



5. Хигер Б.Ю. Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала. СПб., 2001.

Кочанова Е.А,
г. Пермь
ПГПУ

Место креативности в структуре личности менеджеров

Проблема креативности в управлении на сегодняшний день имеет в большей степени практическую направленность – широкое распространение получили тренинги креативности в менеджменте. Систематическая теоретическая база данного явления отсутствует. Экспериментальные исследования творческого мышления проводятся в основном на школьниках; исследований, посвященных креативности профессионала, на сегодняшний день проведено малое количество. А профессиональная деятельность, быстрый темп и многоплановость жизни все больше предъявляют требований к умению гибко и творчески реагировать на изменения.

Четкое, однозначное определение феномену креативности дать сложно (также как и самому процессу творчества), теоретики выделяют две большие группы в понимании природы и специфики креативности: когнитивный и личностный подходы.

Цель данного исследования – изучение характера связи между креативностью и характеристиками личности менеджеров.

Были выдвинуты предположения о том, что в связи со спецификой деятельности креативность различно отражается в структуре личности, и ее уровень у менеджеров малых (частных) предприятий выше, чем у менеджеров крупных государственных предприятий.

В исследовании приняло участие 41 человек: 3 женщины и 38 мужчин в возрасте 40 – 60 лет. Выборку составили менеджеры старшего звена (начальники цехов; владельцы малых предприятий, их заместители).

Для диагностики креативности в исследовании были использованы следующие методики:

Вербальный тест творческого мышления "Необычное использование" Дж. Гилфорда (адаптация И.С. Авериной, Е.И. Щеплановой), креативность в менеджменте (методика позволяет оценить три шкалы: личностная предрасположенность, подход к решению проблем, рабочая среда). Для диагностики карьерных ориентаций использовалась методика Э. Шейна. Личностные качества диагностировались шестнадцатифакторным опросником Кеттелла. Полученные данные были подвергнуты обработке в программе STATISTICA 5.5 для среды Windows.

Для выявления особенностей феномена креативности в группах менеджеров был проведен Т-критерий Стьюдента для независимых выборок (группообразующий фактор – место работы). Значимых различий по показателям креативности между менеджерами двух групп не обнаружено

Таким образом, гипотеза о большей выраженности креативности менеджеров малых предприятий не поддерживается.

Корреляционный анализ связей креативности с чертами личности в подгруппах позволил выявить следующие факты.

1. В группе менеджеров крупных предприятий была выявлена связь между творческим подходом к решению проблем с доминантностью (0,76, $p < 0,001$), с карьерной ориентацией вызова (0,65, $p < 0,01$) и уверенностью в себе (0,50, $p < 0,05$)

2. Возможно, данная связь объясняется жесткостью структуры крупных предприятий. Как известно, предприятия химической и металлургической промышленности работают по устоявшимся схемам и достаточно ригидны. Менеджеру в данной структуре необходимо быть достаточно доминантным, чтобы реализовать свои управленческие функции.



3. В группе менеджеров малых предприятий обнаружена взаимосвязь интеграции стиля жизни и гибкости ($0,65, p < 0,01$), беглости ($0,58, p < 0,05$), оригинальности ($0,56, p < 0,05$)

4. Креативность в структуре личности менеджера малого предприятия имеет специфические связи. Для данной группы характерны взаимосвязи именно когнитивных аспектов креативности с ориентацией на интеграцию стиля жизни, чего не встречается у группы менеджеров крупных предприятий.

Таким образом, полученные данные опровергли гипотезу о различной степени выраженности креативности в группах менеджеров разных предприятий; и поддержали гипотезу о различной связи показателей креативности с характеристиками личности. Возможно, данные связи отражают специфику деятельности менеджеров разных предприятий: начальнику крупного государственного предприятия необходимо быть достаточно доминантным и смелым, чтобы реализовывать свои управленческие функции; а для менеджера частного предприятия характерна слитность работы с другими сторонами жизни, что можно также объяснить спецификой деятельности начальников частных организаций, для которых работа – это жизнь, а жизнь – это работа.

Мартьянова Л.С.,
Белова Д.Е.
г. Екатеринбург
РГПУ

**Метод семантического дифференциала
как способ изучения отношения к профессии
студентов психологического факультета**

Проблема семантического дифференциала представляется актуальной в связи с тем, что с его помощью можно измерить определенные свойства представлений человека о самом себе и о других людях, о разнообразии