

ПСИХОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ТВОРЧОСТІ КЕРІВНИКА

Актуальність дослідження професійної творчості керівника зумовлена не тільки необхідністю підвищення ефективності діяльності всієї організації, але й розвитком самого управлінця та його підлеглих. Ефективне виконання управлінської діяльності вимагає використання як рутинних, алгоритмізованих управлінських методів та дій, так і нешаблонних, нестандартних підходів до урахування як ситуаційних, так й індивідуально-психологічних характеристик управлінського завдання. Це ускладнюється динамічними змінами, що постійно відбуваються в суспільстві, і вимагають від управлінця саморозвитку та самовдосконалення. Тому перед психологічною наукою стоїть завдання визначення критеріїв професійної творчості керівника.

Проблема професійної творчості особистості досліджується в різних галузях психології: загальній, віковій, педагогічній психології, психології праці, психології творчості.

Наукові розробки досліджуваної проблеми мають три основні напрями: загальнопсихологічний підхід до дослідження творчості (Б.Г.Ананьєв, А.В. Брушлінський, В.О. Моляко, Я.О.Понорьов, С.Л. Рубінштейн, О.К. Тихомиров); заломлення проблеми творчості через феномени мислення, потенціалу та здібностей (Е.де Боно, Дж.Р.Гілфорд, З.І.Калмикова, А.Б. Коваленко, А. Маслоу, І.П.Манюха, О.М.Матюшкін); творчість у професійній діяльності керівника (А.А. Деркач, Л.М. Карамушка, І.М.Семенов, С.Ю. Степанов, А.Ф. Есаулов).

Метою нашого дослідження є з'ясування критеріїв професійної творчості керівника.

Для досягнення мети дослідження ми використовували наступні методи дослідження, які реалізовувалися за допомогою конкретних методик.

1. Анкетування. Анкети: "Професійна творчість керівника; "Вивчення рівня розвитку управлінських здібностей керівника"; анкета керівника; анкета визначення індексу задоволеності професією керівника; "Оцінка стосунків керівника з колективом".

2. Шкали: для виявлення ставлення керівника до оволодіння проектно-регулюючою функцією саморозвитку; вимірювання самоактуалізації.

3. Карти: оцінка задоволеності роботою; професійної поведінки керівника.

4. Методики: визначення готовності до творчої діяльності; спостереження за поведінковими реакціями; психолого-акмеологічного аналізу управлінської діяльності; самооцінки і оцінювання компетентними суддями здібностей управлінської діяльності кадрів управління; діагностика міжособистісних стосунків Т.Лірі; "Q-сортування"; самооцінки і оцінки вмінь управлінської діяльності та проектно-регулюючої діяльності; психосемантичного дослідження мотивації функціонування керівників; дослідження креативності, діагностика відповідального ставлення до управлінської діяльності; методика визначення готовності до творчої діяльності; методика "Інтелектуальна лабільність"; вивчення соціально-психологічної самоатестації групи як колективу.

5. Тести: структури інтелекту Р.Амхтауера; психологічна тестова оцінка керівника.

6. Опитувальники: "Який Ваш творчий потенціал"; опису поведінки в конфліктній ситуації К.Томаса; на оцінку нереалізованого морального потенціалу (А.Ф.Кудряшов); на оцінку загальної здатності до управлінської діяльності.

У нашому дослідженні взяли участь 135 осіб віком від 25 до 60 років, що мають стаж управлінської діяльності більше 5 років. У вибірці представлені керівники різних галузей і сфер виробництва, тому можна говорити про високий рівень репрезентативності вибірки. Середній вік вибірки – 38,7 років, жінки – 39,9%, чоловіки – 60,1%.

На основі теоретико-емпіричного вивчення професійної діяльності керівника було виокремлено наступні критерії професійної творчості:

- професійна самосвідомість;
- професійні знання і досвід взаємодії з підлеглими, що включає досвід розв'язання творчих задач в управлінні;
- професійне спілкування;
- професійне мислення;
- реалізація творчого потенціалу особистості керівника і побудова стосунків в професійному соціумі.

