

9. Samoukina N.V. Isskustvo upravleniya personalom banka. / N.V. Samoukina. – M.: Russkaya delovaya literatura, 1997. – 208 s.
10. Svatyuk O.R. Upravlinnya stabil'nisty personalu / O.R. Svatyuk, M.I. Kushnir // Naukovii visnik NLTU Ukraini, 2011, - vip. 21.1 – S. 260-263 [Elektronni resurs] / Sposib dostupu: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/21_1/260_Swa.pdf
11. Trofimov A.YU. Motivacijno-cinnisni harakteristiki personalu yak pokaznik organizacijnoi prihil'nosti // Aktual'ni problemi psihologii : zb. naukovih prac' Institutu psihologii im. G.S. Kostyuka NAPN Ukraini. – T. I : Organizacijna psihologiya. Social'na psihologiya. Ekonomichna psihologiya / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. . – 2012. – Vip. 34. – S. 311–315.
12. CHornobil' I. Vpliv plinnosti kadriv na dievist' upravlinnya personalom v organah vikonavchoi vladi Ukraini / I. CHornobil' // Efektivnist' derzhavnogo upravlinnya. – Zbimik naukovih prac', 2009. – Vip. 18\19, S. 403-411 [Elektronni resurs] / Sposib dostupu: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Edu/2009_18_19/fail/Chornobyl_I.pdf
13. Austine S., Fernet C. Examining perceptions of support, persistent fatigue, and autonomous motivation on teachers' turnover intentions and occupational comitment // Abstracts of XVth European Conference of the European Assotiation of Work and Organizational Psychology. Maastricht, The Netherlands, 25–28 May 2011. (CD-ROM).
14. Bentein, K. A closer look at the relationship between affective commitment to supervisors and organizations and turnover/ C. Vandenberghe, K. Bentein // Journal of Occupational and Organisational Psychology, Publisher: British Psychological Society, June 2009 – Volume 82, Number 2, pp. 331–348.
15. Cardellichio E., Tanucci G. Flexible employment contracts: perception of organizational support as predictor of turnover intentions // Abstracts of XVth European Conference of the European Assotiation of Work and Organizational Psychology. Maastricht, The Netherlands, 25–28 May 2011. (Abstract, CD-ROM).

Карамушка Л.Н., Липлянская О.В.

Влияние организационного развития коммерческих организаций на текучесть персонала

В статье проанализирован уровень организационного развития коммерческих организаций. Показано влияние уровня развития составляющих организационного развития коммерческих организаций («организационная зрелость» и «проблемность организационного развития») и уровней организационного развития коммерческих организаций в целом («конструктивный», «проблемный», «кризисный») на виды текучести персонала. Источников – 15.

Ключевые слова: коммерческие организации; организационное развитие; текучесть персонала.

Karamushka L.M., Lipljanska O.V.

Influence of Organizational Development of commercial organizations on staff turnover

The level of organizational development of commercial organizations is analysed in the article. Influence of level of development of constituents of organizational development of commercial organizations («organizational maturity» and «problem of organizational development») and levels of organizational development of commercial organizations is rotined on the whole («structural», «problem», «crisis») on the types of staff turnover. Sources – 15.

Key words: commercial organizations; organizational development; of staff turnover.

Карамушка Людмила Николаївна – член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторією організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ

Ліплянська Оксана Василівна - науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ

УДК 159.92

Каюмова Р.Р.

**РАЗВИТИЕ И СПОСОБЫ АКТИВАЦИИ КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ У МЕНЕДЖЕРОВ
ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ЗВЕНА**

Статья посвящена анализу развития и способов активации креативного мышления у менеджеров высшего и среднего звена. Представлен анализ научных достижений в этой области знаний. Источников – 8.

Ключевые слова: креативное мышление, креативность, способы активации, менеджеры высшего и среднего звена.

