



Научно-исследовательский журнал «*International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии*»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 5 / 2025, Vol. 8, Iss. 5 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

УДК 331.108.2

¹Аристова В.А.,

¹Самсонова Е.В.,

¹Дальневосточный федеральный университет

Креативность и карьерные ориентации менеджеров среднего звена

Аннотация: в статье рассматривается взаимосвязь между уровнем креативности и карьерными ориентациями менеджеров среднего звена. Актуальность темы обусловлена современными социально-экономическими условиями, в которых особую ценность приобретают сотрудники с развитым творческим мышлением. В исследовании приняло участие 38 сотрудников компании, оказывающей услуги в морской отрасли, включая снабжение судов, ремонт, подбор персонала и поиск клиентов. Использованы валидные психодиагностические методики: опросник креативности Д. Джонсона, тест отдалённых ассоциаций С. Медника и опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна. Статистическая обработка данных включала коэффициент ранговой корреляции Спирмена и U-критерий Манна-Уитни. Основная гипотеза о наличии связи между креативностью и определёнными карьерными ориентациями частично подтвердилась. Наиболее выраженная отрицательная связь выявлена между уровнем креативности и ориентациями «автономия» и «служение». Полученные результаты могут быть полезны для HR-специалистов, карьерных консультантов и самих менеджеров при построении индивидуальных карьерных треков и разработке программ профессионального развития. Также подчёркивается важность внедрения практик развития креативности в корпоративную культуру. Исследование подчёркивает необходимость комплексного подхода к анализу карьерных предпочтений с учётом психологических характеристик личности.

Ключевые слова: креативность, карьерные ориентации, карьера

Для цитирования: Аристова В.А., Самсонова Е.В. Креативность и карьерные ориентации менеджеров среднего звена // International Journal of Medicine and Psychology. 2025. Том 8. № 5. С. 122 – 127.

Поступила в редакцию: 9 марта 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 12 мая 2025 г.; Принята к публикации: 4 июля 2025 г.

¹Aristova V.A.,

¹Samsonova E.V.,

¹Far Eastern Federal University

Creativity and career orientations of middle managers

Abstract: this article explores the relationship between the level of creativity and career orientations of middle managers. The topic is relevant due to current socio-economic conditions, where employees with developed creative thinking are increasingly valued. The study involved 38 employees of a company operating in the maritime industry, providing services such as vessel supply, repair, crew recruitment, and client acquisition. Valid psychodiagnostic tools were used, including Johnson's Creativity Questionnaire, Mednick's Remote Associates Test, and Schein's Career Anchors inventory. Statistical methods included Spearman's rank correlation coefficient and the Mann-Whitney U-test. The main hypothesis about the correlation between creativity and certain career orientations was partially confirmed. The strongest negative correlations were found between creativity and the orientations of "autonomy" and "service." The results may be of practical use for HR professionals, career consultants, and the managers themselves when designing personalized career paths and professional development programs. The study

also highlights the importance of integrating creativity development practices into corporate culture. These findings emphasize the need for a comprehensive approach to career orientation analysis that considers individuals' psychological characteristics and creative potential.

Keywords: creativity, career orientation, career

For citation: Aristova V.A., Samsonova E.V. Creativity and career orientations of middle managers. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (5). P. 122 – 127.

The article was submitted: March 9, 2025; Approved after reviewing: May 12, 2025; Accepted for publication: July 4, 2025.

Введение

Актуальность темы креативности была отмечена ещё в 60-х годах XX века Дж. Гилфордом, который выделил два типа мышления: конвергентное (интеллектуальное) и дивергентное (креативное).

В современном мире, где технологии всё больше входят в жизнь человека и растёт конкуренция на рынке труда, ценятся сотрудники с нестандартным мышлением и креативным подходом к решению задач. Это помогает компаниям продвигаться и занимать лидирующие позиции.

Тема исследования актуальна для понимания влияния креативности на карьерные планы менеджеров среднего звена. Это важно для разработки стратегий развития карьеры, способствующих профессиональному и личностному росту [2, 7].

