

УДК 159.99

Практическая психология

ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКОЙ ФИРМЫ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

Семенова Л.Э., Чевачина А.В.

В статье представлены результаты прикладного психологического исследования по проблеме развития творческого потенциала сотрудников коммерческой организации, целью которого стала разработка и реализация научно обоснованной психологической помощи в этом направлении. В рамках проведенного исследования авторами осуществлен анализ основных составляющих творческого потенциала сотрудников коммерческой организации, на основе которого предложена программа комплексной диагностики их творческого потенциала и развивающей работы по оптимизации творческого потенциала сотрудников фирмы в контексте их профессионально-личностного развития посредством интерактивных тренинговых упражнений, а также техник креативности, доказавших свою эффективность. Показано, что творческий потенциал сотрудников коммерческой фирмы обусловлен, прежде всего, особенностями развития их личностных и профессиональных качеств и может быть оптимизирован в процессе специально организованной психологической помощи.

Ключевые слова: творческий потенциал, профессиональная деятельность, личностно-профессиональные ресурсы, сотрудники коммерческой фирмы, психологическая помощь, диагностическая работа, развивающая работа.

THE POSSIBILITIES OF DEVELOPMENT OF CREATIVE POTENTIAL OF EMPLOYEES OF COMMERCIAL FIRMS: EXPERIENCE OF

Semenova L.E., Chevachina A.V.

The article presents the results of applied psychological research on the problem of development of creative potential of employees of commercial organizations, whose goal was the development and implementation of scientifically grounded psychological care in this direction. In the framework of the study, the authors analyzed the main components of the creative potential of the employees of commercial organizations on the basis of which the proposed program is a comprehensive diagnosis of their creative potential and developmental work to optimize the creative potential of employees in the context of their professional and personal development through interactive training exercises and creativity techniques that have proven effective. It is shown that the creative potential of employees of a commercial firm is due primarily to the peculiarities of the development of their personal and professional qualities and may be optimized in the process of specially organized psychological assistance.

Keywords: creativity, professional activities, personal and professional resources, employees of commercial firms, psychological assistance, diagnostic work, developing work.

Введение

Нередко новое столетие называют веком интеллектуального творчества. Более того, реальный опыт достаточно часто показывает, что именно интеллектуальные ресурсы определяют истинное положение организаций в современном мире.

Знания, профессиональная компетентность и творческий потенциал работников создают основу как для развития самой организации, достижения ее эффективности, так и роста профессионализма ее сотрудников [1; 2; 13; 16 и др.].

Иными словами, в современных условиях творческий потенциал работников является главной движущей силой социально-экономической системы, без которой дальнейший прогресс в техническом и экономическом плане не может быть достигнут, поскольку, судя по имеющимся данным [5; 9; 13 и др.], в настоящее время ценность творческого потенциала организаций (эрудиции и креативности мышления сотрудников) оказывается значительно выше, нежели ее материальные и финансовые ресурсы.

Именно такая направленность на информацию и нестандартный подход к делу становится гарантией успеха и позволяет, по оценкам некоторых специалистов, успешно избегать рисков в современном «обществе риска» [3; 10; 11; 19 и др.].

Поэтому вполне закономерно увеличивается спрос на творческих профессионалов и растет интерес многих думающих на перспективу руководителей коммерческих структур к творческим ресурсам своих сотрудников.

Стратегия и содержание психологической помощи по развитию творческого потенциала сотрудников коммерческой фирмы

В данной статье мы представляем результаты выполненного нами прикладного психологического исследования, которое осуществлялось по заказу коммерческой организации и предполагало разработку и реализацию научно обоснованной психологической помощи в плане развития творческого потенциала сотрудников.

Разрабатывая стратегию и содержание заказанной психологической помощи, мы исходили из понимания творческого потенциала сотрудников коммерческой фирмы как условия и средства эффективности их профессиональной деятельности, способствующей росту результативности и получению прибыли, с одной стороны, и как реальной возможности для продуктивной самореализации личности сотрудников, с другой. При этом творческий потенциал представляет собой основу личностно-профессионального ресурса работников, который предполагает свое постоянное развитие. Поэтому, учитывая данный факт, мы считаем возможным рассматривать творческий потенциал как объект целенаправленного развития и саморазвития личности.

