и приемов, которые в основном укладываются в следующие направления:

1. Постоянное совершенствование организации при сохранении относительно устойчивой структуры связей;

2. Управление интересами или, точнее, управление организационным поведением через интересы;
3. Применение на всех уровнях управления единого стиля руководства, способствующего развитию позитивных процессов самоорганизации;
4. Формирование идеологии мышления, способствующей более быстрой и легкой адаптации к нововведениям;
5. Целенаправленная работа с персоналом, включающая подбор и расстановку кадров с учетом требований организационной культуры данного предприятия; профессиональную и психологическую адаптацию молодых и вновь принимаемых работников к действующей структуре связей и традициям организационной культуры; непрерывную подготовку и повышение квалификации персонала применительно к задачам организации и требованиям организационной культуры; воспитание персонала в духе определенных традиций организации и активного отношения к ее развитию.

Последнее направление имеет особенно важное значение. Именно постоянная и целенаправленная работа с персоналом предопределяет успех формирования организационной культуры. Даже самые современные структуры, великолепные организационные проекты, грамотно выполненные должностные инструкции и положения — все это останется на бумаге, если не станет образом мышления и базой профессиональной организационной деятельности работников предприятия. Требования к профессиональным знаниям, навыкам и качествам руководителей и специалистов, как и других работников, должны формироваться на основе принятой на предприятии идеологии организационного поведения.

В соответствии с ордерным подходом организационная культура понимается как этико-детерминированный сложный социально-психологический порядок, имеющий как «внешний» (организационный), так и «внутренний» (личностный) аспекты.

В основе подхода лежат три модели поведения лидера: «родитель», «командир» и «священник». Организации с таким управлением определяются как «семья», «армия» и «церковь» соответственно. В структуру социопсихологического ордера входят все три типа руководства. Сбалансированное развитие каждого из направлений влияет на эффективность деятельности организации. Стоит отметить, что возможно наличие в модели поведения руководства смешанного типа ордеров.

Элементы «семья», «армия», «церковь» — субордеры, а находящийся в центре знак «Л» — лидер. Стоит отметить, что гармоничное развитие социопсихологического ордера возможно при последовательном и целенаправленном развитии субордеров, которое включает в себя работу не только с лидером, но и со всем управленческим аппаратом.

Сотеринг – это часть ордерной концепции организационной культуры, которая описывает технологию работы с личностью лидера и управленческим сегментом. Ордерный подход предполагает, что возможно изменение организационной культуры при должном уровне влияния и власти лидера. То есть эффективность всей организации можно повысить при повышении личной эффективности руководителя. Сотеринг – технология менеджерской терапии, которая изучает влияние личности руководства на организацию.

Сотеринг осуществляется как в индивидуальных, так и в групповых тренингах, которые основаны на модели сотериологического круга.

«Внутренний сотер» основан на шести взаимосвязанных составляющих: внимание, воля, вера, видение, время и власть. Целью сотериологической практики является формирование и развитие «внутреннего сотера», которое осуществляется путем самокоррекции и самоконтроля психологического состояния.

При ухудшении психологического состояния появляются проблемы с концентрацией, т.е. нарушение функции внимания. Затем ослабевает воля, это происходит из-за нежелания делать то, на чем человек не может в полной мере сосредоточить свое внимание. Как следствие, снижается уверенность в положительном результате – веры. С неуверенностью в работе исчезает видение. Человек, который не видит перед собой целей, перестает контролировать время. В итоге происходит потеря контроля человека над собой, что и является ухудшением психологического состояния. Если лидер не может контролировать себя, то он не способен к эффективной управленческой деятельности.

Психологическая терапия строится на базе сотериологического круга поэтапно, прорабатывая каждый из его элементов, осуществляя аутодиагностику и последующую аутокоррекцию.

В основе технологии сотеринга лежит проработка действий от В1 до В6, как переход от психологически проблемного состояния в нормальное. Стоит подчеркнуть, что власть понимается как процесс творческой деятельности, в которой можно выделить два типа руководства – «исполнительское» и управленческое творчество.

Изучение ордерной модели организационной культуры осуществляется при помощи диагностики. Диагностика основана на уровне как личности, команды, так и на уровень организации. Каждому уровню соответствует отдельный набор диагностических инструментов.

Для организации:

1. Диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры
2. Диагностика степени сформированности субордеров организационной культуры
3. Диагностика системы управления

Для управленческой команды:

4. Диагностика управленческих компетенций

Для руководителя:

5. Диагностика ордерного типа личности лидера

6. Сотериологическая диагностика уровня развития лидерских качеств
руководителя

Диагностика позволяет сотруднику самостоятельно оценить желаемое и существующее состояние своей организации, сравнить результаты с другими участниками. Психолог обязательно должен находиться рядом, т. к. при заполнении опросных листов могут возникать вопросы. До заполнения диагностических тестов происходит беседа, в рамках которой объясняются все термины, используемые в тестах. Главным образом стоит отметить, что участник процедуры может пересматривать свои оценки в ходе беседы с психологом.