Постановка проблемы. Двадцать первый век стремительно совершенствует технологии практически во всех отраслях науки и техники. Поэтому предъявляются очень жесткие требования к уровню персонала, обслуживающего данные технологии. Старые знания и навыки быстро устаревают, и возникает постоянная потребность приобретения новых знаний, что требует колоссальных временных и материальных затрат.

Проблема профессионально-креативной деятельности менеджера высшего и среднего звена с позиций акмеологии и психологии развития еще недостаточно изучена. В связи с этим остаются не полностью решенными следующие противоречия между:

- социальной потребностью в высоком уровне профессионально-креативной деятельности менеджера высшего и среднего звена и недостаточным уровнем осознания как в обществе, так и самим менеджером важности формирования деятельности как профессионально-креативной;
- потребностью менеджера высшего и среднего звена в освоении профессионально-креативной деятельности и отсутствием в системе подготовки и переподготовки менеджеров акмеологических форм, методов и механизмов профессионально-креативной деятельности;
- необходимостью повышения уровня сформированности профессионально-креативной деятельности менеджера и неразработанностью методов и средств этого процесса в акмеологии.

Данные противоречия определили проблему исследования, заключающуюся в выявлении особенностей развития и способов активации креативного мышления в профессиональной деятельности менеджеров высшего и среднего звена.

Креативность (креативное мышление) как способность становится все актуальнее для менеджеров среднего и высшего звена. Темп и многоплановость современной жизни требуют умения гибко и творчески реагировать на происходящие изменения. Общество, компании заинтересованы в людях, которые способны нестандартно мыслить, быстро находить новые идеи и подходы к управлению.

Анализ последних исследований и публикаций. Профессионально-креативная деятельность связана с творчеством. Проблемы творческой деятельности, творческого мышления, актуализации творческого потенциала человека, развития его креативности активно исследуются в отечественной и зарубежной науке (Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов, Д.Б. Богоявленская, О.К. Тихомиров, М. Вертгеймер, Дж. Гилфорд). Активно разрабатываются программы повышения эффективности творчества и развития креативности (Э. Боно, У. Гордон, В.Н. Дружинин, М.В. Ермолаева).

В акмеологических исследованиях проблемы творчества и креативности рассматриваются в контексте изучения процессов и механизмов совершенствования личности в жизни и профессиональной деятельности (О.С. Анисимов, В.А. Лузгин, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов). Исследования акмеологических условий и факторов оптимизации процесса развития креативности показывают, что главную роль в развитии креативности играют процессы саморазвития, запускаемые специально организованной акмеологической средой.

Цель статьи: рассмотреть специфику развития креативного мышления и способов его активации. Обзор существующих способов активации креативности у менеджеров высшего и среднего звена.

Основной материал и результаты исследования.

Термин «креативность» произошел от латинского слова «creatura», что означает создание, творение. Не случайно, говоря о креативности человека, в первую очередь, подразумевается творческая личность, нестандартно и оригинально мыслящая. В это понятие входят и такие качества как гибкость, обучаемость, самостоятельность, стремление находить выход из самых безвыходных ситуаций и т.д.

В психологии развития борются и дополняют друг друга три подхода: 1) генетический, отводящий основную роль в детерминации психических свойств наследственности; 2) средовой, представители которого считают решающим фактором развития психических способностей внешние условия; 3) генотип-средового взаимодействия, сторонники которого выделяют разные типы адаптации индивида к среде в зависимости от наследственных черт. Наследуемы ли творческие способности, точнее - креативность? Многочисленные исторические примеры: семейства математиков Бернулли, композиторов Бахов, русских писателей и мыслителей (семья Соловьевых и др.) - на первый взгляд, убедительно свидетельствуют о преимущественном влиянии наследственности на формирование творческой личности. Критики генетического подхода возражают против прямолинейной интерпретации этих примеров.

