

185ISSN 2306-4943

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

Основан в 2011 году

ВЫПУСК 6

В 2 ЧАСТЯХ

Часть 2



Минск
РИПО
2016

УДК 377.35.015.324(476)

В сборнике представлены результаты научных исследований ученых и аспирантов, занимающихся проблемами психологического сопровождения личности в образовательном процессе, а также оригинальные статьи практических психологов учреждений образования Республики Беларусь, Российской Федерации. Авторы рассматривают актуальные проблемы методологии, методики и практики психологического сопровождения личностного и профессионального развития учащейся молодежи.

Адресован научным работникам и преподавателям учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, учреждений дополнительного образования взрослых, аспирантам и магистрантам.

*Рекомендовано к изданию экспертным советом
Республиканского института профессионального образования
Министерства образования Республики Беларусь*

Редакционная коллегия:

доктор психологических наук, доцент *О.С. Попова* (отв. редактор);
доктор педагогических наук, профессор *А.Х. Шкляр*;
доктор психологических наук, профессор *Ю.А. Коломейцев*;
доктор психологических наук, профессор *Л.В. Маришук*;
доктор психологических наук, профессор *Л.И. Рожина*;
доктор психологических наук, профессор *Т.М. Савельева*;
кандидат психологических наук, доцент *Е.Л. Касьяник*.

*Сборник включен в Перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования
результатов диссертационных исследований в 2015 году (в редакции приказа
Высшей аттестационной комиссии
Республики Беларусь от 14.12.2015 № 320)*

© Республиканский институт
профессионального образования, 2016

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ТВОРЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Аннотация

Представлены результаты исследования, проведенного в рамках корпоративного университета группы компаний «Автострой» для выявления взаимосвязи эффективности деятельности руководителей и компонентов их творческого мышления. Представлены показатели эффективности руководителей, принявших участие в исследовании, выявлен в основном средний ее уровень. Творческое мышление руководителей обеспечивает более высокую управленческую эффективность, минимизируя сложности адаптации к напряженным условиям профессиональной деятельности.

The summary

The results of research conducted in the framework of the corporate university group of companies "AVTOSTROY" to identify the effectiveness of the relationship managers with the components of creative thinking. Presents performance indicators leaders who participated in the study identified mainly its average level. Creative thinking managers provide them with greater managerial efficiency, minimizing the complexity of adaptation to stressful conditions of professional activity.

ВВЕДЕНИЕ

Специалисты по подбору персонала утверждают, что спрос на руководителей с ярко выраженным творческим мышлением растет. В описаниях требований к кандидатам на самые разные вакансии – от руководителей предприятий до исполнителей – все чаще встречаются креативность, творческое мышление, творческий подход к делу [7]. Происходит это по двум причинам: первая – в профессиональной деятельности появляются задачи, проблемы, которые сложно или невозможно решить только логически, стереотипными методами; вторая – динамичность мира, в котором мы живем. С каждым днем появляются новые материалы, оборудование, технологии производства. Развитие научно-технического прогресса и конкуренция заставляют компании разрабатывать нетрадиционные подходы к решению традиционных задач, искать принципиально новые решения [4]. В такой ситуации творческое мышление становится необходимым инструментом успешных руководителей.

В соответствии с функциями управления, руководитель одновременно должен являться организатором, умеющим работать с людьми, генератором идей, направленных на развитие организации, энтузиастом, полным энергии и воодушевляющим коллектив, контролером, аналитиком, способ-

ным оценить сделанное, гарантом качества, исполнительным и надежным, бизнесменом, интересующимся внешней стороной дела, представляющим организацию, связанным с общественностью, исполнителем, хорошим администратором, способным воплотить идею в жизнь, обладателем высокой трудоспособности. Особенностью деятельности руководителя является повышенная ответственность за состояние ресурсов и результаты деятельности, что обуславливает ее высокую напряженность.