У всіх досліджуваних ми виявляли рівні розвитку професійної творчості керівника за всіма критеріями. Ми виокремили такі рівні розвитку професійної творчості: високий рівень передбачає створення нового продукту в управлінській практиці, який донині не існував; середній – передбачає удосконалення старих способів, форм і методів здійснення професійної діяльності керівника; низький рівень передбачав створення нового для конкретного керівника, але існуючого в практиці управління. Розподіл досліджуваних за критеріями та рівнями наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Розподіл досліджуваних за рівнями та критеріями професійної творчості керівника (у %)

Критерії	Високий	Середній	Високий
Професійна самосвідомість	26	45	19
Професійні знання і досвід взаємодії з підлеглими, що включає досвід розв'язання творчих задач в управлінні	31	47	22
Професійне спілкування	38	42	20
Професійне мислення	34	43	23
Реалізація творчого потенціалу особистості керівника і побудова стосунків в професійному соціумі	30	44	26
Середнє	31,8	44,2	22

Проаналізуємо дані за кожним критерієм професійної творчості керівників.

Дослідження підтвердило наявність трьох рівнів розвитку професійної самосвідомості керівників: низького (26%), середнього (45%) та високого (19%). Відповідного рівня розвитку досягають і професійна майстерність та Я-концепція.

Для високого рівня професійної самосвідомості керівника характерна структурованість когнітивного компонента, центральним образом якого є образ "Я-керівник-професіонал". Останній знаходиться в гармонійній єдності з іншими складовими образу Я. Мотиваційно-цільовий компонент виявляється у повній само актуалізації, емоційний – в адекватній самооцінці і розвиненій самоповазі; операціональний компонент – у виборі поведінкових реакцій, що ведуть до творчого розв'язання управлінських проблем. Характерними є мінімальні психоенергетичні затрати для високого рівня майстерності.

Середній рівень розвитку професійної самосвідомості керівника характеризується тими самими суб'єктивними та об'єктивними результатами, але не завжди раціональним використанням особистісних психоенергетичних та часових ресурсів.

Низький рівень розвитку професійної самосвідомості констатується при неструктурованості образу "Я-керівник-професіонал"; мотиваційно-цільовий виражається у відсутності самоактуалізації, емоційний компонент – в амбівалентній самооцінці. Операціональний компонент виражається у виборі нераціональних способів регуляції внутрішньої діяльності.

Рівень розвитку кожного компонента професійної самосвідомості відповідає загальному рівню розвитку професійної самосвідомості. Самооцінки керівників та оцінки експертів мають високі показники кореляції (коефіцієнт кореляції за Пірсоном $R=0,81$ при максимально можливому значенні $R=0,866$).

Низький рівень розвитку професійної самосвідомості (26%) різною мірою характерний для молодих керівників (54% від всіх членів групи), більш досвідчених (34%) та досвідчених керівників (12%). Чоловіки складають 53%, жінки – 47%; вік досліджуваних до 30 років – 15%, від 30 до 40 – 47%, від 40 до 50 – 22%, старші 50 – 16%. Ці керівники мають недостатньо розвинену Я-концепцію, низький рівень розвитку професійної майстерності як керівника (висловлювання "Я не знаю, не маю досвіду"). Самопізнання недостатньо диференційоване, аморфне, без чітких цілей; саморозуміння без глибокого самоаналізу. За шкалою самоактуалізаційного тесту А.Маслоу, міра особистісної самоактуалізації виражає відчуття успішності здійснення самого себе в житті, повсякденній діяльності, оцінку продуктивності самореалізації особистісного конструкту "Я-професіонал". У цій групі тільки незначна кількість досліджуваних мають високі показники за шкалою, для більшості ж характерна непродуктивна самореалізація особистісного конструкту "Я-професіонал-керівник".

До групи досліджуваних з середнім рівнем розвитку професійної самосвідомості (45% від усіх досліджуваних) увійшли молоді (26%) і досвідчені (27%) керівники переважно з досвідом 10-15 років (47%). Чоловіки складають 46%, жінки – 54%; переважаючий вік – від 40 до 50 років (41%).

Досліджувані цієї групи характеризуються достатньо розвиненою Я-концепцією (усвідомлюють себе відповідальними за установу, підлеглих), середнім рівнем професійної майстерності як керівника, що виявляється у використанні стандартних способів розв'язання управлінських задач, очікування розпоряджень від керівництва тощо; досить диференційованою, структурованою, з чітким усвідомленням цілей самосвідомість; досить глибоким саморозумінням з ретельним самоаналізом.

