**Введение**

Темой данной курсовой работы является «Коллективное творчество».

Коллективное творчество происходит в процессе участия сотрудников в работе специальных органов.

Целесообразность коллективного творчества основывается на синергетическом эффекте, порождаемом совместной деятельностью.

Коллективное творчество наиболее эффективно в решении сложных многоаспектных задач на основе совместных заданий и опыта специалистов разных отраслей. Оно позволяет принять участие в решении проблем всем заинтересованным лицам, прежде всего будущим исполнителям, в том числе рядовым, что повышает их заинтересованность в дальнейшей работе, помогает расширять знания и повышать квалификацию.

Наконец, коллективное творчество, предполагающее объединение специалистов различных структурных подразделений, позволяет укрепить внутренние взаимосвязи организации, улучшить обмен информацией.

**1. КОЛЛЕКТИВНОЕ ТВОРЧЕСТВО**

**1.1 Предпосылки коллективного творчества**

Коллективное творчество на уровне организации происходит в процессе участия сотрудников в работе специальных органов — про­изводственных советов, консультативных комитетов, «рабочих ди­ректоратов» — в основном по вопросам организации и регламента­ции труда, вознаграждений, продолжительности рабочего времени, отпусков. Они также привлекаются к консультациям по научно-тех­ническим вопросам и выработке политики занятости.

Целесообразность коллективного творчества основывается на синергетическом эффекте, порождаемом совместной деятельнос­тью. Психологи установили, что работа в присутствии других повы­шает продуктивность у 40% людей, снижает у 25%, а у остальных не изменяет, т.е. в целом положительно влияет на результаты.

Великий русский естествоиспытатель В.М. Бехтерев в своих тру­дах пришел к следующим выводам:

1. Наблюдательность отдельных лиц в группе возрастает как в количественном, так и в качественном отношении.
2. Коллективное решение по своему характеру является компромиссным между индивидуальными, отбрасывая их крайности.
3. В критике индивидуальных ошибок группа несомненно имеет преимущество перед индивидами.
4. Группа превосходит индивидов в наблюдательности, объеме и прочности запоминания материала, исправлении индивидуальных ошибок.

5. Группа предлагает решения, которые, как правило, более верны с нравственной точки зрения.

1. Групповое решение способно оказать влияние на индивидуаль­ное, обогащая и совершенствуя его.
2. Отдельные особо одаренные личности в индивидуальном твор­честве могут превосходить группу.

8. В целом от совместной работы с другими людьми человек, несомненно, выигрывает.

Бехтерев считал, что лучшие результаты достигаются путем со­вместного труда. Современные специалисты полагают, что превос­ходство групповых решений над индивидуальными обусловлено на­личием у группы большей информации, значительного творческого потенциала, разумным риском, применением более эффективной тактики выдвижения идей, активизацией каждого в рамках дискус­сии, возможностью быстрого корректирования ошибок, социальной поддержкой, облегчающей мышление, духом соревнования. При­чем, чем выше уровень развития группы, тем эти преимущества значительнее.

В то же время при творческих задачах, требующих нестандарт­ного подхода, строгой логичности мышления, групповое решение может оказаться хуже отдельно взятых индивидуальных, ибо здесь теряются многие оригинальные идеи, дополнительная разработка которых многое бы дала. Поэтому на практике нужно разумно соче­тать ту и другую формы.

Коллективное творчество наиболее эффективно в том случае, когда необходимо найти решение сложной многоаспектной задачи на основе совместных знаний и опыта специалистов разных отраслей деятельности. Оно позволяет принять участие в решении проблем, особенно спорных, всем заинтересованным лицам, прежде всего бу­дущим исполнителям, в том числе рядовым, что повышает их заин­тересованность в дальнейшей работе, помогает расширять свои зна­ния и повышать квалификацию.

В рамках коллективного творчества становится возможным объ­единить усилия тех работников, для кого проблемы не являются «своими» и они не желают брать на себя полностью ответственность за них, хотя и готовы разделить ее с другими.

Наконец, коллективное творчество, предполагающее объедине­ние специалистов различных структурных подразделений, позволяет укреплять внутренние взаимосвязи в организации, улучшить обмен информацией.

В результате быстрее и квалифицированнее решаются сложные и противоречивые проблемы и одновременно снижается вероят­ность ошибок; принятому решению обеспечивается широкая под­держка и более активное исполнение; укрепляется моральный дух работников и их преданность организации.

