

УДК 159.923.5

Діагностика здібностей особистості студентів

Харцій О.М., Лубенець С.В.

Статья посвящена исследованию подготовки будущих менеджеров организации. Определены основные подходы в исследовании компонента личности. Экспериментально доказано влияние творческого потенциала на эффективность управленческой деятельности. Определены пути оптимизации подготовки студентов-менеджеров к управленческой деятельности. Статья посвящена теоретическому и эмпирическому исследованию креативности у будущих менеджеров организации, а также формированию и развитию креативного потенциала у студентов-менеджеров в процессе их профессиональной подготовки в высшем учебном заведении.

Ключевые слова: креативность, креативный компонент, креативный потенциал, эффективность управленческой деятельности.

Стаття присвячена дослідженню підготовки майбутніх менеджерів організації. Визначено основні підходи в дослідженні компонента особистості. Експериментально доведено вплив творчого потенціалу на ефективність управлінської діяльності. Визначено шляхи оптимізації підготовки студентів-менеджерів до управлінської діяльності. Стаття присвячена теоретичному та емпіричному дослідженню креативності у майбутніх менеджерів організації, а також формуванню та розвитку креативного потенціалу у студентів-менеджерів в процесі їх професійної підготовки у вищому навчальному закладі.

Ключові слова: креативність, креативний компонент, креативний потенціал, ефективність управлінської діяльності.

The article is devoted to research of preparation at the future managers of the organization. The basic approaches in research of a component of the person are certain. Influence of creative potential on efficiency of administrative activity is experimentally proved. Ways of optimization of preparation of students-managers to administrative activity are certain. The article is devoted to theoretical and empirical research creative at the future managers of the organization, and also to formation and development of creative potential in students-managers during their professional training in higher educational establishment.

Key words: the creative, a creative component of the person, creative potential, efficiency of administrative activity.

Актуальність теми: Сучасне суспільство вже не задовольняє фахівця, що володіє солідним багажем знань, але вміє працювати тільки за зразком. Однією з головних цінностей людини стає творча активність особистості.

Особливе значення ця проблема має для вузів, що готують фахівців безпосередньо працюючих з людьми. У цій сфері необхідно не тільки творче використання своїх знань і умінь, але і творчий підхід до спілкування, ефективного управління.

Постановка проблеми: Важлива проблема сучасності — виявлення здібностей особистості, формування у студентів самостійного, творчого мислення.

Проблема творчості була неодноразово предметом дослідження багатьох науковців, проте особливо на переломних етапах соціально-економічного розвитку суспільства, вона набуває особливої актуальності. Під впливом соціальних умов необхідно переглядати цільові настанови.

Мета дослідження: матеріал дослідження спрямований на те, щоб виявити та розвинути творчі здібності особистості студентів.

Для досягнення мети необхідно виконати наступні задачі:

- діагностика й оцінка здібностей та творчого потенціалу студентів;
- аналіз результатів оцінки розвитку молоді.

Результати дослідження та їх обговорення:

У майбутніх спеціалістів необхідно виховувати готовність до сприйняття нового і незвичайного, прагнення використовувати і упроваджувати творчі досягнення інших людей, будити самостійність і талант, завзятість і віру у свої сили.

Кожна людина сама створює себе, робить своє життя унікальним і неповторним. Щоденна зміна і відновлення її є необхідним атрибутом творчості. Оскільки кожна людина генетично унікальна, і в минулому, сьогодні чи майбутньому не було і не буде двох генетично ідентичних особистостей, то й ситуації, у які попадає людина, також унікальні. Вони змушують людину в кожному конкретному випадку приймати рішення і діяти відповідно особистій оцінці ситуації. Отже, людина знаходиться в умовах, що постійно змінюються і спонукають її до життєтворчості, а складовими життєтворчості є креативний потенціал і креативні здібності особистості.

Творчий підхід дає можливість знаходити ефективні рішення і способи поведінки у нових ситуаціях, а з іншого боку, переборювати стереотипність мислення і поведінки у звичних ситуаціях, створювати у неї нові, оригінальні рішення.

На думку В.О.Моляка творчий потенціал не суцільне автономне утворення, а складна підсистема, яка тісно переплітається з іншими структурними складовими психіки, в даному випадку з

детермінуючими творчі процеси елементами.

Як відомо, у найбільш загальному виді творчий процес пов'язаний із взаємодією суб'єктивного й об'єктивного, у результаті якого з'являється нове – творчі ідеї, теорії, гіпотези. Нове як продукт творчості, як визначена частина оригінального, такого, чого ще не було, так і частина старого, уже відомого і звичного.