Запрос обратившегося к нам руководства коммерческой организации был обусловлен тем, что, согласно их точке зрения, сотрудники их организации не занимаются развитием своего личностно-профессионального ресурса и, в частности, творческого потенциала, что в свою очередь негативно отражается на производительности их труда.

Отметим, что возможные причины такого положения вещей могут быть весьма разнообразными, а именно: неблагоприятный социально-психологический климат, высокая напряженность деятельности сотрудников данной коммерческой фирмы, отсутствие у них внутренней мотивации и конкретных навыков личностно-профессионального саморазвития, наличие личностных и профессиональных качеств, препятствующих проявлению творческих способностей, и др., что в совокупности сдерживает конструктивное развитие творческого потенциала сотрудников и снижает продуктивность деятельности организации.

Поэтому мы считали, что только проведение специальной научно обоснованной психологической работы позволит вскрыть не востребуемые ранее резервы и творческие возможности сотрудников коммерческой фирмы, которые могут быть эффективно задействованы в процессе их профессиональной деятельности.

Соответственно, исходя из изложенного выше, целью своей работы мы определили разработку и реализацию научно обоснованной психологической помощи по развитию творческого потенциала сотрудников коммерческой организации.

Объектом нашего прикладного исследования стал творческий потенциал сотрудников коммерческой фирмы в контексте их профессиональной деятельности.

Предмет нашего прикладного исследования: процесс развития творческого потенциала личности сотрудников коммерческой организации.

Нами была сформулирована следующая гипотеза: творческий потенциал сотрудников коммерческой фирмы обусловлен, прежде всего, особенностями развития их личностных и профессиональных качеств и может быть оптимизирован в процессе специально организованной психологической помощи.

Реализация выше обозначенной цели и проверка нашей гипотезы предполагали разработку программы (подбор и обоснование методов) и проведение первичной диагностики для выявления творческого потенциала сотрудников коммерческой фирмы, последующую организацию развивающей работы по оптимизации их творческой активности (подбор комплекса специальных методов и технологий развития творческого потенциала) и по результатам ее осуществления проведение повторной диагностики для оценки эффективности проделанной работы.

Используя логику пошагового изложения, кратко опишем стратегию и содержание реализованной нами психологической помощи в плане развития творческого потенциала сотрудников коммерческой организации.

В первую очередь остановимся на разработанной нами концепции диагностики творческого потенциала как важнейшей составляющей личностно-профессионального ресурса сотрудников.

Подчеркнем, что основу нашей концепции диагностики составили научные исследования ряда зарубежных и отечественных психологов (Дж.Гилфорд, В.Н.Дружинин, Е.П.Ильин, И.Л.Лаптева, А.К.Маркова, А.В.Матюшкин, Я.А.Пономарев, С.Л.Рубинштейн, Э.П.Торренс, Х.Хекхаузен и др.) [6; 7; 9; 12; 14; 15; 18 и др.], с опорой на которые нами были определены основные составляющие творческого потенциала сотрудников коммерческой организации. В частности, составленный нами перечень этих составляющих оказался следующим:

- творческие способности (дивергентное мышление);
- мотивация достижения (мотив ориентации на успех);
- интернальный локус контроля;
- толерантность к неопределенности;
- склонность к риску;
- социальная смелость (отсутствие страха осуждения и неприятия);
- саморегуляция;
- уверенность в себе;
- стремление личности к самопознанию и саморазвитию.

