

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра общей и социальной
психологии
наименование кафедры

**Влияние методов организации групповой деятельности по принятию
решений на организационную культуру и творческий потенциал**
наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**личности, включённой в группу (сравнительный анализ методов
«мозгового штурма» и неосимпосия).**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА**

студента (ки) 2 курса 269 группы

направления
(специальности) 37.04.01 «Психология»
код и наименование направления (специальности)

факультета психологии
наименование факультета, института, колледжа

Володченко Александра Владимировича
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
к. соц. н., доцент
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А. А. Понукалин
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
д. психол. н., проф.
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л. Н. Аксеновская
инициалы, фамилия

Саратов 2022

Введение

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в современном мире процесс принятия решений играет очень важную роль для существования как отдельно взятых групп людей, так и для целых организаций. Важность этого процесса заключается в том, что его результат способен повлиять на жизнедеятельность всей компании. Во время него могут возникнуть какие-то трудности, например, будет подобран неподходящий метод, лидер не сможет организовать сам процесс, не будут поступать достаточно качественные, смелые и подходящие идеи, выходящие за рамки неэффективных, старых шаблонов. Если это происходит, то группа людей или целая организация могут потерять либо определённые возможности, стоящие перед ними, для самореализации, либо понести убытки в виде затраченного времени, сил, здоровья сотрудников, убыток материальных ресурсов, либо же они могут окончательно распасться. Обращая внимание на ситуацию, сложившуюся за последние два года в мире, состояние повышенного риска и неопределённости, принятие решений выходит на особый уровень важности для сохранения полноценной жизнедеятельности самой организации.

И уже то, каким образом будет приниматься решение, какой лучше всего подобрать метод, может зависеть от того к какому типу организационной культуры относиться конкретная компания, те люди, которые принимают основное участие в данном процессе. Например, если говорить об ордерной концепции Л. Н. Аксеновской, в плоскости которой создавалась текущая работа, то стоит обратить внимание на наличие совершенно разного видения того, как принятие решений должно проходить у людей с ордерными типами личности «родителя», «командира» и «пастыря» соответственно. Иными словами, ориентирован человек в большей степени на заботу о людях, на результат их деятельности или на поиск смыслового единства.

Также немаловажным фактором, способным оказать влияние на сам процесс принятия решений и те результаты, предложения, которые будут выдвигаться, является творческий потенциал личности. То есть способность и решимость человека к достижению целей. Его открытость новому опыту, стремление к личностному росту, желание создавать, творить что-то новое, необычное, значимое. Готовность человека взять на себя ответственность в условиях неопределённости и риска, отклоняясь от стереотипов, за предположение и разработку нестандартной идеи. Всё это способствует более глубокому, разностороннему анализу сложных комплексных неожиданных задач, появляющихся в нынешних условиях жизнедеятельности организаций и встающих перед самим руководством.

В научных работах чаще всего заостряется внимание на сам процесс принятия решений, на влияние конкретные характеристики у людей. В данном исследовании был поднят вопрос, вызвавший исследовательский интерес узнать, а может ли сам процесс принятия решений, конкретные два социально-психологических метода - «мозговой штурм» и неосимпсий, которые будут более подробно описаны далее, повлиять на изменения показателей организационной культуры и творческого потенциала. То есть когда после проведения метода, у людей происходят изменения в этих параметрах. И то, как в дальнейшем это может помочь организациям, если у них будет необходимость в корректировке этих значимых составляющих для благополучной жизнедеятельности компании.

Если будет доказано наличие влияния методов организации групповой деятельности по принятию решений на организационную культуру и творческий потенциал личности, включённой в группу, то появится возможность в дальнейшем применять их на практике в организациях. Это позволит расширить представления о возможностях применения методов принятия групповых решений, разнообразит методологическую базу исследований психологам и иным специальностям, а также поможет

компаниям с определением и выбором наиболее подходящих для конкретных случаев способов реализации стоящих перед ними задач.