Потенціал людини, тобто те, що вона може зробити, більше, ніж звичайно реалізований. Зменшення цього розриву може забезпечити відповідне навчання навичкам творчого мислення. Цей процес складається у виявленні схованих від нас можливостей, аналізі й оволодінні численними методами структурування, упорядкування, визначення співвідношень, зміни рівнів і точок зору.

Формування всебічно розвинутої особистості обумовлено об'єктивно, тому що розвиток суспільства неможливий без розвитку людини. Діалектика розвитку суспільства й особистості полягає в тому, що суспільство створює певні умови для реалізації здібностей людини, для її розвитку, разом з тим напрямок, характер, темпи розвитку суспільства залежать від діяльності людини.

Як відзначають дослідники, творче мислення характеризується не тільки і навіть не стільки обсягом придбаних знань, скільки структурою розумового процесу, багатством, складністю і результативністю розумових операцій.

Творчий потенціал виявляється у здатності особистості підходити до конкретної справи нестандартно, шукати і знаходити найбільш оптимальні шляхи, ефективні методи рішення виникаючих проблем. Він не є незмінним, даним споконвічно в завершеному виді, а змінюється в процесі удосконалювання людини в ході історичного розвитку. Особистість безупинно збагачується сукупними творчими здібностями людства, що здобувають їм у ході освоєння і зміни дійсності.

Для дослідження рівня здібностей студентів ми застосували тест на коефіцієнт інтелектуальності (КІ). Цей тест містить словесний, цифровий і графічний матеріал, завдяки чому визначається загальна оцінка КІ.

Використання тесту Айзенка дозволило з'ясувати швидкість протікання розумових процесів, яка не завжди рівнозначна коефіцієнту інтелекту, а також виявити такі особистісні характеристики – незібраність і відсутність наполегливості.

З метою визначення особистісних властивостей ми застосували 16-F особистісний опитувальник Р.Кеттелла. Виходячи із завдань нашого дослідження, найбільшу увагу ми зосередили на таких факторах тесту, як: комунікабельність (фактор А), кмітливість (фактор В), емоційна стійкість (фактор С), незалежність (фактор Е), принциповість (фактор G), практичність (фактор М), гнучкість (фактор N), консерватизм (фактор Q1), самостійність (фактор Q2), високий самоконтроль (фактор Q3), напруженість (фактор Q4).

Для визначення рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей, пов'язаних з особливостями спілкування учасників комунікації, ми використали методику «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей (КОЗ-1)». Будь-яка людина й, передусім, керівник завжди перебуває у взаєминах з іншими людьми, діє в умовах певних соціальних відносин, внаслідок чого забезпечується їх активна та скоординована участь у досягненні мети управління, то керівник повинен володіти комунікативними та організаторськими здібностями.

Діагностику рівня креативності ми проводили за допомогою тесту творчого мислення П.Торренса «Діагностика рівня креативності». Студентам пропонувалося 10 незакінчених фігур, до яких потрібно було домалювати додаткові лінії чи штрихи, щоб вийшли цікаві предмети або навіть сюжетні картинки. Потім потрібно було придумати і написати назви для кожного малюнку. На виконання завдання відводилося 15 хвилин.

Аналіз отриманих даних здійснювався за допомогою стандартизованої шкали оцінок за такими показниками творчого мислення: продуктивність – здатність швидко створювати і реалізовувати нові ідеї в незнайомій (складній) ситуації (кількість ідей чи фігур), гнучкість – здатність пропонувати різні ідеї в процесі виконання подібних завдань (різноманітність ідей, здібність переходити від одного аспекту проблеми до іншого), оригінальність (здібність до висунення ідей, які відрізняються від очевидних, тривіальних), деталізація чи розробленість ідей – уміння запропонувати і реалізувати різні ідеї в тій чи іншій ситуації на максимально можливому рівні. І хоча Торренс не використовував показник деталізації для оцінювання ідей у тесті «Незвичайне використання», ми виявили доцільним його застосування в нашому дослідженні, для чого була розроблена спеціальна схема опрацювання результатів.

Застосування вербального тесту П.Торренса з різними формами завдань надало можливість визначити рівень вербальної креативності у майбутніх менеджерів.

Для виявлення рівня креативних здібностей студентів ми використовували методику діагностики розвитку креативності в менеджменті.

Дана методика складається з трьох груп тверджень, за допомогою яких можна визначити рівень креативності за трьома напрямками – «Моя особистість», «Мій підхід до рішення проблем», «Мое робоче середовище». Досліджуваним слід було визначитися щодо запропонованих відповідей на кожне твердження. Обробка та інтерпретація даних здійснювалася за ключем.

Методика «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» надає можливість виявити тип поведінки. Екстернали вважають, що події, які відбуваються з ними, є результатом дії зовнішніх сил (обставин, інших людей тощо). Інтернали інтерпретують значимі події як результат своєї власної

діяльності.