Именно с учетом выделенных параметров творческого потенциала нами была разработана программа комплексной диагностики творческого потенциала сотрудников организации, основу которой составили следующие методики:

- Экспресс-опросник креативности Д.Джонсона для оценки творческих проявлений, доступных прямому наблюдению (в двух вариантах:

- 1) вариант самооценки сотрудников;
- 2) вариант экспертной оценки креативности сотрудников руководителем);

- Опросник «Определение креативного потенциала» (Е.П.Ильин);

- Тест дивергентного (творческого) мышления Ф.Вильямса;

- Тест личностных творческих характеристик Ф.Вильямса;

- Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элрса;

- Опросник «Уровень субъективного контроля» (Е.Ф.Бажин, Е.А.Голынкина, Л.М.Эткинд);

- Методика «Толерантность к неопределенности» С.Баднера, в адаптации Г.У.Солдатовой;

- Опросник склонности к риску Г.Шуберта;

- Опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И.Моросановой;

- Методика диагностики индивидуальных особенностей, препятствующих саморазвитию личности (В.Ю.Костенко).

Кроме того, исходя из обозначенных ранее возможных причин нереализации творческого потенциала сотрудников, в качестве дополнительной нами ставилась и решалась задача диагностики социально-психологического климата коммерческой организации, для чего использовалась методика «Анализ и оценка социально-психологического климата в коллективе» [8].

Как показали результаты проведенной нами диагностики, среди основных причин, приводящих к снижению творческой активности сотрудников, были выявлены следующие:

- организационные – недостаточно благоприятный социально-психологический климат, часто встречающееся соперничество между сотрудниками, наличие у некоторых из них ощущения недооцененности как профессионалов;
- профессиональные – отсутствие опыта или его недостаточность, отсутствие широкопрофильных взглядов (наличие только узкоспециальных знаний) и т.п.;
- личностные, составившие самую многочисленную группу, – индивидуальные особенности (низкие показатели креативности и толерантности к неопределенности, проблемы в саморегуляции поведения, консерватизм, эгоизм, ригидность, лень или прокрастинация, слабо выраженная мотивация ориентации на успех) и эмоциональные проблемы (боязнь ошибки, страх выглядеть некомпетентным, боязнь осуждения со стороны начальства или коллег, страх перед насмешками и т.п.), препятствующие проявлению и развитию творческого потенциала.

Именно эти причины были определены нами в качестве проблемных зон, с учетом которых была разработана и реализована программа развивающей работы по оптимизации творческого потенциала сотрудников коммерческой фирмы, основу которой ставил комплекс тренинговых упражнений и техник развития креативности и связанных с ней личностных качеств. Иными словами, в центре проводимой нами развивающей работы оказались преимущественно индивидуальные особенности личности и эмоциональные проблемы участников нашего исследования.

В частности, особый упор делался на овладении навыками продуктивной саморегуляции в реальной социальной и профессиональной среде и сложившихся деловых взаимоотношениях, на преодолении консерватизма, демонстрации преимуществ творческого подхода в решении разного рода задач, развитии творческой активности, дивергентного и позитивного мышления, уверенности в себе, понимании относительности ошибки / неудачи и вычленении ее возможных позитивных сторон (принцип «Если что-то не работает, здорово! Теперь я знаю, что нужно поступать иначе»), умении действовать в ситуации неопределенности, готовности допускать и видеть сосуществование в одном предмете, задаче или ситуации позитивных и негативных аспектов, многозначность той или иной точки

зрения или позиции, отказе от категоричных суждений, оценок и взглядов по принципу «черное – белое», что достигалось путем когнитивных интервенций различного рода альтернатив и др.

Еще раз подчеркнем, что такая направленность проводимой нами развивающей работы была обусловлена тем, что именно выше обозначенные составляющие творческого потенциала сотрудников коммерческой организации оказались в числе наиболее проблемных зон.

Вместе с тем также стоит отметить, что и выбор преимущественно групповой и, прежде всего, тренинговой формы работы тоже был не случаен, поскольку, как убедил нас анализ психологических исследований [4; 7; 9; 17 и др.], одним из наиболее эффективных методов оптимизации творческого потенциала, в том числе в контексте профессионально-личностного развития, является метод тренинга. К тому же, мы руководствовались данными, согласно которым именно тренинги позволяют обеспечить атмосферу сотрудничества, доверия и взаимного уважения, что также было необходимо достичь в нашем случае.