Керівники з високим рівнем розвитку професійної самосвідомості (19% від усіх досліджуваних) є найбільш досвідченими (46% від числа керівників цієї групи), менш досвідченими (34%) і молодими керівниками (20%). Чоловіки складають 63%, жінки – 37%; переважають керівники старші 50 років (45%). Представники цієї групи характеризуються самототожною Я-концепцією (усвідомлюють себе насамперед як керівника, відповідального за установу, підлеглих тощо), високим рівнем професійної майстерності як керівника, що виявляється у творчому розв'язанні управлінських задач, прийнятті самостійних, оригінальних, неординарних рішень, аналізі управлінських ситуацій, "виході" за її межі тощо; структурованістю когнітивного компоненту. Центральне місце в професійній самосвідомості займає образ "Я-керівник-професіонал", який знаходиться у гармонійній єдності з іншими складовими образу Я. Про розвиток емоційного компоненту свідчить адекватна самооцінка та розвинена самоповага, мотиваційно-цільового – у повній самоактуалізації. Операціональний компонент виявляється у виборі поведінкових реакцій, що ведуть до творчого розв'язання управлінських проблем.

Показниками критерію знань та досвіду взаємодії з підлеглими, що включає досвід розв'язання творчих проблем в управлінні є:

- рівень зацікавленості в діяльності та співробітництві з колегами та підлеглими;
- інтелект та креативність;
- здатність моделювати самоудосконалення.

З'ясувалося, що рівень розвитку професійної творчості керівника пов'язаний з виявом інтересу до різних видів діяльності.

З таблиці видно, що керівники з високим рівнем розвитку професійної творчості рівномірно розподілилися за інтересом до всіх видів діяльності. Керівники з середнім рівнем розвитку професійної творчості зосереджували свій інтерес на управлінській діяльності, меншою мірою – співробітництву і характеризувалися низьким рівнем інтересу до дослідницької діяльності. Керівники з низьким рівнем розвитку професійної творчості значуще відрізнялися від двох попередніх груп: їх насамперед цікавила управлінська діяльність, дуже мало цікавило співробітництво і майже не цікавила їх дослідницька діяльність.

Таблиця 2

Розподіл керівників за інтересами до діяльності (у %)

Р і в е н ь розвитку професійної творчості	Інтерес		
	до управлінської діяльності	до дослідницької діяльності	до співробітництва
Високий	36	33	31
Середній	53	17	30
Низький	72	9	19

Такі результати свідчать про те, що високий рівень розвитку професійної творчості характерний тільки для тих керівників, які цікавляться всіма видами діяльності, орієнтуються на співробітництво та дослідницьку діяльність. Управління для них не є окремим феноменом, а взаємопов'язане зі співробітництвом та науково-дослідницьким підходом до діяльності.

Для керівників з високим рівнем розвитку професійної творчості всі види діяльності значущі однаковою мірою.

Керівники з середнім рівнем розвитку професійної творчості віддають перевагу професійній діяльності, меншою мірою пізнавальної, а менш за все – науково-творчій. Для керівників з низьким рівнем розвитку професійної творчості найбільш значущою є професійна діяльність, інші значно менш значущі.

Результати, одержані за показниками рівня інтелекту та креативності, свідчать про існування стійких кореляційних зв'язків між рівнями розвитку професійної творчості та рівнем інтелекту. У керівників з високим рівнем розвитку професійної творчості виявлено найвищі показники високого і досить високого рівнів розвитку інтелекту (відповідно 36% і 48% від числа всіх членів цієї групи). Найнижчі результати виявлені в групі керівників з низьким рівнем розвитку професійної творчості (відповідно 0% і 23%). Ця група складалася переважно з керівників, що мали середній і низький рівень розвитку інтелекту (відповідно 46% і 31%). Група з середнім рівнем розвитку професійної творчості характеризується досить цікавим розподілом за рівнями інтелекту: високий – 18%, достатній – 28%, середній – 31% і низький – 23%.

Крім цього, не виявлено значущих відмінностей у видах креативності в керівників з високим рівнем розвитку професійної творчості: вербальної – 56%, невербальної – 44%. В інших групах переважала невербальна креативність: у керівників з середнім рівнем розвитку професійної творчості вербальна креативність складає 35%, невербальна – 65%. У групі керівників з низьким рівнем розвитку професійної творчості вербальна креативність складає 13%, невербальна – 87%.