Возможны еще два альтернативных объяснения: во-первых, творческая среда, создаваемая старшими членами семьи, их пример воздействуют на развитие творческих способностей детей и внуков (средовой подход). Во-вторых, наличие одинаковых способностей у детей и родителей подкрепляется стихийно складывающейся творческой средой, соответствующей генотипу ребенка. Российские психологи Е. Григоренко и Б. Кочубей в 1989 году провели исследование однойцовых и двухцовых близнецов (учащихся 9 - 10-х классов средней школы). Главный вывод, к которому пришли авторы: индивидуальные различия в креативности и показателях процесса проверки выдвижения гипотез определяются средовыми факторами. Высокий уровень креативности встречался у детей с широким кругом общения и демократическим стилем взаимоотношений с матерью.

Таким образом, психологические исследования не подтверждают гипотезу о наследуемости индивидуальных различий в творческих способностях. До сих пор исследователи отводили решающую роль специальной микросреде, в которой формируется ребенок, и, в первую очередь, влиянию семейных отношений. Итак, семейная среда, где, с одной стороны, есть внимание к ребенку, а с другой - к нему предъявляются различные, несогласованные требования, где мал внешний контроль за поведением, где есть творческие члены семьи и поощряется нестереотипное поведение, приводит к развитию креативности у ребенка [4].

Итак, креативность можно развивать и стимулировать. Уровень нашей креативности не определяется наследственными факторами, а формируется под влиянием среды, более того, он может изменяться как в одну, так и в другую сторону в течение жизни. Спады в креативности в основном связаны либо с уменьшением ее востребованности, либо со стрессовыми ситуациями. Именно поэтому становится актуальным развитие и стимулирование творческого потенциала.[2]

В каждом из нас заложены потенциальные способности, которые при грамотном подходе можно раскрыть. Есть ли особые характеристики присущие личности, обладающей высоким уровнем творческих способностей? Что нужно в рамках организационной среды для развития и активации этих способностей?

Творческим людям присущи следующие личностные черты:

- 1) независимость - личностные стандарты важнее стандартов группы, неконформность оценок и суждений;
- 2) открытость ума - готовность поверить своим и чужим фантазиям, восприимчивость к новому и необычному;
- 3) высокая толерантность к неопределенным и неразрешимым ситуациям, конструктивная активность в этих ситуациях;
- 4) развитое эстетическое чувство, стремление к красоте.

Часто в этом ряду упоминают и такие особенности, как уверенность в своих способностях и сила характера, смешанные черты женственности и мужественности в поведении (их отмечают не только психоаналитики, но и генетики). Приведем результаты еще нескольких исследований, целью которых было выявление личностных особенностей творческих людей. Наиболее часто в научной литературе упоминаются такие черты творческих личностей, как независимость в суждениях, самоуважение, предпочтение сложных задач, развитое чувство прекрасного, склонность к риску, внутренняя мотивация, стремление к порядку.

В результате эмпирического исследования выявлены два типа творческого поведения. В первый фактор вошли изобразительное искусство, видео- и фотодизайн, музыка, литература, дизайн одежды, театр. Во второй фактор объединились наука, инженерия и бизнес. Следовательно, существует четкое разделение личностных проявлений творческого поведения в искусстве и науке. Кроме того, деятельность бизнесмена более сходна с деятельностью ученого (по своим творческим проявлениям), потом с деятельностью художника, артиста, литератора и т.д. [5]. Не менее важен и другой вывод: личностные проявления креативности распространяются на многие области человеческой активности.

Как правило, творческая продуктивность в одной основной для личности области сопровождается продуктивностью в других областях. Главное же в том, что ученые и бизнесмены в среднем лучше контролируют свое поведение и менее эмоциональны и чувствительны, чем деятели искусства[5].

