4. Хломов Д.Н. Динамический цикл контакта в гештальт-терапии/ Гештальт-2003 // Сборник материалов Московского Гештальт Института / Под ред. Д. Н. Хломова. – М., - Изд-во МГИ. 2003. . — 110 с.
5. Перлз Ф., Гудман П. Теория гештальттерапии. — М.: Институт Общегуманитарных исследований, 2001. — 384 с.
6. Александрова Э.Э. Шизоидный, нарциссический и невротический способы построения и завершения контакта <http://users.livejournal.com/-esina/566118.html>

СВЯЗЬ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ С ТВОРЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Шуванов И.Б., Шаповалов В.И., Шуванова В.П.

В современных условиях важнейшим ресурсом организаций являются управленцы способные быстро реагировать на изменения внешней среды, предлагать нестандартные решения, генерировать оригинальные идеи, разрабатывать инновационные стратегии [4].

Качественные преобразования требуют от руководителей применения эффективных стилей работы с подчиненными. Для упорядочения процесса выбора стиля руководства следует учитывать факторы, которые влияют на их выбор.

Попытки определения стиля руководства в зависимости от различных факторов осуществлялись неоднократно многими исследователями (М.Х. Мескон, Г. Минцберг, Т. Санталайнен, В.П. Симонов и др.).

Подходы исследователей к проблеме динамики стиля руководства, несомненно, обладают цельностью, но вместе с тем имеют и ряд недостатков. Во-первых, каждый из них, как правило, базируется на учете только одного или двух факторов, влияющих на стиль руководства, тогда как практика работы руководителей свидетельствует о том, что на поведение руководителей влияет множество факторов. Во-вторых, следует отметить, что указанные стили руководства рассматриваются как постоянные при определенных стабильных внутренних и внешних условиях. Здесь руководитель проявляет свои естественные, природные свойства характера. Вместе с тем, любой руководитель, кроме основного, может использовать одну или несколько вспомогательных моделей руководства при резком изменении ситуации. Обычно вспомогательная модель применяется чаще тогда, когда основной тип модели «не срабатывает», то есть он не эффективен.

Кроме того, отсутствует четкое представление о личностном содержании стиля деятельности руководителя, что так же делает изучение данной проблемы весьма ограниченным. Ряд авторов в разное время и в достаточно разных контекстах пытались вычленить специфическое содержание и зависимость стиля деятельности от личностных особенностей. Однако это не позволяет говорить о завершенности решения данной проблемы, особенно в части связи стиля деятельности и личностных особенностей, а конкретнее с творческим

потенциалом, который мы рассматриваем, как составляющий элемент более широкого понятия личностный потенциал, введенный Д.А. Леонтьевым [1].

Попытки исследователей напрямую соотнести творческий потенциал личности с конкретным стилем (например, директивным, демократическим и пр.), как правило, не давали четких результатов. Это обусловлено тем, что, помимо творческого потенциала, на эффективность стиля деятельности руководителя влияет большое количество факторов, учесть которые в реальной практике затруднительно. Задача усложняется еще и тем, что многие из факторов носят ситуативный характер. Кроме того до настоящего времени в психологии менеджмента критерии оценки творческого потенциала личности руководителя четко не выявлены, отсутствует необходимый методический аппарат их определения.

Мы предположили, что существует связь между характеристиками стиля деятельности руководителя и структурными компонентами его творческого потенциала: мотивационно-творческой направленностью, креативностью, профессиональными компетенциями, индивидуальными особенностями личности, социальными компетенциями и др.

В работе для изучения связи стиля деятельности руководителя с его творческим потенциалом использовалась известная методика Т. Санталайнена по оценке искомого стиля руководителя, которая выявляет направленность его управленческой деятельности:

- на дело, обязательную реализацию запланированного результата на основе «жесткой» регламентации деятельности сотрудников;
- или на людей (гуманистическая направленность, в основе которой лежит ориентации на человек: на его проблемы, мотивы, жизненные цели, профессиональные возможности и пр.).