В то же время в ряде случаев коллективное творчество себя не оправдывает. Прежде всего это имеет место тогда, когда проблема, которую необходимо решить, является частью должностных обязанностей руководителя или специально предназначенных для этого работников, и они должны работать над ней самостоятельно. Нет смысла в коллективном управлении, если решение уже принято ру­ководителем, и он считает это решение единственно верным.

Нецелесообразно применять его и тогда, когда для проблемы имеется самоочевидное решение, и выносить ее на общее обсужде­ние было бы пустой тратой времени.

Ничего не дает коллективное творчество и в том случае, когда способности членов группы существенно различаются или они недо­статочно хорошо понимают свои задачи, а потому не в состоянии наладить эффективное сотрудничество.

Наконец, коллективное творчество вообще исключено при недо­пустимости совместного обсуждения проблемы, например из-за опасности утечки коммерческой информации или необходимости принимать решения, касающиеся персонального положения кого-то из членов коллектива, а также при отсутствии времени.

Коллективное управление — процесс сложный и неоднознач­ный, а поэтому заключает в себе ряд опасностей. Прежде всего, решения, принимаемые в его рамках, характеризуются *повышенным риском,* что обусловлено разделением ответственности между его авторами и желанием каждого из них выделиться, продемонстриро­вать свои способности, и одновременно надеждой на остальных.

В процессе коллективной выработки решений зачастую происхо­дит игнорирование информации, не совпадающей, а тем более про­тиворечащей общим установкам, что в значительной мере затрудня­ет поиск новых вариантов. Опасность для процесса коллективного творчества представляет также консерватизм его отдельных участ­ников, особенно если они численно преобладают, стремятся придер­живаться традиционных методов работы, не желают лишний раз утруждать себя поиском оптимальных решений вместо компромис­сов.

Другими недостатками считаются ограничение числа обсуждае­мых альтернатив и игнорирование возможных выгод от них; отказ от повторного обсуждения проблемы даже после появления новых воз­можностей и препятствий; концентрация на фактах, подтверждаю­щих мнение группы, и невнимание к прочим; нежелание учитывать трудности реализации выбранной политики.

Эти сложности в значительной мере можно преодолеть за счет правильного подбора членов группы с точки зрения их количества, социального статуса, профессионального и образовательного уров­ня, взаимопонимания, психологической совместимости. В результа­те повышается сплоченность и улучшается морально-психологический климат в коллективе, появляются взаимная поддержка и ответ­ственность. Правда, как показывает опыт, высокостатусные и спло­ченные группы оказываются весьма уязвимыми в отношении различ­ного рода неудач.

Успех совместной работы обусловлен хорошим пониманием задач, готовностью отказаться от своего решения в пользу лучшего чужого, активным обменом информацией, ответственностью каждо­го за свой участок работы, своевременным поощрением.

Успех совместной работы зависит и от размеров группы. Приня­то считать, что наиболее эффективен в деле выработки решений коллектив, состоящий из пяти человек, поскольку ему присущи ми­нимальная конфликтность и максимальная оперативность, хотя его творческий потенциал ограничен.

Крупный коллектив способен решать более сложные и разнооб­разные проблемы, поскольку его участники обладают существенно большим совокупным опытом, знаниями и квалификацией. Однако его действия сложно координировать, особенно при рассмотрении проблем, не имеющих однозначного решения. Кроме того, с увели­чением числа членов группы вклад каждого в результаты ее деятель­ности сокращается, а ее общая эффективность падает. Происходит это потому, что возникают «социальное безделье», «диффузия ответ­ственности», попытки переложить свои обязанности на других, по­являются противоречащие друг другу неформальные группировки.

Успех коллективного творчества во многом зависит и от руковод­ства этим процессом, чаще всего осуществляемого человеком, кото­рому группа в наибольшей степени доверяет. Он должен создать комфортную обстановку, позволяющую расслабиться и полностью погрузиться в работу, а самому, находясь в тени, стимулировать творчество.

Психологи выделяют следующие типы таких руководителей:

* *демократ,* заботящийся в первую очередь об эмоциональной стороне процесса и межличностных отношениях и не придающий значения уровню интеллектуальности членов группы. Считается,что принимаемые под его началом решения не будут оптимальными;
* *диктатор,* ставящий на первое место профессиональную подготовку участников, в результате чего окончательные решения оказываются хотя и правильными, но «без полета»;
* *пессимист,* считающий, что работа в одиночку более эффек­тивна, а поэтому применяющий метод формально;
* *организатор,* дающий возможность проявить каждому свои индивидуальные способности даже в ущерб другим, что также при­водит к неоптимальности решений;

— *манипулятор,* примиряющий позиции и гасящий конфликты, сочетающий в себе черты предыдущих типов, что помогает ему наи­более успешно справляться с руководством, используя процесс «моз­говой атаки».