Итак, к факторам способствующим активации креативности является отношение к творческой деятельности как к ценности. Демократическая среда. Отсутствие соревновательного духа, человек может работать творчески только там, где хорошо себя чувствует для этого ему

требуется как можно больше свободы и самостоятельности. Необходимо предоставить им возможность самореализации. Особенно важна минимизация стрессовых ситуаций, их предотвращение либо быстрое разрешение возникшей проблемы. Ряд исследователей полагают, что для творчества необходима мотивация достижений, другие считают, что она блокирует творческий процесс. Однако большинство авторов все же убеждены в том, что наличие всякой мотивации и личностной увлеченности является главным признаком творческой личности. К этому часто приплюсовывают такие особенности, как независимость и убежденность. Независимость, ориентация на личные ценности, а не на внешние оценки, пожалуй, может считаться главным личностным качеством творческого человека.[8]

Творческий процесс. В творческом процессе участвуют оба полушария, реализуя творческий цикл «сбор информации – анализ – синтез». При этом левое полушарие в основном работает осознанно, а правое – неосознанно. Результатами работы левого полушария являются анализ и выводы, а правого – синтез и озарение.[3]

В отечественной психологии наиболее целостную концепцию творчества как психического процесса предложил Яков Александрович Пономарев. Критерием творческого акта, по Пономареву, является уровневый переход: потребность в новом знании складывается на высшем сознательно-рациональном уровне творческой деятельности; средства удовлетворения этой потребности складываются на низких структурных уровнях. Они включаются в процесс, происходящий на высшем уровне, что приводит к возникновению нового способа взаимодействия человека с миром и возникновению нового знания. Тем самым творческий продукт порождается интуицией и не может быть получен на основе логического вывода.

Основой успеха решения творческих задач, по Пономареву, является способность действовать "в уме". Со способностью к творчеству связаны два личностных качества, а именно познавательная мотивация и чувствительность человека к побочным образованиям (мыслям, образам, чувствам, внешним продуктам), которые возникают при мыслительном процессе. Пономарев выделяет следующие акты творческого процесса: при постановке проблемы активно сознание, затем на этапе решения - активно бессознательное, а отбором и проверкой правильности решения (на третьем этапе) вновь занимается сознание.[7]

Приемы и способы генерирования идей

Основной трудностью при генерировании новых идей, помогающих решать проблемы и поставленные задачи, является уход от привычных способов ассоциирования информации. Эта "логика опыта" мешает нам комбинировать информацию необычными способами. Нам кажется, что трудно увидеть обычные ситуации в новом свете. Связывание несравнимых фрагментов информации может сознательно исключаться, а идеи, которые кажутся нерелевантными, могут не "всплыть" из памяти по причине их слабой связи с ситуацией. В результате, нам не удастся исследовать все возможные пути решения проблемы. Существует много различных методов, способных помочь при генерировании новых идей. Упор больше делается на количество созданных идей, чем на их качество. Это дает множество идей, которые можно применять при выработке решений, оцениваемых впоследствии. Например, в товарной политике поиск идей заключается в постоянном, систематическом поиске возможностей создания новых товаров, включая выявление источников новых идей и методов их создания.

Важным элементом при использовании почти всех этих методов является отсрочка вынесения оценки, что означает намеренный отказ от любого типа оценки. Оценка идей тормозит воображение и мешает разуму создавать нетипичные и потенциально полезные связи. Иногда бывает легко придумывать необычные или радикальные идеи, например, когда мы знаем, что всего лишь "играем". Однако как только мы сталкиваемся с серьезной задачей, то сразу исключаем эти идеи, осознанно или неосознанно, просто потому, что они обычно не ассоциируются с практическим решением либо являются слишком рискованными.

К основным источникам идей относятся: потребители (информация поступает на основе опросов, наблюдения и эксперимента, а также рекламаций), исследовательские лаборатории, отдельные ученые и эксперты, конкуренты, торговый персонал, рекламные агентства, эксплуатирующие и сервисные организации, участники групп, применяющих творческие методы генерирования идей.

Мозговой штурм. Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать возможно большее

количество вариантов решения, в том числе самых фантастических, группа пытается их развить, тут же анализирует их, выявляя недостатки и преимущества. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

В мозговом штурме участвует коллектив из нескольких специалистов и ведущих. Если в мозговом штурме принимают участие люди различных чинов или рангов, то есть риск, что идеи могут генерироваться в рамках «соглашения с начальством».