Опитувальник РСК включає пункти для оцінки екстернальності та інтернальності в області досягнень, невдач, у сімейних взаєминах, в області міжособистісних і виробничих відносин, а також наявність хвороби і стан здоров'я.

Опитувальник складається з 44 суджень, які відповідають наступним шкалам: шкала загальної інтернальності (Із), шкала інтернальності в області досягнень (Ід), шкала інтернальності в області невдач (Ін), шкала інтернальності в сімейних відносинах (Іс), шкала інтернальності в міжособистісних відносинах (Ім), шкала інтернальності в області виробничих відносин (Ів), шкала інтернальності у відношенні здоров'я і хвороби (Ізд).

Для визначення індивідуального стилю поведінки та управління ми використали тест К.Томаса. Даний тест містить 30 пар тверджень, які характеризують поведінку людини. Кількість балів, набраних досліджуваним за кожною шкалою, дає уявлення про виразність у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях: 1) змагання (конкуренція) як прагнення домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду іншому; 2) пристосування, як протизмагання суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого; 3) компроміс; 4) запобігання, як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних цілей; 5) співробітництво, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що цілком задовольняє інтереси обох сторін.

Адекватність самооцінки управлінської придатності та рівня професійних домагань досліджувалася за допомогою «Шкали самооцінки управлінських якостей» (Л.Г.Шмельов).

У тесті зазначений перелік основних складових управлінського потенціалу та 30 відповідних уніполярних шкал-дискрипторів, за допомогою яких здійснюється самооцінка управлінських здібностей, до яких відносяться: активність; енергійність; самоконтроль; комунікабельність; компетентність; інтелектуальність. Кожен концепт в опитувальнику має однакову кількість шкал-дискрипторів.

Технологія організації дослідження включає два етапи:

- спочатку відбувається самооцінка досліджуваним своїх управлінських якостей;
- далі пропонується побудувати ідеальний профіль керівника для певної сфери.

Респондентам надається 7-бальна система оцінювання та критерії до оцінок. У цілому процедура нагадує заповнення особистісного семантичного диференціала.

Отримані дані обраховувалися та співвідносилися з максимально можливими результатами за всіма шкалами (max = 210) та за окремими критеріями (max = 35). Після чого проводився аналіз та порівняння досліджуваним оцінки його актуального та ідеального образу керівника, шляхом обчислення семантичної відстані.

Методика об'єктивної оцінки придатності до управлінської діяльності дає можливість виявити здібності до управлінської діяльності.

Експертні оціночні шкали створені співробітниками інституту психології ім. Г.С.Костюка на основі оціночних критеріїв, запропонованих А.В. Морозовим. Досліджувані оцінюються за 10-ма якістьми різними експертами за 10-бальною шкалою, далі підраховується середній бал групової експертизи. Незалежними експертами з даної групи питань виступають три особи, які добре знають досліджуваного.

Для вивчення якості взаємовідносин менеджера з оточуючими може бути запропонована тест-вправа «Мої взаємовідносини з оточуючими» (Винославська О.В., Малигіна М.П.).

Тест-вправа дає можливість покращити взаємовідносини; зрозуміти свої слабкості як учасника взаємовідносин; оцінювати проблеми взаємовідносин об'єктивно.

Результати тестових методик піддавалися статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням за допомогою методів математико-статистичної обробки даних з використанням комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 12.0). Для виявлення статистично значущих відмінностей і зв'язку між різними групами досліджуваних використовувалися критерій Х², кореляційний і дисперсійний аналіз.

Висновки

1. Проведена діагностика здібностей студентів та виявлено якості ефективної особистості.
2. Розкрито і поглиблено наукові уявлення про психологічні засади прояву творчості у студентів.
3. Підтверджено, що в вищій школі потрібно використовувати передові освітні технології та методики, які сприяють формуванню та розвитку творчої особистості, виявленню креативного потенціалу у майбутніх фахівців організації.

Література

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту / Навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
2. Лукічева Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие. – М.: Омега-Л, 2004. -264 с.
3. Харцій О.М. Значення креативності в освітньому процесі // Матеріали конференції – ХНПУ, 2005. – С.151-156.

Literature

1. Karamushka L.M. Psychology of educational management / Navch. a manual is for the students of visch. navch. establishments. – K.: Libid', 2004. – 424 s.
2. Lukicheva L.I. Upravlenie by a personnel: Uchebnoe of posobie. – M.: Omega-l, 2004. -264 s.
3. Khartsiy O.M. Value of kreativnosti in an educational process // Materials of conference – KHNPNU, 2005. – S.151-156.