**1.2. Классификация творческих личностей**

В соответствии с преобладающим типом мышления личности классифицируются следующим образом:

1. *Синтезатор.* Осуществляет интегративный подход, ища общее в различных явлениях и стремясь к синтезу, к новому. Это теоретик, сконцентрированный на главном, основных принципах, но при этом учитывающий другие концепции. Он лучше других дейст­вует в сложных ситуациях, поощряет творчество, но излишне настой­чив, конфликтен, часто безответственен.

1. *Идеалист.* Он проявляет интерес к человеческим ценностям и стремится к идеальным решениям, ценит как теорию, так и практику, сконцентрирован на процессе, взаимоотношениях, хорошо ориенти­руется в неопределенных ситуациях, четко формулирует цели, имеет широкий спектр взглядов, объективен. Но он затягивает решения при большом числе альтернатив, игнорирует неприятные факты, детали.
2. *Прагматик.* По природе эклектик, «всеяден», учитывает мне­ние других и умеет на него влиять, сконцентрирован на результате и использует все, что помогает его немедленно получить, оставаясь безразличным к перспективе. Хорошо адаптируется и ориентирует­ся в сложных динамичных ситуациях, ищет компромиссы, экспери­ментирует.
3. *Аналитик.* Осуществляет формально-логический дедуктив­ный подход, ища лучший вариант, отдает предпочтение теории, мо­делям и формулам, научным решениям, а не опыту. Сконцентриро­ван на деталях, искусен в планировании, хорошо ориентируется в структурированных, поддающихся просчету ситуациях, ищет опре­деленности, негибок, сверхосторожен, мыслит полярными катего­риями.
4. *Реалист.* Осуществляет эмпирический, индуктивный подход, полагается на факты и мнения экспертов, стремится к решениям, удовлетворяющим текущие потребности и дающим конкретные ре­зультаты.
5. **I** *Корректировщик.* Предпочитает опыт теории, искусен в управ­лении определенной ситуацией с ясной целью, эмоционален, упрощает проблемы, находясь в плену у фактов, давит на окружающих ради достижения желаемого.

Особенности людей с точки зрения творчества во многом зависят от соотношения в их мышлении и деятельности активного и пассив­ного, конкретного и абстрактного начал. Их сочетание дает четыре типа творческих личностей.

*Аккомодатор* — сочетает действия и чувства. Он эмоционален, импульсивен, инициативен, склонен к риску, пробам и ошибкам. Основываясь на опыте и эксперименте, быстро отбрасывает ошибоч­ные идеи, ставит цели, ищет новые модели, планирует и реализует их на практике, привлекая к себе других.

*Конвергатор* — сочетает действия и мышление. Хорошо приме­няет идеи на практике на основе их анализа и оценки для решения конкретных проблем; умеет предвидеть их последствия, определить приоритетные шаги.

*Дивегатор* — сочетает созерцательность и чувственность, имеет широкие культурные интересы. Это эмоциональный наблюдатель, умеющий собирать информацию, выявлять проблемы, видеть ситуа­цию с разных сторон; хорошее воображение позволяет ему быть генератором идей, вырабатывать альтернативы, творить.

*Ассимилятор* — сочетает созерцание и абстрактное мышление. Он осторожен, наблюдает, перепроверяет, анализирует и критичес­ки осмысливает факты, разрабатывает теории для их объяснения; ориентирован на логику, стройные теории; имеет широкие научные интересы.

Что же касается творческих потенций членов коллектива, то английский ученый Р. Гибсон выделил следующие их основные типы.

*Прометеи* — творчески мыслящие личности, одни из которых генерируют идеи в общем виде, другие их подхватывают, перераба­тывают и делают пригодными для практического применения, тре­тьи ищут им применение в новых сферах. В целом, как считается, таких людей не более 6%, причем лишь у половины из них творческие способности проявляются в активной форме.

Психологическими особенностями творческих личностей явля­ются сильные волевые качества, целеустремленность, инициатива, трудолюбие, самостоятельность, непризнание авторитетов, сомне­ния в истинности непреложных фактов, готовность к преодолению трудностей, фантазия.

*Эрудиты.* Они сами творить уже не в состоянии, но, обладая глубокими и всесторонними знаниями и хорошей памятью, являются первыми оппонентами прометеев. Таких людей несколько больше — до 25%, среди которых активных около трети.

*Систематизаторы фактов* их роль сводится к первичной обра­ботке потока информации и разделению его на более мелкие «рука­ва». Этих людей в целом около 20%, из которых также лишь треть принадлежит к категории активных.