Мыслительные колпаки Эдварда Де Боно. Так же этот метод называют «Шесть шляп мышления» Эдварда Де Боно. В основе «Шести шляп» лежит идея параллельного мышления. Это мышление конструктивное, при котором различные точки зрения и подходы не сталкиваются, а сосуществуют.

Метод шести шляп позволяет структурировать и сделать намного более эффективной любую умственную работу, как личную, так и коллективную. В условия принятия бизнес решения зарекомендовал себя как оптимальный, способствующий выработке творческих идей [3].

Ментальные карты. Майндмэппинг (mindmapping, ментальные карты) — это удобная и эффективная техника визуализации мышления и альтернативной записи. Ее можно применять для создания новых идей, фиксации идей, анализа и упорядочивания информации, принятия решений и много чего еще. Это не очень традиционный, но очень естественный способ организации мышления, имеющий несколько неоспоримых преимуществ перед обычными способами записи. В этой теории делается упор на то, что креативный процесс тесно связан с памятью человека, поэтому развивать надо именно память. Он предложил написать в центр листа ключевое понятие, а все ассоциации, которые надо запомнить, писать на ветвях, идущих от главного слова. Идеи можно также рисовать. Создание такой карты помогает придумывать новые ассоциации, образ карты гораздо лучше запоминается. Ключевые слова помещаются на ветвях, расходящихся от центральной темы. Связи (ветки) должны быть скорее ассоциативными, чем иерархическими. Ассоциации, которые, как известно, очень способствуют запоминанию, могут подкрепляться символическими рисунками. Этот метод может быть эффективным для выработки решения менеджерами среднего и высшего звена поскольку проблемы, решаемые на уровне руководства организацией связаны с необходимостью оперировать большим объемом информации, необходимости ее упорядочить и подвергнуть анализу.

Синектика. Синектика - наиболее эффективная из созданных за рубежом методик психологической активизации творчества, предложенная Вильямом Гордоном и Джорджем Принцем (William Gordon, George Prince). Является развитием и усовершенствованием метода мозгового штурма. Является предпочтительнее по сравнению с мозговым штурмом в условиях применения в организации на уровне менеджерских решений. В синектике допустима критика, которая позволяет развивать и видоизменять высказанные идеи. Этот штурм ведет постоянная группа. Ее члены постепенно привыкают к совместной работе, перестают бояться критики, не обижаются, когда кто-то отвергает их предложения.

Метод фокальных объектов. Способ генерации идей, известный как "метод фокальных объектов", обычно используется как изобретательская методика, но не менее успешно он может быть применен и для других целей - например, в журналистике для выбора темы статьи. Метод фокальных объектов имеет свои достоинства и недостатки. Так, к положительным качествам относят безграничность поиска новых вариантов, оригинальность идей, а также простоту в применении. К отрицательным сторонам — невозможность применения при решении сложных задач, а также сложность разбора по критериям полученных свойств для готового объекта с его старыми свойствами.[1] Потому для бизнес решений имеет ограничение в применении.

Метод проб и ошибок. Метод проб и ошибок (в просторечии также: метод тыка) — форма научения, в 1898 г. описанная Э. Торндайком, как основанная на закреплении случайно совершенных двигательных и мыслительных актов, за счет которых была решена значимая для животного задача. Метод проб и ошибок является врожденным методом мышления человека. Однако, в условиях принятия экономических решений менеджерами высшего и среднего нельзя считать его оптимальным поскольку метод перебора вариантов является неэффективен. В ТРИЗ метод проб и ошибок рассматривается как эталон неэффективности. Для оценки какого-либо другого эвристического метода его сравнивают с МПиО. В ТРИЗ же ограничиваются приблизительной количественной оценкой эффективности по уровням изобретательских задач (Ю. П. Саламатов).