Целью исследования является констатирование наличия влияния методов организации групповой деятельности по принятию решений на организационную культуру и творческий потенциал личности, включённой в группу.

Объект исследования: организационная культура и творческий потенциал личности.

Предмет исследования: влияние методов организации групповой деятельности по принятию решений на организационную культуру и творческий потенциал личности, включённой в группу.

Гипотезы исследования:

Общая гипотеза: методы принятия групповых решений влияют на показатель организационной культуры и творческого потенциала.

Частная гипотеза: методы принятия групповых решений могут по-разному влиять на изменения показателей организационной культуры и творческого потенциала.

В соответствие с поставленной целью необходимо решить следующие теоретические и эмпирические **задачи**.

Теоретические задачи:

1. Проанализировать основные подходы к определению и изучению феномена организационной культуры;
2. Рассмотреть сущность и содержание понятия «творческий потенциал»;
3. Определить особенности процесса принятия групповых решений и провести сравнительный анализ метода «мозгового штурма» и неосимпосия.

Эмпирические задачи:

1. Собрать две экспериментальные группы;
2. Провести диагностику организационной культуры и творческого потенциала личности, включённого в группу;
3. Организовать групповую деятельность по принятию решений, используя метод «мозгового штурма» и неосимпозиций;
4. Выявить основные изменения в характеристиках после проведённого эксперимента;
5. Установить влияние методов организации групповой деятельности по принятию решений на организационную культуру и творческий потенциал личности, включённой в группу.

Методолого-теоретическая база исследования имеет уровневый характер. Философский уровень методологии исследования представлен античной философией (Сократ, Аристотель), античной поэзией (Гомер).

Уровень общей методологии представлен системным подходом (Т. Питерс, Р. Уотерман, М.С. Каган).

Уровень общегуманитарной методологии представлен поведенческим подходом (К. Левин, Г. Л. Липпитт, Р. Уайт), семиотическим подходом (В. В. Ивановым, Ю. М. Лотманом, Б. А. Успенским, А. М. Пятигорским и В. Н. Топоровым).

Уровень социально-психологической методологии представлен культурологическим подходом (С. Московиси, Т. Дил, А. Кеннеди, Г. У. Гордон), деятельностный подход (А. Н. Леонтьев), гуманистической психологией (К. Гольдштейн, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Рождерс).

Широкий круг вопросов, значимых для изучения представлен в работах модели орг. культуры Э. Шейна; теории мотивации и стилей руководства Д. Макгрегора; классификации организационных культур Ч. Хэнди; теории социальной идентичности Г. Тэджфела и Д. Тернера; группового мышления

И. Джениса; аналитического мышления Т. Любарта, К. Муширу, С. Торджмана, Ф. Зенасни; концепции креативности Дж. Гилфорда и Э.П.Торренса; дивергентного мышления М. Воллаха и Н. Когана; математического творчества А. Пуанкаре; творческого акта А. Кестера; янусианского мышления А. Ротенбера; дифференциальной модели одарённости Ф. Ганье.

Методы и методики исследования: эксперимент, включённое наблюдение с использованием метода «мозгового штурма» и неосимпосия и психологическое тестирование, включающее в себя следующие методики:

- ордерная диагностика выраженности субордерных характеристик личности лидера;
- шкала поиска ощущений М. Цукермана;
- опросник креативности Джонсона (адаптация Е.Е. Туник);
- статистические методы анализа полученных данных – корреляционный анализ (IBM SPSS Statistics 23).

Достоверность и надёжность полученных результатов и выводов обеспечивалась сочетанием качественного и количественного анализа данных исследования.

Научная новизна проведённого исследования заключается в следующем:

1. Впервые методы принятия групповых решений были использованы для изменения показателей организационной культуры и творческого потенциала группы психологов;
2. Метод «мозгового штурма» в первый раз был применён для изменения показателя организационной культуры группы;
3. В данном исследовании используется культурно-исторический опыт проведения древними греками симпосия, который был модифицирован

в социально-психологический метод принятия групповых решений, чего ещё не было ранее.

