

УДК 33:069.63

**ПСИХОЛОГО-ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ
МЕТОДОВ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА****Е.В. БУДОВА***(Полоцкий государственный университет)*

Приведены психолого-интеллектуальные основы формирования креативного менеджмента персонала на основе отечественных и зарубежных исследований. Отмечено, что сложная система креативных методов развития персонала может быть представлена в виде модели, выделяющей главные векторы стимулирования творческого процесса.

В условиях динамичных изменений, характеризующих современную действительность, существенно повышается роль и усложняются системы управления как на макро-, так и на микро - уровнях. При создании эффективно действующей социальной организации важной составляющей в структуре профессионализма руководителей различного уровня выступает способность к нестандартному, конструктивному мышлению. Организациям свойственны способности адаптации к изменениям, происходящим во внешней среде, а также реальная оценка изменений, происходящих в их деятельности. Знания стали главным ресурсом, а у персонала первоначально значимыми качествами являются такие, как интеллектуальность, инновационность, способность к партнёрству, образовательная мобильность. Характер и структура используемых инструментов управления приобретают всё более творческое и инновационное направление, выраженное в созданных условиях для наибольшей отдачи от интеллекта персонала. Интеллектуальная техника обеспечивает постоянное совершенствование процесса преобразования знаний, инвестиций и материальных ресурсов в конечный продукт деятельности предприятия [1]. Таким образом, современная информационная эпоха порождает возникновение новой ветви в теории управления персоналом, а именно креативного менеджмента.

Значительное число работ за рубежом и в Беларуси посвящены проблемам создания, функционирования и другим аспектам деятельности интеллектуальных организаций (М. Рубинштейн, А. Фирстенберг, Н.П. Беляцкий, П.М. Сенге, Т.М. Баязитов, К.Е. Валуев и др.), но комплексное изучение креативного менеджмента персонала и преобразование инструментария в систему не проводилось. Более того, креативный менеджмент персонала требует теоретического осмысления и разработки как категория современного менеджмента.

При этом всё более очевидным становится факт зависимости успешности процессов преобразований, обеспечения стабилизации развития и функционирования предприятий не только от оптимизации самого механизма управления, но и от повышения эффективности деятельности субъектов исполнения управленческих функций. Освоение методов творчества руководителями всех звеньев активизирует его и расширяет возможности добиться постоянного успеха всей организации. Наиболее эффективными признаны морфологический метод, интеллектуальные методы управления деловой активностью и групповым развитием организации, методы фокальных объектов, мозгового штурма, контрольных вопросов, синектика, а также комплексная программа – алгоритм изобретательских задач и эвристические методы. Этот перечень можно продолжить.

От величины развития способностей персонала зависит профессионализм выполнения поставленных перед ним задач, скорость овладения специальными навыками. Современные исследования, особенно в области психологии, тестологии и нейрологии, свидетельствуют о том, что основной составляющей возможностей человека является его интеллект. Несмотря на широкое употребление слова «интеллект», единого его определения нет. Были сформулированы различные теории интеллекта [2 – 12]:

- интеллект, как общую способность приспособления к новым жизненным условиям трактуют В. Штерн, Я.А. Пономарев, Спирмен, Дж. Равен, Р. Кеттел, Ф. Вернон, У.Р. Чарлсворз, Ж. Пиаже. Как способность к реконструированию мыслимого материала, группирование, центрирование, реорганизация наличных впечатлений интеллект рассматривается в трудах Кёллера, М. Вертгеймера, К. Дункера. Таким образом, суть интеллекта заключается в возможности осуществлять гибкое и одновременно устойчивое приспособление к физической и социальной действительности, а его основное назначение – в структурировании (организации) взаимодействия человека со средой;

- С.Л. Рубинштейн подчёркивал, что психическое как живая реальная деятельность характеризуется процессуальностью, динамичностью, непрерывностью. Соответственно механизмы любой психической активности складываются не до начала деятельности, а именно в процессе самой деятельности;

- Р. Фейерштейн понимал интеллект как динамический процесс взаимодействия человека с миром, поэтому критерием развития интеллекта является мобильность индивидуального поведения;