Теория решения изобретательских задач (ТРИЗ). ТРИЗ— теория решения изобретательских задач, основанная Г.С. Альтшуллером и его коллегами в 1946 году, и впервые опубликованная в 1956 году. Появление ТРИЗ было вызвано потребностью ускорить изобретательский процесс, исключив из него элементы случайности: внезапное и непредсказуемое озарение, слепой перебор и отбрасывание вариантов, зависимость от настроения и т. п.

ТРИЗ не является строгой научной теорией. ТРИЗ представляет собой обобщенный в абстрактной форме опыт изобретательства и развития науки. Г. Альтшуллер предположил, что самое эффективное решение проблемы — такое, которое достигается «само по себе», только за счёт уже имеющихся ресурсов. Согласно ИКР, все должно остаться так, как было, но либо должно исчезнуть вредное, ненужное качество, либо появиться новое, полезное качество. Основная идея мини-задачи в том, чтобы избегать существенных (и дорогих) изменений и рассматривать в первую очередь простейшие решения. ТРИЗ вышла за рамки решения изобретательских задач в технической области и сегодня активно используется в бизнесе.[1]

Выводы. Для успешного управления компанией управленцам необходимо знать методы психологической активизации мышления человека, методы систематизированного поиска идей и методы целенаправленного решения творческих задач. С каждым годом все более востребованным становится умение иррационального подхода к решению задач. Наличие творческих способностей у человека и умение их развивать и применять высоко ценится среди руководителей всех компаний мира, от крупных корпораций до фирм с малым количеством персонала. В связи с этим руководители заинтересованы в усовершенствовании навыков персонала. Мною были рассмотрены 6 наиболее популярных и эффективных методов: мозговой штурм, мыслительные колпаки Эдварда Де Боно, ментальные карты, синектика, метод фокальных объектов, метод проб и ошибок, теория решения изобретательских задач (ТРИЗ). Результаты данных методов различны. Чтобы правильно выбрать один из методов и добиться максимально положительного результата, необходимо четко определять задачи и цели коллектива, а так же необходимо учитывать размеры творческой группы предприятия и наличие в ней креативных лидеров. Для принятия решения, выработки новых идей оптимальными методами генерации идей являются: мыслительные колпаки, ментальные карты, синектика.

Литература

1. Арнаудов М. Психология литературного творчества. - М.: Прогресс, 2005. – 650 с.
2. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. - Ростов-на-Дону, 2002. – 146 с.
3. Боно Э. Латеральное мышление. – Минск: Попурри, 2012. – 384 с.
4. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. -СПб.: Питер Ком, 1999.- 368 с.
5. Ильин И.П. Психология творчества, креативности, одаренности.
6. Лук А. Н. Научное и художественное творчество – сходство, различия, взаимодействие. - Л.: Наука, 1982. – 216с.
7. Пономарев Я.А. Психология творчества. Тенденции развития психологической науки. - М.: Наука, 2005.
8. Туник Е.Е. Психодиагностика творческого мышления. Креативные тесты. - СПб.: Дидактика Плюс, 2002.-48 с.

References

1. Arnaudov M. Psihologiya literaturnogo tvorchestva. - M.: Progress, 2005. – 650 s.
2. Bogoyavlenskaya D.B. Intellektual'naya aktivnost' kak problema tvorchestva. - Rostov-na-Donu, 2002. – 146 s.
3. Bono E'. Lateral'noe myshlenie. – Minsk: Popurri, 2012. – 384 s.
4. Druzhinin V.N. Psihologiya obshchih sposobnostej. -SPb.: Piter Kom, 1999.- 368 s.
5. Il'in I.P. Psihologiya tvorchestva, kreativnosti, odarennosti.
6. Luk A. N. Nauchnoe i hudozhestvennoe tvorchestvo – shodstvo, razlichiya, vzaimodejstvi. - L.: Nauka, 1982. – 216s.
7. Ponomarev YA.A. Psihologiya tvorchestva. Tendencii razvitiya psihologicheskoy nauki. - M.: Nauka, 2005.
8. Tunik E.E. Psihodiagnostika tvorcheskogo myshleniya. Kreativnye testy. - SPb.: Didaktika Plyus, 2002.-48 s.