4. Впервые неосимпсий используется для изменения показателей организационной культуры и творческого потенциала личности;
5. В работе впервые проведён сравнительный анализ методов «мозгового штурма» и неосимпсия, выявлен и описан его результат.

Теоретическая значимость научной работы заключается в том, что результаты исследовательской части могут быть использованы в дальнейшем изучении влияния методов организации групповой деятельности по принятию решений на организационную культуру и творческий потенциал личности, включённой в группу.

Практическая значимость исследования нашла отражение в следующих пунктах:

1. Теоретические и практические результаты данного диссертационного исследования могут использоваться для написания более масштабной работы в контексте изучения инновационного потенциала;
2. Использованные методы организации групповой деятельности по принятию решений могут быть применены для изменения организационной культуры и творческого потенциала личности в работе с другими группами;
3. Полученные результаты исследования позволят расширить теоретико-практическую базу ордерного подхода и расширить его исследовательские возможности;

Эмпирическая база: в исследовании принимали участие студенты факультета психологии СГУ имени Н. Г. Чернышевского в возрасте 20-23 лет, разделившиеся на две группы (N=24, 7 – мужчин, 17 – женщин).

Структурная магистерской диссертации определена целью и задачами исследования и состоит из введения, основной части, содержащей две главы, заключения, списка литературы и приложения.

Во введении обозначена проблема исследования, обоснована актуальность рассмотрения темы, поставлена цель работы и сформулированы задачи.

Глава первая посвящена теоретическим основам изучения организационной культуры, творческого потенциала личности, принятия групповых решений. В ней подробно раскрыты концепции и основные подходы к изучению феномена организационной культуры, освещена психология потенциала личности, в частности, сущность и содержание понятия «творческий потенциал», а также описана психология принятия групповых решений и рассмотрены два социально-психологических метода.

Во второй главе представлен анализ и интерпретация данных проведённого эмпирического исследования влияния методов организации групповой деятельности по принятию решений на организационную культуру и творческий потенциал личности, включённой в группу. В заключении подведены итоги работы и сделаны обобщающие выводы.

Помимо этого, магистерская диссертация содержит приложение, в котором приведены методы и методики, использованные в исследовании, а также сводные диаграммы и таблицы.

Выводы по теоретической главе

В данной главе были рассмотрены теоретические основы изучения организационной культуры, творческого потенциала личности, принятия групповых решений. Данное изучение позволило сделать ряд выводов.

Был проведён анализ литературы, которая объединяет как управленческие, так и социально-психологические теории к пониманию организационной культуры. В нём рассматриваются развитие и природа управленческих теорий организационных культур и исследуются их

последствия в психологических терминах. Затем он опирается на европейские теории социальной психологии теории социальной идентичности и теории социальной репрезентации, чтобы объяснить, как культура организации влияет и принимается теми людьми, которые в ней участвуют. Особое внимание было уделено отечественному «Ордерному подходу» Л.Н. Аксеновской, на котором основывается дальнейшее эмпирическое исследование.

Как общий итог по теме первого параграфа можно указать следующее. Организационная культура - это система общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворённости работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития. На организационную культуру человека оказывают влияние привычки и склонности, потребности и интересы, политические взгляды, профессиональные интересы, моральные ценности, темперамент. К элементам составляющих организационной культуры относятся следующие качества личности: позитивная реакция на лиц, имеющих власть, желание конкурировать, умение убеждать, стремление играть роль неформального лидера, терпимость к рутинной административной работе.

Особенности организационной культуры находят отражение в символике, зависящей от приоритета в организационной культуре власти, роли, поступков или личности. Организационная культура может иметь особенности в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе. Существует предпринимательская, государственная организационная культура,

организационная культура лидера, организационная культура при работе с персоналом и другие.