- З.И. Калмыкова предлагает определять природу интеллекта через «продуктивное мышление», сущность которого заключается в способности к приобретению новых знаний;

- по мнению Г. Айзенка, путь доказательства существования интеллекта – это доказательство его нейрофизиологической детерминации. Для понимания природы интеллекта особенно важен компонент «ментальная скорость», которая и является, по словам Айзенка, психологической базой и источником развития интеллекта;

- интеллект, согласно Б.М. Величковскому, может быть описан как иерархия познавательных процессов, включающая шесть уровней познавательного отражения. Согласно его модели, традиционно выделяемые познавательные процессы в действительности оказываются сложными образованиями;

- Тёрстоун с помощью статистических методов исследовал различные стороны общего интеллекта, которые он назвал первичными умственными потенциями. По мнению Тёрстоуна, достаточно лишь разработать тесты на каждую из этих способностей, и можно будет вычертить профиль интеллектуального потенциала индивидуума.

Оказалось, однако, что все эти способности отнюдь не столь независимы друг от друга, как полагал Тёрстоун, и что необходима еще большая детализация факторов интеллекта;

- Томсон [9], изучая специфику интеллектуальной активности в зависимости от выполняемой задачи, отмечал, что для выполнения любого задания необходимо одновременное участие множества различных и, как правило, специфических факторов. Кроме того, становление каждого из этих факторов индивидуально. Оно зависит от накопленного багажа знаний и от особенностей мышления и действия, которые могут быть врожденными или приобретенными. Поэтому, как полагает Томсон, очень трудно или даже невозможно измерять и сравнивать между собой столь разнообразные и индивидуальные способности;

- структуру интеллекта, по Дж. Гилфорду, составляют операции памяти и мышления, содержание материала и результат взаимодействия памяти и мышления;

- Гилфорд отрицал реальность общего интеллекта, хотя в 98 % случаев отдельные способности коррелировали между собой [10];

- модели А. Ягера, Дж. Рензулли и другие модели свидетельствуют о том, что интеллектуальная одаренность исключает ее сведение только к высокой оценке на тестах интеллекта;

- Э. Хант и Р. Стернберг убеждены в том, что интеллектуальные возможности человека не могут быть описаны единственным показателем IQ и что IQ как сумма оценок на некотором множестве тестов скорее статистическая условность, чем показатель индивидуального интеллекта. Триархическая теория Р. Стернберга [11] состоит из трёх подтеорий: компонентной, эмпирической и контекстуальной. Компонентная подтеория раскрывает операционную составляющую интеллекта, представленную метакомпонентами, исполнительными компонентами и компонентами приобретения знаний. Эмпирическая подтеория описывает структуру опыта (содержание памяти). Контекстуальная подтеория раскрывает формы взаимодействия носителя интеллектуальной функции со средой. Их может быть три: адаптация к среде, формирование среды и смена среды. В том или ином случае выбирается одна из форм;

- Гарднер утверждал [12], что интеллект – не просто явление, состоящее из многообразных способностей, но наоборот, есть много различных видов интеллекта, каждый из которых важен по-своему и независим от других.

Большинство психологов согласны, что креативность – это способность порождать необычные идеи, отклоняться в мышлении от традиционных схем, быстро разрешать проблемные ситуации; креативность охватывает некоторую совокупность мыслительных и личностных качеств, необходимых для становления способности к творчеству.

Еще в 60-х годах прошлого столетия было описано более 60 определений креативности. Эти определения были проанализированы и разделены на шесть типов:

1) гештальтистские (описывающие креативный процесс как разрушение существующего гештальта для построения лучшего);

2) инновационные (ориентированные на оценку креативности по новизне конечного продукта);

3) эстетические или экспрессивные (делающие упор на самовыражение творца);

4) психоаналитические или динамические (описывающие креативность в терминах взаимоотношений Оно, Я и Сверх-Я);

5) проблемные (определяющие креативность через ряд процессов решения задач, к этому разряду было отнесено и определение Гилфорда: «Креативность – это процесс дивергентного мышления»;

6) определения, не попавшие ни в один из перечисленных выше – разные, в том числе весьма расплывчатые (например, «добавление к запасу общечеловеческих знаний»).