Каюмова Р.Р.

Розвиток і способи активації креативного мислення у менеджерів вищої і середньої ланки
Стаття присвячена аналізу розвитку та способів активації креативного мислення у менеджерів вищої і середньої ланки. Представлено аналіз наукових досягнень у цій галузі знань. Джерел - 8.

Ключові слова: креативне мислення, креативність, способи активації, менеджери вищої та середньої ланки.

Каюмова R.R.
DEVELOPMENT AND ACTIVATION OF CREATIVE WAYS OF THINKING IN SENIOR AND MIDDLE MANAGERS

This article analyzes the development and ways to activate creative thinking among senior and middle managers. The analysis of scientific achievements in the field of knowledge. Sources - 8.

Key words: creative thinking, creativity, methods of activation, top managers and middle managers.

Каюмова Радміла Равілівна – в.о. директора ТОВ «Центр практичної психології «Свет», м.Уфа

УДК 159.94:316.46.058.5

Кіян А.П.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОТИДІЇ МАНІПУЛЯТИВНОМУ ВПЛИВУ У СПІЛКУВАННІ З ПІДЛІТКАМИ

Стаття присвячена дослідженню ступеня сформованості операційного, мотиваційного, когнітивного та емоційно-вольового компоненту психологічної готовності до протидії маніпулятивному впливу у спілкуванні з підлітками. Джерел – 9.

Ключові слова: психологічна готовність, операційний компонент, мотиваційний компонент, когнітивний компонент, емоційно-вольовий компонент, маніпулятивний вплив.

Постановка проблеми. Проблема готовності стала об'єктом наукових досліджень ще на початку ХХ-го століття. В цей час розроблялись окремі аспекти установки (Л.Ланге та ін.). На початку 70-х років оформилась загальна теорія психологічної готовності людини до діяльності.

Поняття “психологічна готовність до діяльності” було введено М.І.Дьяченко та Л.А.Кандилович в 1976 році в дослідженнях з інженерної психології та психології праці. Основним аргументом для введення даного поняття стала необхідність виділення із сукупності чинників, що зумовлюють продуктивність діяльності, психологічного компонента, який за певних умов відіграє вирішальну роль в опануванні тим чи іншим видом діяльності. Аналізуючи природу феномена готовності до професійної діяльності, незважаючи на певні розбіжності в її визначенні, автори одноголосні в тому, що вона відбиває спрямованість особистості на цю діяльність. Разом з тим закономірним можна вважати той факт, що у кожній із професійних сфер «готовність» має конкретний специфічний прояв. Внаслідок цього з'явилася низка тлумачень щодо змісту та класифікації структурних елементів готовності.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Учені по-різному підходять до визначення структурних компонентів готовності до діяльності. Своєрідність компонентної структури, що описується у тому чи іншому дослідженні, залежить від мети дослідження та характеру конкретної діяльності, готовність до якої при цьому вивчається.

М.І.Дьяченко і Л.А.Кандилович (1976), вивчаючи структурні компоненти готовності майбутнього спеціаліста до складних видів діяльності, виділяють наступні компоненти:

- *мотиваційний* – усвідомлення своїх потреб, інтересів, вимог суспільства, колективу;
- *орієнтаційний* – усвідомлення цілей, реалізація яких забезпечить розв'язання певного завдання, осмислення й оцінка умов, за яких відбуватимуться майбутні дії, актуалізація досвіду, пов'язаного в минулому з виконанням завдань і вимог подібного характеру;
- *операційний* – визначення на основі досвіду та оцінки намічених умов діяльності, найбільш вірогідних способів розв'язання завдань або дотримання вимог (володіння методами і прийомами діяльності, знаннями, навичками, вміннями, розумовими антиципаціями, аналіз, синтез, порівняння, узагальнення тощо);
- *вольовий* – мобілізація сил у відповідності з умовами праці та завданням; самоконтроль, самонавіювання в процесі досягнення цілей;