Таблиця 3

Залежність рівня розвитку професійної творчості від рівня інтелекту (у %)

Рівні розвитку інтелекту	Рівні професійної творчості		
	високий	середній	низький
високий	36	18	0
достатній	48	28	23
середній	16	31	46
низький	0	23	31

Це можна пояснити тим, що вербальна креативність пов'язана з вербальним інтелектом, який притаманний більшою мірою інтелектуалам, що мають високий рівень розвитку мислення і творчості. І, навпаки, низький рівень розвитку професійної творчості є більш сприятливим підґрунтям для невербальної креативності. Разом з тим, для того, щоб зробити остаточні висновки, слід провести додаткові дослідження. За цим критерієм ми вивчали здатність керівників до породження проблеми, які розкриваються через виокремлення: нагальних проблем організації; проблем професійної взаємодії; проблем удосконалення системи управління; проблем професійного самоудосконалення, зміни професійної позиції; проблем саморегуляції, саморозуміння, самореалізації. Таким чином, можна виокремити три види проблем, які породжує керівник тією чи іншою мірою: 1) проблеми, пов'язані з презентацією організації зовні; 2) проблеми, пов'язані з професійною взаємодією та управлінням всередині організації; 3) проблеми, пов'язані з самовдосконаленням, зміною професійної позиції, саморегуляцією, самореалізацією.

Керівники з високим рівнем розвитку професійної творчості розв'язували управлінські проблеми шляхом організації науково-інтелектуального пошуку в діяльності; з середнім рівнем – обирали шлях спроб та помилок; з низьким – наслідували успішних керівників в аналогічних ситуаціях, не приймали рішень, боялися, намагалися перекласти відповідальність, радилися з керівництвом.

Рівень розвитку професійної творчості впливає і на оцінку керівниками значущості різноманітних управлінських проблем. Керівники з високим рівнем розвитку професійної творчості оцінюють всі проблеми як однаково значущі, хоча існують незначні відмінності у перевазі внутрішньоорганізаційних проблем – 38%, внутрішньоособистісних – 32 порівняно з зовнішньо організаційними – 30%. Керівники з середнім рівнем розвитку професійної творчості віддають перевагу зовнішньо організаційним проблемам – 42%, потім внутрішньо організаційним – 39% і найменшою мірою – внутрішньоособистісним – 12%. Керівники з низьким рівнем розвитку професійної творчості найбільш значущі зовнішньо організаційні проблеми – 68%, внутрішньо організаційні – 23, внутрішньоособистісні – 9%.

Подібні результати можна пояснити наступним чином. Керівники з високим рівнем розвитку професійної творчості вважають, що всі проблеми є важливими для управління організацією; з середнім – віддають перевагу зовнішнім і внутрішнім проблемам, зовсім низько оцінюють значущість проблем, пов'язаних з власною особистістю. Керівники з низьким рівнем розвитку професійної творчості намагаються "правильно" виглядати зовні, перед власним керівництвом, тому для них найбільш значущими є зовнішні проблеми. Проблеми, пов'язані з власною особистістю, роботою з самовдосконалення, є для них найменш значущими.

Критерій професійного спілкування.

У керівників з низьким рівнем розвитку професійної творчості не виявлено зацікавленості в спілкуванні з колегами, для них характерні вольові методи роботи, хоча вони орієнтовані на рефлексію. Керівники з середнім рівнем розвитку професійної творчості характеризуються монологічністю спілкування і з'ясуванням причин помилок, наслідкування власного керівництва. Для керівників з високим рівнем розвитку професійної творчості характерна діалогічність у спілкуванні з колегами, підлеглими і керівництвом. При цьому діалоги завжди продумані, наявне вміння вислухати та вести діалог за низької емоційності та конструктивності. Віддають перевагу новим методам управління, експериментують з підлеглими і колегами, вислуховуючи кожного з них.

Критерій професійного мислення. Ми вивчали переваги, представленість та значущість мисленнєвих операцій при розв'язанні управлінських задач: теоретичний аналіз, змістова рефлексія, планування.

Теоретичний аналіз використовували 45% керівників, що належали до високого рівня розвитку професійної творчості, 21% досліджуваних – з середнім і 8% – з низьким. При розв'язанні ситуаційних задач ці керівники застосовували теоретичний аналіз, вірно виокремлювали загальний принцип розв'язання задач і використовували його в подальшому.

Для більшості досліджуваних властивим був емпіричний тип мислення. Вони, не виокремлюючи загальний принцип розв'язання задач, розв'язували кожну задачу як окрему, не пов'язану з іншими. При обґрунтуванні розв'язання досліджувані формально перелічували умови, наведені в задачі, що завершувалося твердженням, відомим уже способом розв'язання, що наводиться у літературі. Частіше за все використовувався відомий логічний прийом побудови умовиводів за аналогією, що відповідає кількісному переважанню у цих керівників емпіричного мислення.