Креативность – это способность к нестандартному мышлению и порождению новых идей, которая формируется с рождения и проявляется во всех сферах жизни человека. Она основана на опыте и знаниях, позволяет находить неожиданные решения и является ключевым фактором многих открытий.

Различные исследователи определяют креативность по-разному. В общем смысле, это творческая одарённость, которая способствует порождению необычных идей и помогает быстро решать проблемные ситуации.

Факторы, влияющие на проявление креативности, включают наследственность, окружающую среду и внутренние особенности личности, такие как мотивация достижения и готовность к риску. Среди препятствий для проявления креативности можно выделить страх, боязнь проявить инициативу, слишком высокую самокритичность и лень.

Креативность тесно связана с развитием технологий и является важной составляющей успешной адаптации к изменяющимся условиям окружающей среды. Для развития креативности необходимо раннее формирование навыков и умений, а также поддержка со стороны окружения [8].

Карьерные ориентации – это система ценностей и установок личности, определяющая её отношение к профессиональной деятельности и карьере.

Они влияют на выбор профессии, развитие навыков и продвижение по карьерной лестнице [1, 4, 9].

Американский психолог Э. Шейн выделял следующие карьерные ориентации:

- Профессиональная компетентность: стремление к развитию в профессии и повышению квалификации.
- Менеджмент: желание управлять другими людьми и проектами.
- Автономия: стремление к независимости и свободе в принятии решений.
- Стабильность: желание иметь надёжную и стабильную работу.
- Служение: стремление помогать другим людям и приносить пользу обществу.
- Вызов: стремление преодолевать трудности и достигать целей.
- Интеграция стилей жизни: стремление сбалансировать работу, семью и личные интересы.
- Предпринимательство: стремление создавать и развивать свой бизнес.
- Факторы, влияющие на формирование карьерных ориентаций:
 - Личностные: интересы, способности, ценности, установки и мотивы личности.
 - Социальные: влияние семьи, друзей, коллег и общества в целом.
 - Культурные: культурные нормы, ценности и традиции, существующие в обществе.

Карьерные ориентации тесно связаны с профессиональным развитием и успехом человека. Понимание своих карьерных ориентаций помогает определить цели и приоритеты в карьере, что способствует выбору наиболее подходящего пути для развития [3].

Профессиональная деятельность менеджера среднего звена важна для эффективного управления организацией. Менеджеры среднего звена координируют работу между высшим руководством и исполнителями, сочетая стратегические цели компании с практическими аспектами управления персоналом и ресурсами [10].

Эффективность их работы определяется психологическими характеристиками, такими как:

- стрессоустойчивость;
- коммуникабельность;
- лидерские качества;
- аналитические способности;
- эмоциональный интеллект;
- адаптивность;
- ответственность.

Эти качества помогают менеджерам принимать взвешенные решения, мотивировать команду и создавать благоприятную атмосферу в коллективе.

Для развития психологических качеств используются различные методы:

- тренинги и семинары по управлению стрессом, коммуникации, лидерству и другим навыкам;
- коучинг и наставничество для получения обратной связи и поддержки;
- чтение книг и статей по психологии управления;
- практика и опыт работы в различных ситуациях.

Таким образом, профессиональная деятельность менеджера среднего звена требует не только знаний в области менеджмента, но и развитых навыков коммуникации, принятия решений и умения работать в команде. Психологические характеристики играют ключевую роль в их успешности [6, 8].

Материалы и методы исследований

Креативность – это творческая одарённость, зависящая от наследственности, окружающей среды и внутренних факторов личности. Измерение креативности – сложная задача, так как она включает множество аспектов и не существует универсального метода для её оценки.

Среди подходов к измерению креативности выделяются оценки когнитивных аспектов, в частности, дивергентного мышления, и методики, основанные на отдалённых ассоциациях.