Для оценки уровня творческого потенциала личности руководителя разработана авторская методика «Оценка творческого потенциала руководителя». Для разработки параметров, характеризующих творческий потенциал личности (ТПР) в работе использованы данные о структуре творческого потенциала личности известных отечественных (Д.Б. Богоявленская, И.С. Волощук, В.Н. Дружинин, А.А. Мелик-Пашаев, Я. Пономарев, А.Т. Шумилин и др.), и зарубежных ученых (Дж. Гилфорд, Т. Санталайнен, Е. Торренс, Д. Харрингтон и др.), разрабатывающих эту проблему в разные периоды времени..

Для примера приведем некоторые из свойств творческого потенциала личности и их трансформацию в утверждения анкеты (таблица 1).

Таблица 1 – Примеры трансформации показателей творческого потенциала личности в утверждения анкеты

Свойства творческого потенциала личности	Автор	Утверждения анкеты
«Оригинальность – используются нестандартные способы, средства»	А.Т. Шумилин	Готовность к оригинальному решению
«Оригинальность мышления»	Е. Торренс	
«Способности отказаться от		

привычных методов решения проблем»	А.А. Мелик-Пашаев	
Интеллектуальная активность	Д. Богоявленская	Способность генерировать идеи
«Оценивать явление сразу с нескольких точек зрения, увидеть больше того, что видят окружающие, быстро сосредоточиться и переключить внимание и т.д.» «Способность оптимально целостно воспринимать объекты»	А.А. Мелик-Пашаев А.А. Мелик-Пашаев	Системность мышления
Креативность	Дж. Гилфорд, Х. Грубер, В. Дружинин, Н. Коган, Т. Санталайнен, В. Моляко, Г. Муни, Я. Пономарев, П. Торренс, Д. Харрингтон и др.	Блок «Креативность руководителя»: – Способность отказаться от стереотипов в своей деятельности – Готовность к риску в нестандартных ситуациях – Критичность мышления, способность к оценочным суждениям – Способность к самоанализу, рефлексии – Способность видения будущего (антиципация, опережающее мышление)
	А.В. Лукановська	Способность к планированию инновационной работы Готовность к инновациям
«В творческом потенциале личности должен найти себе место активная жизненная позиция»	Т. Санталайнен	Личная значимость творческой деятельности
«Важной чертой характера личности есть страсть к упорядочению, систематизации имеющихся знаний и представлений»	И.С. Волощук	Системность мышления
«... в структуре творческого потенциала личности выделяют ценностную, эмоционально-мотивационную и интеллектуальную сферы.» Все характерные черты творческой личности будут ни к чему, если отсутствует мотивация к использованию своих знаний и умений в организации.	S. Knipner Т. Санталайнен	Блок «Мотивационно-творческая направленность личности»: Стремление к творческим достижениям Стремление к лидерству Личная значимость творческой деятельности Стремление к самосовершенствованию Готовность к инновациям
Чувство проблемы, то есть способность видеть проблемы и умение перевести их в ситуации и		Блок «Социальные компетенции» Готовность и умение

<p>в возможности развития. хорошее знание человеческой психологии, способность направить ситуации сотрудничества. Творческие люди способны быстро предложить множество идей Способность добывать сведения и поддерживать связи с Другими</p>	<p>Т. Санталайнен</p>	<p>реализовать свои идеи в группе Умение подбирать творческий коллектив Стремление к созданию социально-психологического климата Умение использовать эффективные методы коллективной работы Готовность поддерживать личностное развитие своих сотрудников Способность творчески разрешать конфликты</p>
--	-----------------------	---

В результате были выделены 29 наиболее значимых показателей, от которых в большей степени зависит творческий потенциал личности руководителя. Условно они были объединены в 5 блоков, или совокупностей показателей: мотивационно-творческая направленность личности, креативность руководителя, профессиональные компетенции руководителя, индивидуальные особенности личности педагога, социальные компетенции.