*Собиратели и регистраторы фактов.* Они занимаются сбором, описанием, накоплением и хранением информации, которую в даль­нейшем будут использовать другие.

*Рядовые труженики* — люди, работающие над решением про­блем с помощью шаблонов и готовых методик и выполняющие в основном подготовительную и вспомогательную работу.

Таким образом, доля творчески мыслящих личностей и активных эрудитов не превышает 15% членов коллектива, а остальные явля­ются лишь механическими исполнителями, ждущими указаний руко­водства и помощи от товарищей.

Нужно иметь в виду, что любое коллективное творчество всегда основывается на индивидуальных мыслительных процессах, резуль­таты которых затем совместно анализируются, оцениваются и обоб­щаются. Таким образом, при отборе и первичной обработке инфор­мации члены коллектива в любом случае выступают как «изолянты», и лишь затем начинается собственно коллективная работа.

**1.3. Методы организации коллективного творчества**

Практика выработала множество методов организации коллек­тивного принятия решений. Наиболее распространенным и извест­ным является *мозговая атака,* состоящая в публичном высказыва­нии каждым своих идей, которые тут же развиваются и дополняются другими. Она требует полного равноправия участников, раскрепо­щенности мысли. Перед началом работы рекомендуется еще раз оценить, нужно ли решать проблему, что это даст и что произойдет, если все оставить как есть.

Процедура «мозговой атаки» выглядит следующим образом. Участники садятся за общий стол лицом друг к другу. Руководитель в кратком выступлении раскрывает суть проблемы, причины ее воз­никновения, выгоды, которые может принести решение. Затем в течение 10—15 мин идет индивидуальное обдумывание идей и их бессистемное перечисление.

Количество здесь важнее качества, поэтому поощряется макси­мальное число высказываний, даже самых бессмысленных на первый взгляд, а любая идея встречается с одобрением, поскольку в каждой может содержаться рациональное зерно. Выступать можно много раз, но не подряд, и в то же время запрещается совещаться, спорить, критиковать, оценивать, обращаться за поддержкой к руководи­телю.

На втором этапе происходит обсуждение, уяснение, комбиниро­вание идей по таким критериям, как соответствие предпосылкам и исходным требованиям; возможность реализации или отсутствие та­ковой; сроки реализации; необходимость дополнительных затрат; применимость в другой сфере деятельности и проч.

На третьем этапе идеи оцениваются и ранжируются на основе различных критериев (последовательно выбираются самые интерес­ные и те, от которых можно отказаться, набравшие при голосовании наибольшее или наименьшее число баллов и т.п.).

Руководитель организует фиксацию высказываний, следит за регламентом, помогает получить слово желающим, задает вопросы, привлекает внимание, комбинирует и систематизирует выдвинутые идеи, составляет их полный список, подводит итоги.

Метод мозговой атаки, применяющийся обычно при нехватке новых решений и подходов, основывается на том, что для активиза­ции мышления нужно, вырвав человека из привычной обстановки, поместить его в необычные условия (в данном случае ситуационные игры), ничем не напоминающие обычные совещания. Как показыва­ет практика, группой из десяти человек за полтора часа может быть выдвинуто до ста оригинальных идей. В то же время считается нор­мальным, если специалисты отвергнут 90% из них.

Существует несколько видов мозговых атак: *прямая мозговая атака,* о которой только что было рассказано; *обратная мозговая атака,* направленная на критику существующих идей; *двойная моз­говая атака,* при которой группа из 20—60 человек обсуждает пред­варительно поставленную проблему в течение 5—6 ч в два этапа с перерывом, во время которого можно неофициально критиковать высказывания и с учетом этой критики работать дальше; *конферен­ция идей* — совместная работа в течение нескольких дней 4—12 че­ловек; *индивидуальная мозговая атака,* когда человек поочередно выступает в качестве генератора идей и критика. Элементы этого метода присутствуют во многих других.

Принципиально иной подход к выработке решений отражен в *методе номинальной группы* (МНГ), суть которого состоит в незави­симой выработке людьми идей на основе описания проблемы, кото­рые в последующем рассматриваются и анализируются совместно группой из 10—12 человек. Идеи поочередно выдвигаются без ком­ментариев, затем уточняются, обсуждаются, предварительно ранжируются, снова обсуждаются и окончательно принимаются голосова­нием. В области генерирования идей этот метод превосходит мозго­вую атаку и используется при диагностике, планировании и оценке действий.