Методики измерения креативности:

- Тесты на дивергентное мышление (например, тесты Дж. Гилфорда и Э. Торренса) оценивают способность порождать множество разнообразных решений и идей.
- Тест отдалённых ассоциаций (RAT) С. Медника основан на способности устанавливать связи между словами, находя отдалённые ассоциации.
- «Опросник креативности» Д. Джонсона фокусируется на творческом самовыражении и включает список характеристик творческого мышления и поведения, доступных внешнему наблюдению.

Наиболее распространёнными являются методики, основанные на дивергентном мышлении, так как они удобны в применении и дают объективные результаты. Однако ни одна из методик не охватывает все аспекты креативности.

В исследовании будут использоваться методики Д. Джонсона и С. Медника, так как они эффективны и репрезентативны в оценке творческих способностей. Методика Д. Джонсона позволяет глубже понять индивидуальные различия в творческом мышлении, а методика С. Медника дополняет анализ за счёт своих теоретических основ, связанных с ассоциативным мышлением.

Также в современном мире вопрос о карьерных ориентациях актуален, так как они влияют на выбор профессии, мотивацию и удовлетворённость карьерой. Диагностика карьерных ориентаций помогает выявить тенденции в профессиональном самоопределении и определить перспективные направления для развития.

Для исследования карьерных ориентаций используются различные методики:

- Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна, который выявляет восемь основных карьерных ориентаций.
- Тест «Карьерные ориентации» А.А. Азбель и А.Г. Грецова для подростков и молодёжи.
- Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда, определяющий шесть основных профессиональных типов.
- Методика «Мотивы выбора профессии» Р. В. Овчаровой, выделяющая пять основных групп мотивов.
- Интервью и беседы для получения качественных данных.
- Анализ документов и продуктов деятельности для выводов о карьерных предпочтениях.

Преимущества методов диагностики включают выявление тенденций в профессиональном развитии, определение перспективных направлений, помочь в выборе профессии и повышении удовлетворённости жизнью. Однако есть и недостатки: субъективность, сложность интерпретации результатов и необходимость специальной подготовки.

Для повышения точности результатов рекомендуется использовать несколько методов одновременно. В данном исследовании выбрана методика Э. Шейна «Якоря карьеры» из-за её системного подхода, практической применимости и научной обоснованности.

На данный момент креативность становится ключевым инструментом успеха, но часто подавляется стандартизацией и жёстким следованием правилам. Для развития творческих способностей

важно обратиться к методам, которые помогают преодолеть это ограничение.

Л.С. Выготский в своей работе подчёркивает значение драматизации и игры для детского творчества. Эти же условия – игра и свобода – важны и для взрослых, чтобы возродить желание творить.

Учёные разработали упражнения для расширения творческих возможностей личности. Сознательное развитие креативности позволяет людям повышать свои творческие способности на протяжении всей жизни.

Вот несколько методик для развития творческого мышления:

1. Мысление Януса – сочетание противоречивых целей, которое помогает достигать выдающихся результатов.

2. Синектика – использование метафор, аналогий и противоположностей для изменения стереотипов мышления.

3. Творческое визуальное наблюдение – упражнения на основе образных и мифологических рассказов, которые помогают сосредоточить внимание на проблеме и найти решение.

4. Игра «Эврика» – помогает развить творческое мышление, используя слова, связанные с прозрениями и открытиями.

Эти и другие методики могут быть очень результативными для взрослых и помочь им расширить свои креативные возможности.

Результаты и обсуждения

В исследовании приняли участие 38 человек – сотрудники компании, по поручению судовладельца занимается такими услугами как: снабжение судов продовольствием и всем необходимым, ремонт, подбор персонала на судно, помочь в поиске клиентов на груз для судовладельца, поиску и сотрудничество с другими агентирующими компаниями. Выборка персонала составила 21 женщину и 17 мужчин в возрасте от 23 до 65 лет. Весь персонал выразил добровольное участие в исследовании. Участникам гарантировалась конфиденциальность полученных данных и их использование исключительно в научно-исследовательских целях.

Были введены две гипотезы: а) основная: существует связь между креативностью и карьерными ориентациями, был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Были взяты подборки с низкими и высокими уровнями креативности; б) дополнительная: существуют различия в карьерных ориентациях у менеджеров с высоким и низким уровнем креативности, был использован математический метод U-критерий Манна-Уитни. Были взяты подборки с высокими и низкими уровнями верbalной креативности.