В литературе, связанной с описанием психологии потенциала личности и творческого потенциала, было обнаружено, что потенциал личности — это совокупность личностных свойств и особенностей человека, между которыми устанавливаются структурные отношения при включении личности в определённую деятельность и её выполнении, и которые обеспечивают достижение того или иного уровня успеха в данной деятельности. В структуре личности можно выделить пять потенциалов, соотношение которых формирует личность: гносеологический потенциал, аксиологический потенциал, творческий потенциал, коммуникативный потенциал, художественный потенциал.

Творческий потенциал — это совокупность индивидуальных качеств человека, благодаря которым он развивается и создаёт, творит что-то новое, необычное, значимое. В процессе творчества люди создают качественно новые материальные и духовные ценности. Основным критерием, отличающим творчество — это уникальность его результата. Результат творчества невозможно прямо вывести из начальных условий. Никто, кроме, возможно, автора, не может получить в точности такой же результат даже при создании той же исходной ситуации.

В процессе творчества автор вкладывает в материал некие несводимые к трудовым операциям или логическому выводу возможности, и в конечном результате выражает какие-то аспекты своей уникальной личности. Именно этот факт придаёт продуктам творчества дополнительную ценность, в сравнении с продуктами производства. Огромную роль играют целеустремлённость, способность сконцентрироваться на поставленной задаче, готовность к поиску нестандартных решений, воображение и многие другие факторы. Эмоциональное напряжение способствует творческому процессу, являясь стимулом его развития.

Анализ литературы по психологии принятия решений показал, что одним из важных факторов, помогающих группам превосходить отдельных людей в решении задач по принятию решений, является тип их взаимозависимости. В целом, положительно взаимозависимые (кооперативные) группы, как правило, принимают лучшие решения, чем как отрицательно взаимозависимые (конкурентные) группы, так и отдельные лица, особенно в сложных задачах.

Эти преимущества процесса обусловлены целым рядом факторов. Один из них заключается в том, что, когда члены группы взаимодействуют, они часто генерируют новые идеи и решения, к которым они не пришли бы индивидуально. Члены группы также с большей вероятностью, чем отдельные люди, заметят и исправят ошибки, которые могут нанести ущерб правильному принятию решений. Кроме того, они обладают лучшей коллективной памятью, что означает, что многие умы содержат больше релевантной информации, чем один, и превосходную транзакционную память, которая возникает, когда взаимодействие между членами группы облегчает запоминание важного материала. Кроме того, когда отдельные члены группы делятся уникальной для них информацией, они увеличивают общий объём данных, которые группа затем может использовать при принятии обоснованных решений.

Учитывая эти очевидные преимущества, оказалось, что бывают случаи, когда группы могут принимать менее оптимальные решения, чем отдельные люди. Проблема заключается в том, что группы, страдающие групповым мышлением, не желают искать или обсуждать противоречивую или тревожную информацию по рассматриваемой теме, и члены группы не выражают противоположных мнений. Поскольку они боятся высказывать идеи, противоречащие идеям лидера, или привлекать посторонних, обладающих другой информацией, группа не может принять полностью обоснованное решение.

Хотя групповое обсуждение, как правило, улучшает качество решений группы, это будет справедливо только в том случае, если группа обсуждает информацию, которая наиболее полезна для принятия решения, которое необходимо принять. Группы склонны обсуждать одни виды информации чаще, чем другие. В дополнение к необходимости сосредоточиться на информации, поступающей от лидеров и соответствующей групповым нормам, на обсуждение влияет способ первоначального обмена соответствующей информацией между членами группы. Проблема заключается в том, что члены группы склонны обсуждать информацию, к которой у всех есть доступ, игнорируя одинаково важную информацию, доступную лишь нескольким участникам, тенденция, известная как предвзятость в отношении общей информации.