Развитием МНГ является *метод Дельфи,* состоящий в том, что анонимные эксперты независимо друг от друга формулируют свое мнение по заданной проблеме. Затем на основе балльной оценки или статистических методов выбирается лучшее из альтернативных предложений. При необходимости работу можно организовывать в несколько «туров», последовательно приближаясь к идеалу. Метод используется для оценки вероятности наступления тех или иных событий и считается одним из наиболее квалифицированных, по­скольку учитывает мнение большинства, но требует значительных расчетов.

*Метод отнесенной деструктивной оценки* состоит в том, что мозговая атака в группе проводится на основе письменно сформу­лированных проблем. Высказанные идеи систематизируются спе­циалистами и затем снова анализируются (деструктурируются) путем мозговой атаки. Высказанные критические замечания вновь оцениваются специалистами, и составляется список применимых идей.

*Метод целевых обсуждений* состоит в проведении открытых дис­куссий, направленных либо на поиск новых идей, либо на оценку слабых мест в существующих. Формами его реализации является *экспертная комиссия* — открытое обсуждение с последующим от­крытым или закрытым голосованием, *судебное заседание,* а также *высказывание мнений без обсуждения и голосования.* Недостатками этого метода является давление авторитетов, спор нескольких из них при молчании остальных, не желающих публично высказываться.

Новые идеи могут вырабатываться и с помощью *метода вопро­сника.* В его основе лежит список вопросов, составленных в произ­вольной форме и имеющих то или иное касательство к обсуждаемой проблеме. В качестве универсальных могут использоваться вопросы о возможности нахождения для предлагаемой идеи, если в ней ниче­го нельзя изменить, иного способа использования, ее адаптации, модификации, замене, ином комбинировании отдельных элементов, уменьшении или увеличении их числа.

*Круговой сбор идей* состоит в том, что руководитель предлагает каждому отдельно обдумать поставленную проблему, сформулиро­вать на листке несколько вариантов решения и всем по очереди высказывать по одному из них. Это требует опроса в несколько циклов, пока идеи не будут зафиксированы и их можно будет обсуж­дать.

*Метод конкретных случаев* состоит в том, что делается описание проблемы и раздается каждому «на дом». Сначала все анализируют ее порознь, а затем собираются вместе, и каждый высказывает свое мнение.

Метод *«огонь по руководителю»* предполагает, что последний формулирует концепцию таким образом, что она противоречит об­щему мнению группы, чем пытается вызвать бурную дискуссию.

Суть *метода свободных ассоциаций* заключается в том, что руко­водитель пишет на бумаге слово или фразу, которые имеют отноше­ние к данной проблеме, а каждый из участников дополняет запись своими; так возникает мыслительная цепочка, раскрывающая про­блему с разных сторон.

В рамках *метода сравнительных оценок* каждый из участников творческой группы дает характеристику в условных баллах от 1 до 5 тому или иному параметру проблемы. Затем выводится их средняя оценка, на основе которой члены группы разбиваются на две части (одна с оценками ниже средней, а другая — выше ее) и пытаются доказать друг другу свою правоту.

Близок предыдущему *метод расстановки элементов проблемы по значимости.* Участники ранжируют их по таким моментам, как важность, продолжительность работы над ними и т.п. Все предложе­ния записываются на доске и обсуждаются в форме конференции.

*«Круговой» метод* предполагает, что группа из 12—15 человек делится на несколько подгрупп из 3—4 человек в каждой, в которых и начинается предварительная работа. Каждый из участников выпи­сывает на специальной карточке по 2—3 идеи, связанные с решением поставленной проблемы, и пускает ее «по кругу», в процессе чего эти идеи дополняются и развиваются. Затем на основе их совместного изучения выбираются лучшие, с которыми подгруппа выходит на общий «турнир». Здесь все предложения сводятся в единый список и путем голосования из всей совокупности представленных идей выбираются лучшие. Процедура голосования, предполагающая, что каждый имеет пять голосов (их можно распределять любым спосо­бом), повторяется несколько раз до тех пор, пока не будут отобраны лучшие предложения.

Суть *метода поименного выдвижения предложений* сводится к тому, что ведущий ставит перед участниками группы проблему, и в течение 5—10 мин каждый заносит свои предложения на соответст­вующие карточки. Карточки, как и в предыдущем случае, пускаются «по кругу», и предложениям выставляются балльные оценки, после чего легко выбрать решения, набравшие наибольшее число баллов.

*Метод 635* предполагает, что после постановки проблемы каж­дый из 6 участников получает возможность обдумать ее несколько дней. Затем, собравшись вместе, они проводят 5 раундов мозговой атаки на бумаге.