В настоящее время для описания креативности используется подход, предложенный, по одним источникам, Р. Муни в 1963 году, по другим, А. Штерном в 1969 году и используемый многими исследователями сегодня. Исследования креативности рассматривают четыре основных аспекта:

1) креативный процесс;

2) креативный продукт;

- 3) креативную личность;
- 4) креативную среду (сферу, структуру, социальный контекст, формирующий требование к продукту творчества).

Часто эти подходы используются вместе.

Ф. Баррон и Д. Харрингтон, подводя итоги исследований в этой области, сделали следующие обобщения того, что известно о креативности:

- креативность – это способность адаптивно реагировать на необходимость в новых подходах и новых продуктах. Данная способность позволяет также осознавать новое в бытии, хотя сам процесс может носить как сознательный, так и бессознательный характер;

- создание нового творческого продукта во многом зависит от личности творца и силы его внутренней мотивации;

- специфическими свойствами креативного процесса, продукта и личности являются их оригинальность, состоятельность, валидность, адекватность задаче и еще одно свойство, которое может быть названо пригодностью – эстетической, экологической, оптимальной формой, правильной и оригинальной на данный момент;

- креативные продукты могут быть различны по природе – новое решение проблемы в математике; открытие химического процесса; создание музыки, картины или поэмы; свежее решение социальных проблем и др. [13].

На сегодняшний день существует множество подходов к определению природы креативности. Поэтому невозможно привести единое обобщающее определение, которое удовлетворило бы всех исследователей. Креативность часто рассматривают как нечто противоположное комфорту, обыденности, предполагающее нестандартные подходы, в отличие от общепринятых. Спирмен считал, что это – «сила человеческого ума, создающая новое содержание путем изменения и создания новых связей». Симпсон определял креативность как «способность к разрушению общепринятого, обычного порядка следования идей в процессе мышления». Несмотря на разные точки зрения, практически во всех определениях креативность связывается с изобретением чего-то нового (для личности или для общества).

По мнению Е. Торренса, креативность – это не специальная, а общая способность, которая базируется на конstellации общего интеллекта, личностных характеристик и способностей к продуктивному мышлению. Креативность проявляется при дефиците знаний, в процессе включения информации в новые структуры и связи, в процессе идентификации недостающей информации, в процессе поиска новых решений и их проверки, в процессе сообщения результатов. Под креативностью он понимал обостренное восприятие недостатков, пробелов в знаниях, дисгармонии и т.д. Торренс считал, что творческий процесс делится на восприятие проблемы, поиск решения, возникновение и формулировку гипотез, проверку гипотез, их модификацию и нахождение результата. Это определение Торренса не является бесспорным, критики главным образом обращали внимание на тот факт, что оно не делает различий между креативностью и другими видами мышления.

По Джонсону (1973), креативность проявляется как неожиданный продуктивный акт, совершенный исполнителем спонтанно в определенной обстановке социального взаимодействия; при этом исполнитель опирается на собственные знания и возможности [14].

Д.Б. Богдавленская является автором аналогичной концепции и подчеркивает, что креативность является общей особенностью личности и влияет на творческую продуктивность независимо от сферы проявления личностной активности [15].

Отсутствие однозначной связи между интеллектом и креативностью стало основой двух исследовательских подходов, альтернативных редуционистскому. Личностно-мотивационный подход сводит проблему человеческих способностей к проблеме творческой личности – не существует особых творческих способностей, а есть личность, обладающая определенной мотивацией и чертами. Большинство авторов убеждены в том, что наличие всякой мотивации и личностной увлеченности является главным признаком творческой личности.

Понятие «креативность» в контексте психологического знания приобрело значение только к началу 50-х годов. Главными идеологами психометрического подхода к исследованию креативности стали Дж. Гилфорд и Э.П. Торренс. Гилфорд дает представление о креативности в своей модели умственных способностей. В эту модель входит список умственных операций, одна из которых, относимая к основным, – креативность. Гилфорд заявил, что в процессе извлечения информации из памяти могут вовлекаться два вида операций – конвергентное воспроизведение и дивергентное воспроизведение.