Помимо этого были приведены доводы учёных, указывающих на некоторые недостатки метода «мозгового штурма», влияющие на потерю мыслительного процесса, для выработки творческих решений в рабочих группах. С целью компенсации в третьем параграфе описывается концепция нового авторского метода для генерации идей, имеющей название Неосимпозиций. Данная разработка будет принимать участие уже в эмпирическом исследовании.

Результаты исследования, их анализ и обсуждение

Результаты данного исследования будут представлены в виде трёх этапов для каждой группы. Это означает, что сначала будут предоставлены и проанализированы данные опросных листов участников до использования метода генерации идей, затем описан ход и результаты групповой активности, а уже после сравнение результатов тестирования до и после метода с использованием математической статистики, чтобы более чётко увидеть наличие или отсутствие изменений после психологического вмешательства.

Первая группа, состоящая из 12 человек, включала в себя 4 мужчин и 8 женщин, возрастом от 20 до 23 лет. Все они – студенты 3 курса факультета психологии. Это важно учитывать, так как подобная профессиональная привязка может проявлять себя во время прохождения различных исследований.

Сначала люди на ситуации, предлагаемые им в методике «Диагностика ордерного типа личности лидера (оценка выраженности субордерных характеристик личности лидера)».

В существующем состоянии участники группы преимущественно реагируют как «пастырь». На втором месте находятся реакции «родителя» и на третьем – реакции «командира». Таким образом, мы делаем вывод, что у испытуемых наиболее выражен «пастырский» субордерный аспект и они ориентированы на поиск смыслового единства в большей степени, чем на заботу о людях или результате их деятельности.

В желательном состоянии участники хотели бы реагировать ещё в большей степени как «пастырь» (с 55,7 баллов до 68,74 баллов при максимуме в 90 баллов). Также они стремятся усилить, но несущественно, реагирование по типу «родитель» (примерно на 1 балл) и уменьшить, но значительнее (примерно на 5 баллов), реагирование по «командирскому» типу. В целом, испытуемые подтверждают актуальность сложившейся системы предпочтений в своём поведении в ситуациях управленческого взаимодействия в ближайшей перспективе и свой интерес к развитию «пастырских» характеристик взаимодействия.

Данную тенденцию можно объяснить спецификой группы. Возвращаясь к началу параграфа, стоит ещё раз сказать, что это студенты 3 курса факультета психологии. Ответы под буквой «в», то есть реакции «пастыря», зачастую имеют своей целью направить сотрудника, превратить сложившуюся ситуацию в полезный опыт, придать особый смысл

происходящему. Подобное очень близко деятельности психологов. Участники уже 3 года черпают знания от профессиональных преподавателей, читают характерную литературу и посещают научные конференции.

Далее идут полученные результаты по методике «Диагностика потребностей в поисках ощущений М. Цукермана». Большой результат был выявлен у **8 человек (66.67%)**, означающий средний уровень потребностей в ощущениях. Он свидетельствует об умении контролировать такие потребности, об умеренности в их удовлетворении, то есть, с одной стороны – об открытости новому опыту, с другой стороны – о сдержанности и рассудительности в необходимых моментах жизни. Для **3 человек (25%)** характерен высокий уровень потребностей в ощущениях, который обозначает наличие влечения, возможно, бесконтрольного, к новым, «щекочущим нервы» впечатлениям, что часто может провоцировать испытуемого на участие в рискованных авантюрах и мероприятиях. Низкий же показатель выявлен у **1 человека (8,33%)**, обозначающий присутствие предусмотрительности и осторожности в ущерб получению новых впечатлений (и информации) от жизни. Испытуемый с таким показателем предпочитает стабильность и упорядоченность неизвестному и неожиданному в жизни.