Творческий руководитель быстрее и различными способами достигает результата, детально оценивает свои управленческие решения и совершенствует их, реализует свой потенциал и амбиции, легче и полнее адаптируется к условиям труда; он гибок, точен и эффективен в решении профессиональных задач [1]. Иными словами, эффективность деятельности руководителя прямо пропорциональна его творческому мышлению.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В рамках работы корпоративного университета группы компаний «Автострой» в период с августа 2014 по март 2015 года было проведено исследование с целью определения особенностей творческого мышления руководителей и взаимосвязи творческого мышления и эффективности управленческой деятельности.

В исследовании приняли участие руководители организаций, филиалов и структурных подразделений группы компаний «Автострой»: 41 человек (6 женщин, 35 мужчин) в возрасте 29–50 лет, стаж управленческой деятельности от 1 года до 27 лет. 37 респондентов имеют высшее образование, 4 – среднее специальное.

Для определения эффективности деятельности руководителей использовались объективные (KPI) и субъективные критерии (метод «360 градусов»).

Метод оценки персонала «360 градусов» был предложен П.Уордом в 1997 году как систематичный, «круговой» сбор информации о результатах и особенностях деятельности сотрудника. Его суть заключается в том, что оценку сотрудника реализует все его профессиональное окружение: руководители, подчиненные, коллеги и клиенты [3]. Этот метод в психологических исследованиях известен и применяется с 60-х годов как метод сопоставления независимых характеристик (метод экспертных оценок), предложенный К.К. Платоновым [6]. Он позволяет оценить качество коммуникаций руководителя с подчиненными и высшим руководством, содействие профессиональному росту подчиненных, делегирование полномочий, постановку задач и др. Оценка проводилась подчиненными, вышестоящими руководителями (учредителями) и коллегами из других структурных подразделений. Результаты переводились в 100-балльную шкалу.

Метод оценки ключевых показателей деятельности (KPI, сокращение от англ. Key Performance Indicator – ключевой индикатор деятельности) разработан и используется для определения результатов деятельности сотрудника, подразделения по объективным критериям (объем продаж, дебиторская задолженность, прибыль, затраты, сроки и т. д.) [5]. Таким образом, KPI – показатели деятельности, по которым определяется степень достижения цели организации и персональных целей за конкретный период. В группе компаний «Автострой» разработаны KPI для всех структурных подразделений и их руководителей; оценка проводится один раз в квартал, и ее результаты переводятся в 100-балльную шкалу.

Распределение респондентов по результатам оценки управленческой деятельности представлено на рисунке 1.

Среди руководителей не оказалось ни одного человека, получившего более 90 баллов из 100 ни по объективному, ни по субъективному критериям. Эффективность руководителя ниже 50 % говорит о его профессиональной непригодности. Таких руководителей в выборке тоже не оказалось (рис. 1).

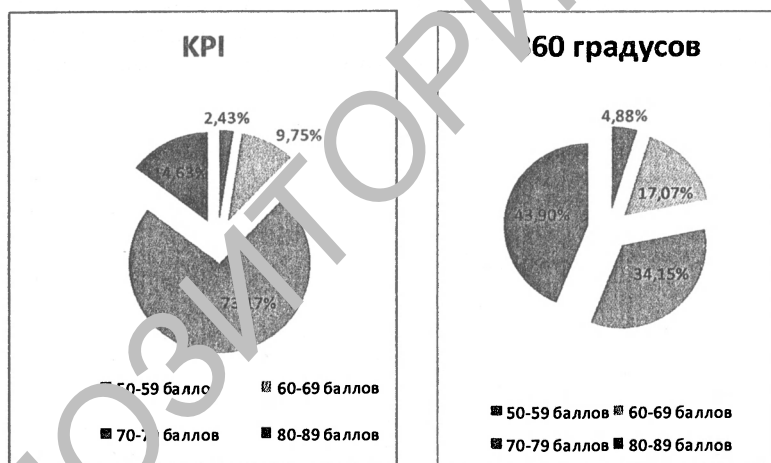


Рис. 1. Распределение респондентов по показателям эффективности управленческой деятельности