По итогам реализации программы развивающей работы была проведена повторная диагностика основных составляющих творческого потенциала сотрудников коммерческой организации, результаты которой показали эффективность оказанной психологической помощи.

Заключение

Итак, в ходе выполненного нами прикладного исследования была разработана и реализована программа психологической помощи по совершенствованию творческого потенциала сотрудников коммерческой фирмы, которая включала в себя комплексную диагностику и интерактивные формы развивающей работы. При этом все полученные нами результаты позволили убедиться в том, что творческий потенциал сотрудников коммерческой фирмы обусловлен, прежде всего, особенностями развития их личностных и профессиональных качеств и может быть оптимизирован в процессе специально организованной психологической помощи.

Таким образом, наша гипотеза нашла свое подтверждение.

Кроме того, с учетом полученных в нашем исследовании данных были также даны некоторые дополнительные адресные рекомендации руководству относительно создания ряда условий, позитивно влияющих на творческую активность и процесс оптимизации творческого потенциала сотрудников коммерческой организации, которые, в частности, заключались в следующем:

- обеспечение целесообразности профессиональной деятельности сотрудников фирмы, результатом которой является производство как лично, так и социально значимого продукта;

- использование демократического стиля руководства;

- привлечение сотрудников для совместного принятия ряда решений и обмена идеями;

- использование элементов делегирования полномочий сотрудникам с творческим подходом к делу в решении ряда производственных задач, с учетом их профессиональной специализации;

- внедрение в практику технологии принятия решений «снизу вверх»;

- публичное поощрение инициативы и рациональных предложений работников;

- использование финансовых ресурсов для поощрения креативных идей по развитию бизнеса;

- создание психологически комфортных условий для реализации профессиональной деятельности посредством развития корпоративной культуры организации.

Литература:

1. Адамов М.А. Смещение критериев оценки личности в профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. – М., 2004. – 188 с.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 383 с.
4. Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика, игры, упражнения. – СПб.: Светоч, 1994. – 316 с.
5. Галаева Е.В. Управление творческим потенциалом предприятий и организаций: дис. ... д-ра экон. наук. – М., 1995. – 300 с.
6. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 2007. – 368 с.
7. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. – СПб.: Питер, 2009. – 433 с.
8. Карамушка Л.М. Психология управления: учебное пособие. – К.: Миллениум, 2003. – С. 292-294.
9. Лаптева И.Л. Оптимизация развития творческого потенциала государственных служащих средствами акмеологического тренинга: дис. ... канд. психол. наук. – М., 2006. – 226 с.
10. Лоскутова И.М. Образовательное пространство в обществе риска (на примере средней общей школы современной России): автореф. дис. ... д-ра соц. наук. – М., 2014. – 39 с.

11. Матюх Е.Т. Теории «общества риска» в современной гуманитарной науке // Теория и практика общественного развития. – 2012. – №7. – С. 33-37.
12. Матюшкин А.В. Концепция творческой одаренности // Вопросы психологии. – 2009. – №6. – С. 29-33.
13. Петрова Н.П. Творческие решения в бизнесе. – СПб.: Речь, 2004. – 336 с.
14. Пономарев Я.А. Психология творчества. – М.: Наука, 2001. – 302 с.
15. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2006. – 720 с.
16. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или История будущего // Новая индустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В.Л.Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 337-353.
17. Столяров А.М. Методы активизации творческого мышления. – М: ВНИИПИ, 2003. – 126 с.
18. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. – СПб.: Речь, 2001. – 378 с.
19. Яницкий О.Н. Социология риска: ключевые идеи // Мир России. – 2003. – Том 12. – №1. – С. 3-35.

Семенова Лидия Эдуардовна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры классической и практической психологии факультета психологии и педагогики, ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», e-mail: verunetchka08@list.ru

Чевачина Анна Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры классической и практической психологии факультета психологии и педагогики, ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», e-mail: annochka_v@mail.ru