В табл. 1 представлены результаты корреляционного анализа связи креативности и карьерных ориентаций.

Таблица 1

Корреляционный анализ связи креативности и карьерных ориентаций.
Correlation analysis of the relationship between creativity and career orientations.

Table 1

	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность работы	Стабильность места жительства	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство
Уровень креативности	0,222	0,003	-0,334	-0,049	-0,063	-0,301	0,051	-0,248	-0,044
p=0,05	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32
p=0,01	0,41	0,41	0,41	0,41	0,41	0,41	0,41	0,41	0,41
Принимаемая гипотеза	H ₀	H ₀	H ₁	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀

В табл. 2 представлены результаты значимости различий вербальной креативности у административно-управленческого персонала вузов.

Таблица 2

Значимость различий.

Table 2

Significance of differences.

	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность работы	Стабильность места жительства	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство
U _{эмпирическое}	87,5	161,5	130,5	119	153	157	157,5	158,5	147
p=0,05	108	108	108	108	108	108	108	108	108
p=0,01	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Принимаемая гипотеза	-	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀

Полученные данные смогли частично подтвердить нашу первую гипотезу о том, что существует связь между креативностью и карьерными ориентациями, более высокий уровень креативности позволяет устанавливать сложные и долгосрочные карьерные цели и предполагает большую степень свободы и автономии. Мы можем говорить о том, что более высокий уровень креативности предполагает большую степень автономии, однако, он не связан со всеми остальными карьерными ориентациями.

Значимые различия были обнаружены по карьерной ориентации «Автономия», что свидетельствует о том, что автономия у менеджеров среднего звена зависит от уровня креативности. Это указывает на то, что для таких менеджеров важна возможность работать в условиях, где они могут устанавливать собственные правила, а не следовать предписаниям сверху. Основное внимание они уделяют качеству выполнения задач и соблюдению сроков, что свидетельствует о важности свободы в принятии решений и креативности в их профессиональной деятельности.

Полученные результаты не смогли подтвердить нашу вторую гипотезу о том, что существуют различия в выборе карьерных ориентаций у менеджеров с высоким уровнем креативности и менеджеров с низким уровнем креативности, соответственно, уровень верbalной креативности не связан с выбором той или иной карьерной ориентации.

В большинстве случаев не наблюдается значительных различий в карьерных предпочтениях. В частности, для карьерной ориентации «Профессиональная компетентность» гипотеза H₀ была отклонена, что указывает на неопределенность в значениях, но по остальным карьерным ориентациям (таким как «Менеджмент», «Автономия», «Стабильность работы», «Стабильность места жительства», «Служение», «Вызов», «Интеграция

стилей жизни» и «Предпринимательство») гипотеза H₀ была принята, что свидетельствует об отсутствии значительных различий в уровне карьерной ориентации между менеджерами с низким и высоким уровнем вербальной креативности.

Это приводит к выводу, что вербальная креативность не является фактором, влияющим на карьерные предпочтения по указанным направлениям. Менеджеры с различными уровнями креативности имеют схожие устремления в профессиональной сфере, что указывает на то, что их карьерные амбиции могут быть определены иными факторами, отличными от вербальной креативности. Таким образом, результаты подчеркивают отсутствие корреляции между уровнем вербальной креативности и стремлением к различным карьерным ориентациям.

Выводы

Подводя итог, можно прийти к выводу, что креативность в современном мире является одним из неотъемлемых качеств сотрудника предприятия. Особенно с приходом технологий и ростом темпов развития человечества, сотруднику необходимы особые качества, которые помогают обходить своих конкурентов. В наше время необходимо действовать нестандартно и находить все новые пути развития компаний, благодаря чему и поднимется спрос на высокую креативность кадров.