В ордерной модели процесс изменения организационной культуры осуществляется последовательной работой со всеми субординатами. Это поэтапная последовательность действий для перехода организации из существующего состояния в желаемое, которая включает в себя следующую последовательность:

1. Предварительная диагностика и диагностика
2. Разработка плана изменения
3. Реализация плана изменения
4. Оценка полученного результата
5. Сопровождение полученных изменений

При изменении организационной культуры в рамках ордерного подхода происходит поэтапная работа с каждым субордером организации. Целью же этих действий является эффективность деятельности предприятия.

Существует еще одна последовательность этапов, которая представляет собой уровневую работу по лестнице, начиная от личности лидера до уровня организации в целом (исполнительный персонал).

Полная процедура изменения организационной культуры длится пять лет. Результатом такого цикла является сформированная и действующая культура, которая поддерживает эффективность деятельности организации.

Социально-психологическое изменение организационной культуры осуществляется путем проведения комплекса групповых тренингов для формирования и последующего развития значимых для предприятия ценностей и межличностных взаимосвязей. Стоит отметить, изменение, которое осуществляется по ордерной технологии, предусматривает непосредственное участие лидера организации в тренинге или руководитель проводит его самостоятельно под наблюдением психолога.

При работе с предприятием создается система тренингов, обозначаемая наименованием того субордера, который развивается на момент тренинга. Задачей годовых тренингов является формирование, сбалансированное развитие «семейного», «армейского» и «церковного» субордера. Также для достижения целей необходима работа по еще двум этапам: синкретическому и синтетическому. Синкретический этап готовит лидера организации и сотрудников к предстоящему изменению оргкультуры. Синтетический этап необходим для обучения лидера новым техникам управления вследствие оргкультурных изменений после формирования в организации субордеров «семья», «армия» и «церковь». На нем управленческая деятельность рассматривается как творческая, и формируется новая среда для решения задач предприятия.

Ордерная технология изменения организационной культуры состоит из пяти этапов: синкретический, формирование «армейского», «родительского» и «церковного» субордеров, а также синтетический. Они представляют собой цикл для формирования и изменения организационной культуры предприятия – от диагностики и целеполагания до внедрения нововведений.

В сотериологическом круге воля является немаловажным элементом.

Функции воли:

1. Постановка конкретных целей и причин;
2. Самоконтроль мыслей, эмоций и действий;
3. Организация психических процессов, контролирующей деятельность;
4. Достижение поставленных целей благодаря задействованию внутренних ресурсов

Для диагностики воли применяется комплекс аутотренингов для самостоятельной оценки уровня ее развития и последующей коррекции при необходимости.

Для описания различных функций воли существует совокупность аутотренинговых методик, которые применяются для диагностики волевого состояния личности. Также существуют техники, которые применяются для развития «силы воли».

Для группового сотериологического тренинга были разработаны возможные игры, влияющие диагностически или коррекционно на проблему сформированности воли личности.

Власть рассматривается на основных положениях оргкультурного, акмеологического и сотериологических подходов, при достижении руководителя достаточной полноты власти можно говорить о «здоровой» и «нездоровой» власти. Психотерапевтически здоровья власть соотносится с

«истинным акме», в то время как «нездоровая власть» является «ложным акме».

«Здоровая власть» может реализовать сотериологическую функцию по развитию и внедрению новых идей как в производство так и в исполнительную деятельность, в то время как «нездоровая власть» не влияет на производственный процесс, тем более не способствует творческому мышлению сотрудников. Психотерапевтическое состояние руководства тесно связано с результатами работы предприятия.

Каждая из шести идентификаций правителя имеет свое значение, которое основано на:

1. Смысловая идентификация;
2. Убеждения по поводу власти;
3. Отношения с подчиненными;
4. Отношения к атрибутам власти;
5. Поведенческие роли;

Власть является центральным элементом сотериологического круга. Она рассматривается на пересечении оргкультурного, акмеологического и сотериологического подхода. При достижении руководителем достаточной полноты власти можно говорить о «здоровой» и «нездоровой» власти. Существует структура власти, в которой были выделены такие характеристики лидера, как «самый лучший правитель», «лучший», «хуже», «еще хуже», «хуже всех» и «не правитель». «Здоровым» способом для получения поддержки ведомых может быть участие. «Нездоровой» власть осуществляется через страх и подчинение.

1 гипотеза о существовании связи между ордерными характеристиками личности лидера и сотериологическими и 1 гипотеза (доп.) о том, что волевые характеристики сильнее выражены у «родителя» были подтверждены при изучении личностных характеристик испытуемых.

2 гипотеза (доп.): уровень развития лидерских качеств (власть) не зависит от ордерных характеристик также подтверждена.

Для определения сотериологического сектора «власть» были использованы такие инструменты, как наблюдение, анкетирование и беседа в рамках диагностической таблицы. Диагностика показала одинаковый результат у обоих руководителей, таким образом, была подтверждена 2 гипотеза о том, что уровень развития лидерских качеств (власть) не зависит от ордерных характеристик.

Таким образом, при исследовании личностных характеристик двух руководителей компании можно выявить связь между ордерными характеристиками личности лидера и сотериологическими.