38% керівників з високим рівнем розвитку професійної творчості, 16% – з середній та 7% з низьким переважає змістова рефлексія. Вони здійснювали групування професійних управлінських задач відповідно до таких критеріїв: подібність або спільність методів та управлінської тактики (оперативна або консервативна), подібність, спільність принципів тощо. Таке групування задач передбачає наявність здатності до змістової рефлексії.

Інша частина керівників здійснювала групування задач шляхом порівняння їхніх зовнішніх умов. Критерієм класифікації виокремлювалася переважно подібність умов задачі, класифікація здійснювалася за зовнішнім принципом. Це не передбачало аналізу власних дій та їх істотних засад, що свідчить про відсутність змістової рефлексії.

Планування свого рішення здійснювали 78% керівників з високим рівнем розвитку професійної творчості, 32% з середнім і 14% з низьким. Вони здійснювали цілісне планування за істотними ознаками, тобто з урахуванням особливостей професійної діяльності загалом, співставляючи можливі результати управлінських дій з кінцевою метою і вибираючи оптимальні методи управління, тобто виявляли елементи прогнозування, що давало можливість керувати професійною діяльністю. При цьому вони попередньо продумували план своїх дій з метою проведення планування своєї управлінської діяльності.

У деяких керівниках планування носило формальний характер, що виявлявся у відсутності цілісного плану (планування своїх дій здійснювалося поетапно, шляхом спроб та помилок) або складанням формального плану, який не передбачав можливі варіанти управлінських дій та їх передбачуваної ефективності. Крім цього, виявлена тенденція до початкового вибору єдиного рішення, без складання плану.

При оцінці результатів розвитку в керівників мисленнєвих операцій через нерівномірність розвитку теоретичного мислення ми ввели бальну оцінку результатів дослідження. Це дало змогу виявити рівень сформованості професійного мислення загалом, а також тип, що йому відповідає, підтвердити рівневий характер розвитку мислення.

Теоретичне мислення передбачає наявність трьох складових операціонального компоненту (теоретичний аналіз, змістова рефлексія та планування), досліджувані з високим рівнем мислення (теоретичне) характеризується відсутністю якої-небудь з цих складових, що визначає якісну і кількісну різницю в розв'язанні ситуаційних задач.

Таблиця 4

Розподіл керівників за рівнями розвитку професійного мислення з урахуванням рівнів розвитку професійної творчості

Рівні розвитку професійної творчості	Рівні розвитку професійного мислення			
	Низький (емпіричне мислення)	Середній (мислення, близьке до емпіричного)	Високий (мислення, близьке до теоретичного)	Оптимальний (теоретичне мислення)
високий	8,7	15,4	44,7	31,2
середній	43,4	34,5	15,1	7,0
низький	69,8	24,4	4,7	1,1

Емпіричне мислення виявлялося через емпіричний аналіз, формальну рефлексію і планування, причому різний рівень розвитку професійного мислення відрізняють кількісні особливості розв'язання задач (кількість правильних розв'язків).

Виокремлені рівні дають змогу простежити динаміку розвитку професійного мислення як всередині одного з рівнів, так і при переході від одного рівня до іншого. Останнє передбачає якісну і кількісну зміну параметрів, що характеризують міру вираженості критеріїв розвитку професійного мислення керівників.

У групі керівників з високим рівнем розвитку професійного мислення відсутні низькі показники розвитку професійного мислення. Низькому рівню розвитку професійної творчості керівників відповідають середній та низький рівень розвитку професійного мислення. Це свідчить про існування прямої залежності між рівнем розвитку професійної творчості та професійного мислення.

Отже, взаємозв'язок професійної творчості та професійного мислення виявляється в тому, що низький рівень професійної творчості виявлено у тих керівників, які мали низькі показники професійного мислення. Це виявлялося у таких показниках: спонтанність у прийнятті рішень, низька прогностичність, слабкий аналітико-синтетичний підхід до розв'язання професійних задач. Відповідно середній рівень професійної творчості пов'язаний з середнім рівнем розвитку професійного мислення. Для таких керівників характерні непослідовність у прийнятті рішень, ситуаційна прогностичність, недостатній рівень розвитку операцій мислення (аналізу та синтезу) при аналізі умови задачі, так і під час її розв'язання. Високий рівень розвитку професійної творчості, що відповідає високому теоретичному рівню розвитку професійного мислення, виявляється у високорозвинених аналітичних здібностях та когнітивній рефлексивності, у системній прогностичності та багатоконтекстності, високій стійкості до пізнавальної фрустрації.