Обращает на себя внимание тот факт, что результаты оценки эффективности деятельности руководителя по объективным и субъективным критериям различаются. По методике «KPI» больше всего руководителей – 30 человек (73,17 %) – имеет результат эффективности деятельности 70–79 баллов, результаты выше среднего (80–89 %) получили 6 человек (14,63 %). По мето-

ду «360 градусов» высокие результаты (80–89 баллов) имеют 18 человек (43,9 %), чуть меньшее количество руководителей – 14 человек (34,15 %) – имеют результат 70–79 баллов. Такое соотношение результатов подтверждает, что используемые методы оценивают разные аспекты деятельности руководителя и дополняют друг друга. Критерии оценки по методу «360 градусов» в большей степени характеризуют коммуникативный и производственный процессы, а по методу «KPI» – результат работы подразделения.

Более низкие показатели эффективности управленческой деятельности распределились следующим образом: оценки 60–69 баллов по методу «360 градусов» и методике «KPI» получили соответственно 7 человек (17,07 %) и 4 человека (9,75 %). Баллы, близкие к критическим значениям, – 50–59, имеют 2 человека (4,88 %) по субъективным критериям экспертных оценок и 1 человек (2,43 %) – по объективным критериям ключевых показателей эффективности.

Корреляционный анализ описанных выше результатов позволяет говорить о взаимосвязи на значимом уровне результатов оценки эффективности управленческой деятельности по методу «360 градусов» и методике «KPI» ($r=0,42$ при $p<0,05$). Интересно, что не выявлено значимых корреляционных связей между успешностью профессиональной управленческой деятельности, стажем работы на руководящей должности и возрастом руководителей. Оценка успешности профессиональной деятельности руководителей позволяет определить претендентов в кадровый резерв организации, распределить «бюджеты», скорректировать обучение и т. д.

Особенности творческого мышления руководителей изучались с помощью теста «Креативность» (составитель Н.Ф. Вишнякова) [2] и теста дивергентного мышления С. Вильямса.

Результаты диагностики приведены в таблице на с. 139. Большая часть руководителей, принявших участие в исследовании, демонстрирует средний уровень по всем показателям креативности (от 51 % до 77,5 % респондентов), исключение составляет показатель «беглость мышления», который интерпретируется как количество идей (ответов на поставленную задачу), порожденных за единицу времени. Такая особенность объясняется особенностями управленческой деятельности, требующей оперативной реакции на возникающие ситуации.

Интересно, что по показателям «интуиция» и «беглость мышления» ни один из руководителей не получил низкий балл. Можно предположить, что специалисты с низким уровнем интуиции и беглости мышления не могут эффективно выполнять управленческие функции. Эти качества позволяют руководителю принимать управленческие решения в ситуации неопределенности и ограниченного времени (табл.).

Таблица

Показатели креативности руководителей (%)

Креативные склонности	Уровень креативных склонностей		
	Низкий	Средний	Высокий
Тест «Креативность» Н.Ф. Вишняковой			
Творческое мышление	25	60	15
Любознательность	15	77,5	5
Оригинальность	22,5	65	12,5
Воображение	12,5	75	12,5
Интуиция	0	77,5	22,5
Эмоциональность, эмпатия	10	75	15
Чувство юмора	12,5	65	22,5
Творческое отношение к профессии	15	62,5	22,5
Тест дивергентного мышления Ф.Вильяма			
Беглость	0	2,5	98
Гибкость	20	55	25
Оригинальность	22,5	65	12,5
Разработанность	24	75	15
Номинация рисунка	25	51	20
Суммарный показатель	15	62,5	22,5

Большое количество руководителей (от 22 % до 29 %) демонстрируют низкий уровень по таким показателям, как «творческое мышление», «оригинальность», «гибкость», «разработанность» и «номинация». Такая особенность руководителей проявляется в их консервативности, является барьером для творческой самореализации подчиненных [1].