Заключительной методикой в первом этапе был «Опросник креативности Джонсона, адаптированный Е.Е.Туник». Очень низких и очень высоких результатов не оказалось ни у одного из испытуемых. Высокий показатель обнаружен у **8 человек (66.67%)**. Это означает, что они решают творческие задачи достаточно быстро, находят нестандартные выходы из ситуаций-проблем, но круг интересов несколько уже, чем у очень высокого показателя, может присутствовать некоторая неуверенность в себе. Средний или же нормальный уровень был выявлен у **3 человек (25%)**. Креативность проявляется лишь в определённых видах деятельности, в других же ситуациях личность действует стандартно. Только лишь у **1 человека**

(8,33%) показатель низкий. Это может свидетельствовать о том, что круг интересов очень ограничен, активность и работоспособность избирательны, решение творческих задач вызывает значительные затруднения. Знания и опыт в нестандартной ситуации применяются с большим трудом.

Данная группа, когда заполнила бланки, была проинформирована грядущей работой с методом «мозгового штурма». В первую очередь испытуемым была показана презентация, в которой подробно повествовалось о появлении метода, правилах, основных этапах и специфике проведения всего процесса. После ответа на интересующие вопросы, участникам было выдано задание, которое нужно было выполнять. Для обеих групп оно одинаковое и заключалось в составлении описания (идеи) для фильма и его названия. То есть студенты были частью организации, управленческой командой, им поступил запрос о важности подготовки идеи для фильма, которую они отправят на конкурс, где принимают участие и другие команды. Ограничение было лишь во времени самого процесса составления и фантазии самих членов группы.

Для получения более объективных данных в наличии или отсутствии изменений после применения метода «мозговой штурм» использовался t-критерий Стьюдента, сравнивающий две связанные выборки. Собранные ответы по методикам были подсчитаны и зафиксированы в программе IBM SPSS Statistics 23.

Сначала обрабатывались результаты по ордерной методике Л. Н. Аксеновской. Сравнивались показатели существующего состояния, то есть какими были поведенческие особенности у группы до вмешательства и уже после него на данный момент.

Получилось следующее, «родительская» модель поведения коррелирует на уровне 0,743, а «командирская» на уровне 0,834. Это показатели оказались куда более значимыми, чем у «пастыря» с его 0,587.

При это всё само значение выше именно у третьей модели поведения и оно в положительном полюсе, то есть после использования «мозгового штурма» «пастырь» у группы возрос на 6,5 единиц, а «родитель» и «командир» уменьшились на 0,5 и 1,33 соответственно. Следовательно, «мозговой штурм» на существующем состоянии показал поддержку именно «пастырской» модели поведения в противовес двум другим. Но тут не всё так просто. Показателя СС для исследования было бы достаточно, так как изменения проявились через статистический метод. И в тоже время желательное состояние показало совсем иную картину.

Теперь переходим к значениям творческого потенциала личности по двум методика «шкала поиска ощущений М. Цукермана» и «опросник креативности Джонсона (адаптация Е.Е. Туник)». Потребность в поиске новых ощущений, как и уровень креативности, показали значимый уровень корреляции (0,789 и 0,802 соответственно). По положительным значениям видно, что в обоих случаях наблюдается увеличение уровня как потребности в поиске новых ощущений 0,75, так и самого показателям креативности 1,583.

Следовательно, можно сделать промежуточный вывод о том, что метод «мозгового штурма» действительно влияет на показатели организационной культуры и творческого потенциала личности, включённой в группу. Само же влияние не однородное и бывает как в положительном полюсе, так и отрицательном.

Теперь стоит рассмотреть результаты второй группы. Она тоже состояла из 12 человек, включала в себя 3 мужчин и 9 женщин, возрастом от 20 до 23 лет. Все они – студенты 3 курса факультета психологии. Из одного и того же потока, но уже другие участники.

Результаты «ордерной диагностики типа личности лидера» представлены следующим образом.