Критерій реалізації творчого потенціалу особистості керівника і побудова стосунків у професійному соціумі передбачав вивчення діагностичних здібностей керівника, здатності до управлінської діяльності, рівня творчої уяви.

Вивчення діагностичних здібностей передбачав дослідження за наступними показниками: негативні та позитивні якості відповідно до особистісного конструкту "Я-професіонал-керівник", створення стратегії науково-професійного дослідження, визначення внутрішнього емоційного стану, організація цілеспрямованого самопізнання і цілеспрямованої регуляції поведінки.

Як і передбачалося, вищий рівень розвитку діагностичних здібностей виявлено в керівників з високим рівнем професійної творчості. Вони пропонували нові способи управління професійним соціумом, на відміну від керівників, що мали середній рівень розвитку професійної творчості й були здатні лише удосконалювати чужі способи управління професійним соціумом, та керівників з низьким рівнем, нормою управлінської діяльності яких є застосування старих шаблонних способів управління.

Здатність до управлінської діяльності є сукупністю когнітивних, проектувальних, конструкторських, комунікативних та організаторських здібностей.

Результати дослідження свідчать про те, що існують стійкі та значні кореляційні зв'язки між рівнем розвитку професійної творчості і здатністю керівника до управлінської діяльності та між рівнем професійної творчості та творчою уявою. Рівні професійної творчості пов'язані також з рівнем творчої уяви. У керівників з високим рівнем розвитку професійної творчості виявлено високий рівень творчої уяви (60%), середній (36%) і низький (4%) рівень розвитку творчої уяви. У групі з середнім рівнем розвитку професійної творчості виявлено високий рівень (15%), середній (64%) і низький рівень (21%) розвитку творчої уяви. Низький рівень розвитку професійної творчості пов'язаний з високим (3%), середнім (21%) та низьким (76%) рівнем розвитку творчої уяви.

Таким чином, головними критеріями професійної творчості є: професійна самосвідомість; професійні знання і досвід взаємодії з підлеглими, що включає досвід розв'язання творчих задач в управлінні; професійне спілкування; професійне мислення; реалізація творчого потенціалу особистості керівника і побудова стосунків у професійному соціумі.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з пошуком шляхів та засобів оптимізації розвитку професійної творчості керівника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. – К.: Наукова думка, 1989. – 199 с.
2. Технологии развития профессионального самосознания личности: психолого-акмеологический практикум / А.А. Деркач, О.В. Москаленко, В.А. Пятин, Е.В. Селезнева. – Астрахань, 2000. – 169 с.

Подано до редакції 25.03.09

РЕЗЮМЕ

Розглядаються критерії професійної творчості керівника: професійна самосвідомість; професійні знання і досвід взаємодії з підлеглими, що включає досвід розв'язання творчих задач в управлінні; професійне спілкування; професійне мислення; реалізація творчого потенціалу особистості керівника і побудова стосунків у професійному соціумі. Подано результати дослідження стосовно кожного з критеріїв.

Ключові слова: професійна творчість керівника, професійна самосвідомість, професійне спілкування, професійне мислення.

В.С. Банцер

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТВОРЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ
РЕЗЮМЕ**

Рассматриваются критерии профессионального творчества руководителя: профессиональное самосознание; профессиональные знания и опыт взаимодействия с подчиненными, что включает опыт решения творческих задач в управлении; профессиональное общение; профессиональное мышление; реализация творческого потенциала личности руководителя и построение отношений в профессиональном социуме. Представлены результаты исследования относительно каждого из критериев.

Ключевые слова: профессиональное творчество руководителя, профессиональное самосознание, профессиональное общение, профессиональное мышление.

V.S. Bantser

**PSYCHOLOGICAL CRITERIA OF LEADER'S PROFESSIONAL CREATIVE WORK
SUMMARY**

The article presents some criteria of leader's professional creative work, i.e. professional self-consciousness; professional knowledge and experience of interaction with subordinates including experience of solving creative tasks in management; professional communication; professional thinking; realization of creative potential of leader's personality and building up relations in professional socium. The author demonstrates some results of the research on each of the criteria.

Keywords: leader's professional creative work, professional self-consciousness, professional communication, professional thinking.