Креативность вовлекает дивергентное мышление, представленное беглостью, гибкостью и оригинальностью мыслительных процессов. Люди с хорошо развитыми способностями к формированию и восприятию идей вырабатывают гораздо больше способов решения проблемы за короткое время. Они обладают высокой гибкостью и могут легко переключаться с одного подхода к решению проблемы на

другой, новый, если проблема и ее условия новы и требуют соответствующего к себе подхода. Оригинальные люди могут создавать новые и универсальные предположения и идеи (беглость), <ломать границы> для атаки проблемы с новой позиции (гибкость) и вырабатывать новые и подлинно уникальные идеи (оригинальность). А также он выделил следующее: любознательность – повышенная чувствительность к проблемам, не вызывающим интереса у других; способность совершенствовать объект, добавляя детали; способность к обнаружению и постановке проблем; способность решать проблемы, т.е. способность к анализу и синтезу и некоторые другие. Все эти факторы, объединенные им в понятии «дивергентное мышление», отражают познавательную сторону креативности. По сравнению с конвергентным мышлением, ориентирующимся на известное тривиальное решение проблемы, дивергентное мышление проявляется, когда проблема еще только должна быть определена и когда не существует заранее предписанного, установленного пути решения [10].

В.Н. Дружинин сформулировал понятие «интеллектуального диапазона». Его смысл состоит в том, что индивидуальные достижения, в том числе и творческие, определяются прежде всего уровнем общего интеллекта. Высокий интеллект является необходимым условием для творческих достижений, но достигнет ли человек своего творческого предела, зависит от его мотивации и компетентности. Существует закономерность, известная в психологии как закон оптимума мотивации (закон Йеркса – Додсона). Было установлено, что эффективность умственной деятельности весьма низка при невысокой заинтересованности в результате, но она постепенно повышается по мере роста заинтересованности. Однако, достигнув наивысшей точки, она затем начинает снижаться и резко падает в условиях крайне высокой заинтересованности, граничащей с ажиотажем [12].

Таким образом, для решения мыслительной задачи важны как креативность, так и другие составляющие интеллекта. При этом они играют важную роль на различных этапах: количество гипотез, порождаемых индивидом при решении комплексной мыслительной задачи, коррелирует с креативностью, а правильность решения – с уровнем общего интеллекта.

Интеллект определяет границы креативности. Верхний уровень определяется вообще с очень четкой корреляцией, так как развитость интеллекта позволяет предположить большее количество гипотез в разных областях; соответственно, низкий интеллект, неизбежно, помимо всего прочего, приводящий к отсутствию эрудиции, соотносится и с низкими креативными способностями.

Организации располагают персоналом, наделенным множеством способностей, но проблемой является управление ими. Установление количественных и качественных зависимостей этих показателей от уровня развития интеллекта позволяет разработать разнообразные методики исследования интеллекта и связанных с ним качеств. Креативные способности человека можно и нужно раскрывать, поощрять и давать возможность их реализации в современном менеджменте персонала.

Сложная система креативных методов развития персонала может быть представлена в виде модели, выделяющей три главных вектора стимулирования творческого процесса: организационной культуры (пространство творчества), его макроструктуры (взаимодействие разных видов творчества) и микроструктуры (сами творческие личности или группы). Такая система исключает выделение степени значимости одного из векторов.

Для эффективного управления необходимо создать исполнительный механизм. Если руководитель хочет контролировать поведение персонала, он должен выстроить структуру общефирменных ценностей. Основываясь на системных взаимосвязях, получим, что система ценностей, принципов и ориентиров компании отражает представления ее руководства. И от того, каковы эти представления, зависит, какие в организации сотрудники – инициативные или исполнительные и послушные. В компании, где инициатива не поощряется, никто из работников не захочет взять на себя ответственность предложить и начать воплощать новую идею, никто не будет стремиться к улучшениям. Структура ценностей руководства предопределяет характер развития организации.