В существующем состоянии участники группы преимущественно реагируют как «пастырь». У них этот субордер в большей степени выражен, чем у первой группы испытуемых, набрав значения по всем типам ситуации выше остальных двух. На втором месте также расположились реакции «родителя» и на третьем – реакции «командира». Таким образом, мы делаем вывод, что у испытуемых наиболее выражен «пастырский» субордерный аспект и они ориентированы на поиск смыслового единства в большей степени, чем на заботу о людях или результате их деятельности.

В желательном состоянии участники хотели бы реагировать ещё в большей степени как «пастырь» (с 63,24 баллов до 70,08 баллов при максимуме в 90 баллов). Также они стремятся усилить, но несущественно, реагирование по типу «родитель» (примерно на 2 балла) и (меньше, чем на 1 балл) реагирование по «командирскому» типу. В целом, испытуемые подтверждают актуальность сложившейся системы предпочтений в своём поведении в ситуациях управленческого взаимодействия в ближайшей перспективе и свой интерес к развитию «пастырских» характеристик взаимодействия.

Было замечено, что общие баллы ответов «родителя» по негативным и позитивным ситуациям в ЖС оказались полностью идентичны для обеих групп. Это может в некоторой степени свидетельствовать стремление 3 курса уменьшить свои «родительские» проявления в негативных ситуациях в угоду «пастырскому», а в положительных наоборот добавить больше эмоций и «семейной» поддержки команды.

Следующими идут полученные результаты по методике «Диагностика потребностей в поисках ощущений М. Цукермана». У второй группы наблюдаются несколько иные результаты, по сравнению с первой. Большой показатель был выявлен у **9 человек (75%)**, означающий средний уровень потребностей в ощущениях. Он свидетельствует об умении контролировать такие потребности, об умеренности в их удовлетворении, то есть, с одной

стороны – об открытости новому опыту, с другой стороны – о сдержанности и рассудительности в необходимых моментах жизни. Только лишь для **1 человека (8,33%)** характерен высокий уровень потребностей в ощущениях, который обозначает наличие влечения, возможно, бесконтрольного, к новым, «щекочущим нервы» впечатлениям, что часто может провоцировать испытуемого на участие в рискованных авантюрах и мероприятиях. Низкий же показатель выявлен у целых **2 человек (16,67%)**, обозначающий присутствие предусмотрительности и осторожности в ущерб получению новых впечатлений (и информации) от жизни. Испытуемый с таким показателем предпочитает стабильность и упорядоченность неизвестному и неожиданному в жизни.

Третьей методикой в первом этапе также был «Опросник креативности Джонсона, адаптированный Е.Е.Туник». У данной группы были выявлены только высокие и средние показатели креативности. Высокий показатель обнаружен у **5 человек (42%)**. Он говорит, что испытуемые решают творческие задачи достаточно быстро, находят нестандартные выходы из ситуаций-проблем, но круг интересов несколько уже, чем у очень высокого показателя, может присутствовать некоторая неуверенность в себе. Средний или же нормальный уровень был выявлен у большей части группы, **7 человек (58%)**. Креативность проявляется лишь в определённых видах деятельности, в других же ситуациях личность действует стандартно.

Данная группа, когда заполнила бланки, была проинформирована грядущей работой с методом неосимпосия. Испытуемым была показана презентация, в которой подробно повествовалось о появлении метода, его правилах, основных этапах и специфике проведения всего процесса. После ответа на интересующие вопросы, по порядку следования, были реализованы фазы неосимпосия.

Для статистической обработки результатов проведения неосимпосия тоже использовался t-критерий Стьюдента. Собранные ответы по методикам были подсчитаны и зафиксированы в программе IBM SPSS Statistics 23.

Результаты по ордерной методике Л. Н. Аксеновской представлены далее. Сначала сравнивались показатели существующего состояния, то есть какими были поведенческие особенности у группы до вмешательства и уже после него на данный момент.