Как показали результаты исследования наиболее востребованными показателем в системе творческого потенциал является мотивационно-творческая направленность личности (4,2) и профессиональная компетенция руководителей (4,2); наименее – блок социальных компетенций. То есть в стратегическом плане, чтобы повысить эффективность использования наличного творческого потенциала в своей деятельности руководителю требуется:

- во-первых, поддерживать на имеющемся достаточно высоком уровне мотивационно-творческую и профессиональную компетенции;
- во-вторых, обратить внимание на необходимость формирования и совершенствования социальных компетенций и прежде всего:
 - умение использовать эффективные методы коллективной работы;
 - готовность и умение реализовать свои идеи в группе;
 - умение подбирать творческий коллектив;
 - стремление к созданию социально-психологического климата.

Для проверки основного нашего предположения решался вопрос о том, какие блоки (из пяти) показателей творческого потенциала в наибольшей степени влияют на стиль деятельности руководителя. Для этого все блоки творческого потенциала (мотивационно-творческая направленность личности, креативность руководителя, профессиональные компетенции руководителя, индивидуальные особенности личности, социальные компетенции) с одной стороны и показатели СДР (стиля деятельности руководителя) – с другой, были подвергнуты корреляционному анализу. Наибольшая связь выявлена по параметру креативность руководителя ($\rho=0,6$). Это означает, что уровень стиля

деятельности во многом связан, и, видимо, определяется такими параметрами креативности как:

- способность отказаться от стереотипов в своей деятельности;
- готовность к риску в нестандартных ситуациях [3];
- критичность мышления, способность к оценочным суждениям [2];
- способность к самоанализу, рефлексии;
- способность видения будущего (антиципация, опережающее мышление);
- способность генерировать идеи и осуществлять их;
- способность к оригинальному решению.

Умеренная связь стиля деятельности показана по блокам: мотивационно-творческая направленность личности, профессиональные компетенции руководителя, социальные компетенции.

Слабая связь стиля деятельности руководителя с показателем «индивидуальные особенности личности», что вызывает большие вопросы, которые мы не обсуждаем в данной работе.

В работе в качестве проверочной процедуры был рассчитан коэффициент корреляции между показателем 2 творческого потенциала («стремление к лидерству») и показателем стиля деятельности руководителя – «направленность на дело». Дело в том, что большинство ученых в области психологии менеджмента считают стремление к лидерству атрибутом авторитарного управления, а авторитарное управление в свою очередь как составляющую направленности на дело. Расчетный показатель коэффициента корреляции равный $r=0,31$, показывает, что такая зависимость действительно существует как умеренная.

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить связь между творческим потенциалом личности и стилем деятельности руководителя. При этом следует оговориться, что в работе показаны лишь тенденции связи стиля деятельности руководителя и его творческим потенциалом, так как более точные и достоверные показатели получить при имеющейся малой выборке невозможно, и видимо, они будут скорректированы при более массовом обследовании руководителей организаций.

Литература:

1. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. Изд. М.: Смысл, 2003. 487 с.
2. Шуванов И.Б., Шуванова В.П., Шуванова В.И. Социально-психологические особенности творческой личности / В сборнике: Дружининские чтения: сборник материалов XIV Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией И.Б. Шуванова и др. 2015. С. 3-8.
3. Шуванов И.Б. Готовность к безопасному поведению в условиях риска [Электронный ресурс]: диагностика и коррекция. Учебно-методическое пособие/ Шуванов И.Б., Шаповалов В.И., Шуванова В.П.–Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2017.–102 с.–Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58317>.– ЭБС «IPRbooks», по паролю.
4. Шаповалов В.И. Проблема конкурентоспособности в управлении персоналом организации / Управление персоналом. 2007. № 18. С. 43-44.