Продолжительность первого 5 мин, а каждого последующего — на 1 мин больше. Поскольку каждый раз на карточку необходимо записать по 3 идеи, в конечном итоге можно получить 108 предложе­ний.

Весьма сложным является метод, получивший название «мета-план», суть которого состоит в том, что группе из 15—20 человек ставится задание проанализировать проблему, обычно связанную с расходованием ресурсов. Их потери и резервы выписываются на отдельные карточки, которые впоследствии объединяются в зависи­мости от сроков, в течение которых резервы могут быть задействова­ны, а потери устранены.

Отдельным подгруппам дается задание определить причины по­терь, пути их устранения и возможности использования резервов. Группа знакомится с полученной информацией, определяет, какие из потерь и резервов являются наиболее существенными, и ставит соответствующие цели, которые затем включаются в планы работы фирмы.

*Метод матричного структурирования* основывается на состав­лении матрицы, столбцы которой содержат обсуждаемые варианты, а строки — их атрибуты (что? где? когда? каким образом? и т.п.). Предварительно эти атрибуты изучаются с разных точек зрения с целью установить связи между ними, что в конечном итоге служит основой принятия решения.

В рамках *метода «за* — *против»* группа, состоящая из 15—20 человек, определяет возможные пути решения поставленной про­блемы и представляет их на суд специального жюри. На его заседа­нии каждый вариант «обвиняют» и «защищают» по два человека, доводы которых фиксируются на специальном табло. На втором этапе они меняются ролями, что позволяет выявить дополнительные доводы «за» и «против». На третьем этапе все варианты и доводы обсуждаются жюри (сначала по группам, а затем совместно), кото­рое выбирает лучший.

При методе *утопических игр* специальная группа из 4—5 человек в течение 20 мин готовит и излагает возможные варианты будущего развития организации и дерассматриваются возможности, выходящие за пределы допустимой области решений, речь идет о *методе латерального,* или *бокового, мышления.*

Наконец, необходимо упомянуть о *методе блокнота* (индивиду­ального или коллективного), состоящем в том, что группа или субъ­ект получают блокнот с изложением сути проблемы и в течение месяца заносят туда идеи, связанные с ее решением, которые впос­ледствии обсуждаются.

Условиями успешного осуществления мозговой атаки и других аналогичных методов, помимо ограничения числа участников, слу­жат их близкий социальный статус; независимость друг от друга и от руководителя; слабое знакомство с сутью проблемы, обеспечиваю­щее свободу мышления и появление оригинальных вариантов реше­ния; исключение предварительных оценок идей, могущих привести участников в смущение и снизить их активность; предоставление возможности анонимных высказываний, если этого требует ситуа­ция; пресечение руководителем ухода в сторону, высказывания общих слов; использование наглядных средств; обеспечение эмоци­ональной поддержки предложений; стимулирование активности; по­мощь в конкретизации идей.

Кроме того, необходимо придерживаться определенных правил выдвижения своих идей, к которым относятся краткость изложения; уважительное отношение к слушателям; учет их компетенции; образ­ность, конкретность, резюмирование, включение по возможности элементов юмора; демонстрация не только преимуществ, но и сла­бых мест; учет существующих альтернатив; использование разных каналов продвижения идей; использование риторических вопросов и провокационных высказываний; включение стимулирующих мо­ментов для других; показ возможностей достижения успеха.

**2. Исследование коммуникативности и адаптации, творческого потенциала у студентов группы МП-03**

**2.1. Коммуникативность и адаптация работника в коллективе**

У студентов группы МП-03 был проведен тест на определение коммуникативности и адаптации.

**Тест**

Читая утверждения, отметьте знаком + те из них, с которыми вы согласны, и знаком, если не согласны. Отвечайте искренне.

**Ответы**

1. Мне кажется трудным подра­жать другим людям.
2. Я, пожалуй, мог бы при слу­чае совершить такой поступок, что­ бы привлечь внимание или позаба­вить окружающих.
3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.
4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глу­бокое, чем это есть на самом деле.
5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
6. В различных ситуациях и в об­щении с разными людьми я часто ве­ду себя совершенно по-разному.
7. Я могу отстаивать только то, в чем я искренне убежден.
8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают увидеть.
9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу.

10.Я всегда такой, каким кажусь.

КЛЮЧ К ТЕСТОВОМУ ЗАДАНИЮ

Начислите себе по одному баллу за ответы: «нет» на 1, 5 и 7-й вопросы;

«да» — на все остальные.

Подсчитайте сумму баллов.

0-3 балла. У вас низкие коммуникативные качества. Ваше поведение устойчиво, и вы не считаете нужным его изменять.