По итогам эмпирического исследования мы смогли частично подтвердить нашу первую гипотезу о том, что существует связь между креативностью и карьерными ориентациями, более высокий уровень креативности позволяет устанавливать сложные и долгосрочные карьерные цели и предполагает большую степень свободы и автономии. Мы можем говорить о том, что более высокий уровень креативности предполагает большую степень автономии, однако, он не связан со всеми остальными карьерными ориентациями. Но мы не смогли подтвердить нашу вторую гипотезу о том,

что существуют различия в выборе карьерных ориентаций у менеджеров с высоким уровнем креативности и менеджеров с низким уровнем креативности. Таким образом мы пришли к заключению, что уровень вербальной креативности не связан с выбором той или иной карьерной ориентации

Практическая полезность результатов исследования заключается в том, что они могут быть по-

лезнны для разработки программ по развитию креативности у менеджеров и повышению их эффективности в работе. Также результаты исследования могут помочь в разработке рекомендаций для компаний по формированию кадрового резерва и управлению карьерой сотрудников.

Список источников

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент: деловая карьера. М.: Высшая школа, 2010. 302 с.
2. Кирьякова А.В., Мороз В.В. Креативность сквозь призму аксиологии // Педагогический журнал Башкортостана. 2021. № 2 (92). С. 10 – 20.
3. Кубекова А.С. и др. Связь эмоционального интеллекта и профессиональных мотивов у сотрудников // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. Т. 10. № 3-1. С. 151 – 158.
4. Кудашев А.Р., Пискарева С.Е. Сравнительная характеристика карьерных ориентаций государственных служащих и менеджеров // ЧФ: Человеческий фактор социальный психолог. 2021. С. 243.
5. Любарт Т., Муширу К., Психология креативности. М.: Когито-Центр, 2009. 215 с.
6. Рожкова С.В. Сравнительный анализ понятий "креативность" и "творчество" // Гаудеamus. 2018. № 1 (35). С. 43 – 45.
7. Чикер В.А. Психологическая диагностика организаций и персонала. СПб.: Речь, 2004. 176 с.
8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2012. 336 с.
9. Mednick S.A. The Associative Basis of the Creative Process // Psychological Review. 1962. Vol. 69. № 3. P. 220 – 232.
10. Torrance P.E. Torrance Tests of Creative Thinking // Princeton N.J.: Personnel Press, 1966. 5 p.

References

1. Belyatsky N.P. Management: business career. Moscow: Higher School, 2010. 302 p.
2. Kiryakova A.V., Moroz V.V. Creativity through the prism of axiology. Pedagogical journal of Bashkortostan. 2021. No. 2 (92). P. 10 – 20.
3. Kubekova A.S. et al. The relationship between emotional intelligence and professional motives in employees. Psychology. Historical and critical reviews and modern research. 2021. Vol. 10. No. 3-1. P. 151 – 158.
4. Kudashev A.R., Piskareva S.E. Comparative characteristics of career orientations of civil servants and managers. ChF: Human factor social psychologist. 2021. P. 243.
5. Lubart T., Mushiru K., Psychology of creativity. Moscow: Kogito-Center, 2009. 215 p.
6. Rozhkova S.V. Comparative analysis of the concepts of "creativity" and "creativity". Gaudeamus. 2018. No. 1 (35). P. 43 – 45.
7. Chiker V.A. Psychological diagnostics of the organization and personnel. St. Petersburg: Rech, 2004. 176 p.
8. Shane E. Organizational culture and leadership. St. Petersburg: Piter, 2012. 336 p.
9. Mednick S.A. The Associative Basis of the Creative Process. Psychological Review. 1962. Vol. 69. No. 3. P. 220 – 232.
10. Torrance P.E. Torrance Tests of Creative Thinking. Princeton N.J.: Personnel Press, 1966. 5 p.

Информация об авторах

Аристова В.А., Дальневосточный федеральный университет, 690922, Приморский край, г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10, veronika.aristova@internet.ru
Самсонова Е.В., кандидат педагогических наук, доцент, Дальневосточный федеральный университет, 690922, Приморский край, г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10, samsonova.evl@dvgfu.ru