Наиболее показательной корреляция оказалась в случае с «командиром» 0,860 и «пастырем» 0,753. При этом оказалось, что первая и третья модели поведения увеличили своё значение для группы (3 и 4,167 соответственно). А «командирское» поведения несколько сильнее уменьшилось, чем у первой группы испытуемых.

Были проанализированы и ответы по желательному состоянию. Здесь уже в большей степени корреляция выделилась у «родителя» 0,724 и «пастыря» 0,759. Значения в положительном полюсе снова оказались у первой и третьей моделей поведения (5,4167 и 5,583 соответственно). Они в близком количестве получились, но всё равно «пастырь» остаётся на первом месте по общим значениям. «Командирское» поведение стоит в отрицательном полюсе, но понижается уже меньше, чем в существующем состоянии -1,250. Следовательно, для группы после неосимпосия сохраняется тенденция на понижение второй модели поведения.

Корреляционный анализ значений творческого потенциала личности по двум методика «шкала поиска ощущений М. Цукермана» и «опросник креативности Джонсона (адаптация Е.Е. Туник)». Потребность в поиске новых ощущений, как и показателя креативности, показали значимый уровень корреляции (0,849 и 0,601 соответственно). По положительным значениям видно, что в обоих случаях наблюдается увеличение уровня как потребности в поиске новых ощущений 1, так и креативности 0,9167.

На основе этого, можно сделать промежуточный вывод о том, что метод неосимпосия действительно влияет на показатели организационной культуры и творческого потенциала личности, включённой в группу. Само же влияние не однородное и бывает как в положительном полюсе, так и отрицательном.

Заключение

Цель и задачи данной дипломной работы были выполнены. Был проведён анализ основных подходов к определению и изучению феномена организационной культуры. Рассмотрены сущность и содержание понятия «творческий потенциал». Определены особенности процесса принятия групповых решений и проведён сравнительный анализ метода «мозгового штурма» и неосимпосия. Были собраны две экспериментальные группы по 12 человек. Проведена диагностика организационной культуры и творческого потенциала личности, включённого в группу. Организована групповая деятельность по принятию решений, используя метод «мозгового штурма» и неосимпосий. Были выявлены основные изменения в характеристиках после проведённого эксперимента. Установлено влияние методов организации групповой деятельности по принятию решений на организационную культуру и творческий потенциал личности, включённой в группу.

Это означает, что общая и частная гипотезы исследования подтвердились. То есть методы принятия групповых решений влияют на показатель организационной культуры и творческого потенциала. А также методы принятия групповых решений могут по-разному влиять на изменения показателей организационной культуры и творческого потенциала.

Данное исследование может быть продолжено, что позволит узнать, как другие методы принятия групповых решений влияют на организационную культуру и творческий потенциал. Можно расширить область исследовательской работы, рассматривая иные характеристики, присущие как отдельно взятому человеку, так и целым организациям.

В силу того, что полученные результаты были подтверждены статистическим анализом, показав возможность отсроченного действия использованных методов, появился ряд рекомендаций. Метод неосимпсий показал себя с положительной стороны, на практике улучшая эмоциональное состояние людей, вдохновляя и взбадривая их, укрепляя групповую динамику. Он может подойти для уменьшения проявлений «командирского» поведения и увеличения частоты «пастырского» и «родительского». Также этот метод благотворно влияет на творческий потенциал личности, немного приподнимая его. «Мозговой штурм» доказал своё позитивное влияние на показатель творческого потенциала. В будущей перспективе способен увеличивать сразу все три субординатных аспекта, особенно «армейский», но в одномоментном проявлении увеличивает исключительно «пастыря», а «родителя» и «командира» незначительно уменьшает. Данный метод способен улучшить эмоциональное состояние компании, настроить на активную деятельность, но при этом и несколько вымотать отдельных участников. Подобные знания позволят организациям и группам по интересам подбирать наиболее подходящие и эффективные методы организации групповой деятельности по принятию решений в зависимости от их потребностей.