Для того, чтобы определить коммуникативность и адаптацию студентов в коллективе, подведем итоги.

Таблица 1

Результаты тестирования.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  Утверж-дения | Ответы студентов группы МП-03 | | | | | | |
| Рогожкин  Игорь | Русанова  Елена | Зерина  Наталья | Черторыж-ских  Мария | Пожидаева  Екатерина | Фонов  Сергей | Сонькина  Елена |
| 1 | Нет | Нет | Нет | Нет | Да | Нет | Да |
| 2 | Да | Нет | Нет | Да | Нет | Да | Да |
| 3 | Да | Да | Да | Да | Нет | Да | Нет |
| 4 | Да | Нет | Да | Да | Да | Да | Да |
| 5 | Нет | Нет | Нет | Нет | Да | Нет | Да |
| 6 | Да | Да | Да | Да | Да | Да | Да |
| 7 | Нет | Да | Да | Нет | Да | Да | Да |
| 8 | Нет | Да | Да | Да | Нет | Да | Да |
| 9 | Да | Да | Да | Да | Да | Нет | Да |
| 10 | Нет | Нет | Нет | Да | Нет | Да | Нет |
| Кол-во  баллов | 8 | 7 | 7 | 10 | 3 | 9 | 5 |

Оказалось, что у большинства опрошенных высокие коммуникативные качества. Они легко входят в любую роль, гибко реагируют на изменения ситуации и даже в состоянии предвидеть впечатления, которое они производят на окружающих.

2.2. **Творческий потенциал**

У студентов группы МП-03 был проведен тест на определение творческого потенциала.

**Тест**

Тест позволяет оценить уровень вашего творческого потен­циала, умения принимать нестандартные решения.

**Инструкция:** Выберите один из предложенных вариантов поведения в данных ситуациях.

1. Считаете ли вы, что окружающий вас мир может быть улучшен:

а) да;

б) нет, он и так достаточно хорош;

в) да, но только кое в чем.

2. Думаете ли вы, что сами можете участвовать в значитель­ных изменениях окружающего мира:

а) да, в большинстве случаев;

б) нет;

в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой вы работаете:

а) да;

б) да, при благоприятных обстоятельствах;

в) лишь в некоторой степени.

4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важ­ную роль, что сможете что-то принципиально изменить:

а) да, наверняка;

б) это маловероятно;

в) возможно.

5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание:

а) да;

б) часто думаете, что не сумеете;

в) да, часто.

6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое аб­солютно не знаете:

а) да, неизвестное вас привлекает;

б) неизвестное вас не интересует;

в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испыты­ваете ли вы желание добиться в нем совершенства:

а) да;

б) удовлетворяетесь тем, чего успели добиться;

в) да, но только если вам это нравится.

8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все:

а) да;

б) нет, вы хотите научиться только самому основному;

в) нет, вы хотите только удовлетворить свое любопытство.

9. Когда вы терпите неудачу, то:

а) какое-то время упорствуете, вопреки здравому смыслу;

б) махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что, она  
нереальна;

в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится оче­видно, что препятствия непреодолимы.

10. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:

а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;

б) стабильности, значимости, нужности профессии, потреб­ности в ней;

в) преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

а) да;

б) нет, боитесь сбиться с пути;

в) да, но только там, где местность вам понравилась и за­помнилась.

12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорилось:

а) да, без труда;

б) всего вспомнить не можете;

в) запоминаете только то, что вас интересует.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибки, даже не зная его значения:

а) да, без затруднений;

б) да, если это слово легко запомнить;

в) повторите, но не совсем правильно.

14. В свободное время вы предпочитаете:

а) оставаться наедине, поразмыслить;

б) находиться в компании;

в) вам безразлично, будете ли вы один или в компании.

15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить этсзанятие только когда:

а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;

б) вы более-менее довольны;

в) вам еще не все удалось сделать.

16. Когда вы один:

а) любите мечтать о каких-то, даже, может быть, абстракт­ных вещах;

б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;

в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете ду­мать о ней:

а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;

б) вы можете делать это только наедине;

в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:

а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные  
аргументы оппонентов;

б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни  
выслушали;

в) измените свое мнение, если сопротивление окажется  
слишком сильным.

КЛЮЧ К ТЕСТОВОМУ ЗАДАНИЮ

Подсчитайте очки, которые вы набрали, таким образом:

за ответ «а» - 3 очка; за ответ «б» - 1; за ответ «в» -2.