Импульс творчества связан с чувством дисгармонии, со стремлением соединить два несовпадающих мира-образа: внешнего и внутреннего. Сущность любого управления и координации – создание предсказуемости с помощью некоторых правил, стандартов, планов, целей, и т.д., следовательно, систему инструментов креативного менеджмента персонала следует использовать во всех функциях управления. Для этого необходимо создавать условия непрерывного развития персонала, чтобы люди учились учиться друг у друга. Для того чтобы у работника появилось стремление реализовать свой творческий потенциал, накопленный ранее, не боясь видоизменить реальность деловой жизни, привнося в нее на первый взгляд не вполне экономические элементы, основанные на возрастающей свободе отдельных кадров и порождающие дальнейшее упрочнение и развитие организации, необходимо управлять личной эффективностью сотрудников. Инициативный, успешный, творческий сотрудник часто воспринимается коллегами, как особенная личность. И задача руководителя заключается в создании таких условий, а именно организационной культуры, чтобы творческий потенциал одного работника мог воздействовать на инициативную группу и тем самым возможность создания нового проекта или идеи увеличивалась.

Задачами креативного менеджмента персонала являются и обеспечение качественного обновления персонала, специалистов и руководителей. Программы обучения работников на предприятиях ориентированы не только на получение первичной квалификации в виде упрощенных требований, а и на обучение и повышение квалификации руководящего корпуса по менеджменту, маркетингу, инновациям, управлению персоналом и ряду других дисциплин с учетом особенностей современного экономического положения и рынка Республики Беларусь.

Таким образом, перед руководством стоит задача полной диагностики профессионально значимых способностей работников и необходимых личностных качеств персонала, а затем верный подбор методики развития способностей конкретного человека с учетом его данных и наклонностей. Выделить таких работников можно при помощи тестовой методики или опроса персонала. Опрос следует проводить полный, не исключая ни одного работника. В вопросник следует включить такие пункты, как неудовлетворенные возможности, степень удовлетворения своим положением (рабочим, социальным, материальным), видимые пути разрешения проблем, те факторы, которые устраивают работника, желание получать новые знания, неудовлетворенность своим образованием. В век информации всё большее значение приобретает такое свойство личности, как умение эффективно общаться, объективно воспринимать информацию и реагировать на все изменения окружающего мира.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляцкий Н.П. Интеллектуальная техника менеджмента: Учеб. пособие. – Мн.: Новое знание, 2001. – 320 с. – (Экономическое образование).
2. Алексеев В.М. Общая теория интеллекта, мышления, IQ. Ч. I. – М., 2002. – 356 с.
3. Козлова И.Н. Теория личностных конструктов в современной психологии: Дис. канд. психол. наук. – М., 1976. – 150 с.
4. Пиаже Ж. Избранные психологические труды. – М., 1994. – 680 с.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2000. – 712 с.
6. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. – М., 1997. – 392 с.
7. Айзенк Г.Ю. Структура личности: Пер. с англ. – М.: КСП, 1999. – 464 с.
8. Айзенк Г.Ю. Теория личности: Пер. с англ. – СПб.: Ювента, 1999. – 464 с.
9. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1975. – 109 с.
10. Гилфорд Дж. Три стороны интеллекта // Психология мышления / Под ред. А.М. Матюшкина. – М., 1965. – 645 с.
11. Практический интеллект / Р.Дж. Стернберг, Дж.Б. Форсайт, Дж. Хедланд и др. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.
12. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 2000. – 368 с.
13. Ибрагимов Х.И. Принципы организации когнитивных структур и умственное развитие: Дис. ... канд. психол. наук. – М., 1987. – 130 с.
14. Козлова И.Н. Личность как система конструктов: Некоторые вопросы теории Дж. Келли // Системные исследования. – М., 1975. – С. 128 – 148.
15. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. – Ростов н/Д, 1983. – 176 с.
16. Матюшкин А.М. Концепция творческой одаренности // Вопросы психологии. – 1989. – № 6. – С. 29 – 33.