Более 20 % респондентов демонстрируют высокий уровень по показателям «чувство юмора», «гибкость», «творческое отношение к профессии» и «интуиция». Скорее всего, руководителям легче проявлять креативность с помощью эмоций неосознанно, чем на уровне осознанных управленческих решений. Анализ результатов диагностики креативности руководителей доказал, что большинство из них имеют высокий или средний уровень развития компонентов творческого мышления. Скорее всего, в управленческой деятельности важен баланс между конвергентным и дивергентным мышлением, а слишком яркое проявление креативности может препятствовать эффективному осуществлению управленческих функций.

Корреляционный анализ результатов диагностики креативности и суммарной оценки успешности, эффективности управленческой деятельности выявил ряд значимых корреляционных связей, отраженных на рисунке 2.



Рис. 2. Взаимосвязь эффективности управления и показателей творческого мышления

Самая сильная связь обнаружена между показателем эффективности управленческой деятельности и показателями «творческое мышление» и «творческое отношение к профессии» по тесту Н.С. Вишняковой. Творческое мышление интерпретируется автором методики как интеллектуальный процесс создания нового, а творческое отношение к профессии – как умение импровизировать и открытость личности к новому в деятельности. Обнаружено также, что более эффективные руководители эмоциональнее, более эмпатичны, их чувства динамичнее.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сильные корреляционные связи между показателями «эффективность управленческой деятельности», «гибкость» и «номинация рисунка» свидетельствуют о том, что в процессе принятия решений успешные руководители мыслят шире, различными категориями, способны рассмотреть проблемы с разных сторон, самое главное, презентировать новое решение, вербализовать процесс принятия решения. Последнее облегчает понимание и принятие этого решения коллегами и подчиненными.

Более высокий ($r = 0,39$) уровень по показателю «эмпатия», что свидетельствует о превалировании у руководителей деловых качеств над эмоциональными, что вполне объяснимо.

Выводы:

- эффективность управленческой деятельности взаимосвязана с уровнем развития таких компонентов креативности руководителей, как гибкость мышления, умение переключаться с одной задачи на другую, видеть ситуацию с разных сторон, номинация рисунка, эмпатия как эмоциональная составляющая креативности, творческое мышление и творче-

ское отношение к профессии как интеллектуальная составляющая креативности;

– творческий подход, чрезмерное проявление креативности не всегда обеспечивают успешность деятельности и могут стать препятствием при усвоении правил, законов, алгоритмов на начальном этапе профессиональной деятельности, требующей широкого использования конвергентного мышления.

Дата поступления – 28.08.2015.

Список использованных источников

1. Боно, Э. Серьезное творческое мышление / Э. Боно. М., 2005.
2. Вишнякова, Н.Ф. Креативная психопедагогика. Психология творческого обучения / Н.Ф. Вишнякова. Минск, 1995.
3. Козуб, Т. Оценка «360 градусов»: стратегии, тактики и техники для воспитания лидеров / Т. Козуб, У. Бирли, Д. Джонс; пер. с англ. М., 2009.
4. Креативное мышление в бизнесе / пер. с англ. Н. Скворцовой. М., 2006.
5. Панов, М.М. Оценка деятельности и система управления компаний на основе KPI / М.М. Панов. М., 2013.
6. Платонов, К.К. Психология личности пилота / К.К. Платонов, Б.М. Гольдштейн. М., 1972.
7. Сильванович, С. Требуются активные и креативные / С. Сильванович // Отдел кадров. 2004. № 12. С. 109–111.
8. Туник, Е.Е. Модифицированные креативные тесты Вильямса / Е.Е. Туник. СПб., 2003.

Резюме

Цель работы – выявление взаимосвязи эффективности управленческой деятельности и творческого мышления. Использованные методы: KPI – ключевой индикатор деятельности, «360 градусов», «Креативность» Н.Ф. Вишняковой, тест дивергентного мышления Ф. Вильямса. Выявлены достоверные корреляции искомого показателя с показателями «гибкости», «номинация рисунка», «творческое мышление», «творческое отношение к деятельности» и «эмпатия». Низкий уровень интуиции и беглости мышления препятствует эффективному выполнению управленческих функций; беглость мышления разнится статистически у всех испытуемых на высоком уровне, в то время как интуиция у большинства – на среднем.