РЕЗУЛЬТАТ

Вопросы 1, 6, 7, 8-й определяют границы вашей любознательности; вопросы 2, 3, 4, 5-й — веру в себя; вопросы 9 и 15-й — постоянство; вопрос 10-й — амбициозность; вопросы 12 и 13-й — «слуховую» память; вопрос 11-й — зрительную память; вопрос 14-й ~-~ ваше стремление быть независимым; вопросы 16 и 17-й — способность абстрагироваться; вопрос 18-й — степень сосредо­точенности.

Эти способности и составляют основные качества творческого потенциала.

Общая сумма набранных очков покажет уровень вашего твор­ческого потенциала.

**49 и более очков. В** вас заложен значительный творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор творче­ских возможностей. Если вы на деле сможете применить ва­ши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

**От 24 до 48 очков.** У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят про­цесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам творчески проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

**23 и менее очков.** Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, быть может, вы просто недооценили себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и та­ким образом решите проблему.

Для того, чтобы определить творческий потенциал у студентов подведем итоги.

Таблица 2

Результаты тестирования

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  Вопроса | Ответы студентов | | | | | | |
| Рогожкин  Игорь | Русанова  Елена | Зерина  Наталья | Черторыж-ских  Мария | Пожидаева  Екатерина | Фонов  Сергей | Сонькина  Елена |
| 1 | а | в | а | в | в | в | в |
| 2 | б | в | в | в | в | б | б |
| 3 | б | в | в | в | в | б | в |
| 4 | б | б | в | а | б | в | б |
| 5 | а | а | б | а | в | а | в |
| 6 | а | в | в | а | в | в | в |
| 7 | в | в | в | а | в | а | в |
| 8 | а | а | а | а | а | в | а |
| 9 | а | б | в | а | а | а | а |
| 10 | а | а | а | а | б | а | б |
| 11 | а | б | а | в | б | б | б |
| 12 | а | в | а | в | в | в | в |
| 13 | а | б | а | в | б | в | б |
| 14 | б | в | в | б | б | в | б |
| 15 | а | в | в | в | а | а | а |
| 16 | а | а | б | а | а | а | а |
| 17 | а | б | а | а | в | а | в |
| 18 | а | в | б | б | б | а | б |
| Кол-во  баллов | 45 | 35 | 40 | 43 | 34 | 39 | 33 |

Оказалось, что у всех опрошенных вполне нормальный творческий потенциал. Все обладают теми качествами, которые позволяют им творить, но у них есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, их потенциал позволит им творчески проявить себя, если они, конечно, этого пожелают.

**Заключение**

Организация коллективного творчества необходимо, т.к: лучшие результаты достигаются путем со­вместного труда. Превос­ходство групповых решений над индивидуальными обусловлено на­личием у группы большей информации, значительного творческого потенциала, разумным риском, применением более эффективной тактики выдвижения идей, активизацией каждого в рамках дискус­сии, возможностью быстрого корректирования ошибок, социальной поддержкой, облегчающей мышление, духом соревнования. При­чем, чем выше уровень развития группы, тем эти преимущества значительнее.

В то же время при творческих задачах, требующих нестандарт­ного подхода, строгой логичности мышления, групповое решение может оказаться хуже отдельно взятых индивидуальных, ибо здесь теряются многие оригинальные идеи, дополнительная разработка которых многое бы дала.

В то же время в ряде случаев коллективное творчество себя не оправдывает:

- нецелесообразно применять его и тогда, когда для проблемы имеется самоочевидное решение, и выносить ее на общее обсужде­ние было бы пустой тратой времени;

-ничего не дает коллективное творчество, когда способности членов группы существенно различаются или они недо­статочно хорошо понимают свои задачи, а потому не в состоянии наладить эффективное сотрудничество.

- коллективное творчество вообще исключено при недо­пустимости совместного обсуждения проблемы, например из-за опасности утечки коммерческой информации или необходимости принимать решения, касающиеся персонального положения кого-то из членов коллектива, а также при отсутствии времени.

Успех коллективного творчества во многом зависит и от руковод­ства этим процессом, чаще всего осуществляемого человеком, кото­рому группа в наибольшей степени доверяет. Он должен создать комфортную обстановку, позволяющую расслабиться и полностью погрузиться в работу, а самому, находясь в тени, стимулировать творчество.

**Список используемой литературы**

1.Базаров Т.Ю. «Управление персоналом»; М., 2002г.

2.Барков С.А. «Управление персоналом»; М., 1996г.

3.Веснин В.Р. «Практический менеджмент персонала»; М., 2003г.

4.Михайлов Ф.Б. «Методы управления персоналом»; М., 1997г.

5.Смирнов Б.Н. «Кадровые нововведения в системе управления персоналом»; М.,