

ВПЛИВ КРЕАТИВНОСТІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуалізація потреби у творчій особистості в умовах перетворення суспільства висуває питання про необхідність створення певних умов для виховання такої особистості. Тому творчий підхід в освітньому процесі при підготовці майбутніх керівників має особливе значення. Керувати – означає вести до успіху інших, розуміючи під успіхом реалізовану мету. Креативність в управлінській діяльності має особливе значення для розвитку нашого суспільства.

Попит на творчу особистість у наші часи дуже великий. Креативні управлінці досягають більших успіхів. Але природа креативності неоднозначна. І необхідно шукати методи і способи розвитку креативності в майбутніх керівників. Спеціально організоване навчання способом креативної поведінки, моделюванню творчих дій у різних сферах діяльності (і особливо в області менеджменту) дає істотне зростання показників креативності і посилення таких якостей особистості, як-то: відкритість новому досвіду, допитливість, винахідливість, здатність до нестандартних рішень.

Отже маємо за завдання сформувавши засади розвитку творчих здібностей особистості студентів та підготовки сучасної молоді до ефективного творчого управління.

Для досягнення мети необхідно виконати наступні задачі: оцінити рівень творчого потенціалу студентів; проаналізувати результати оцінки розвитку молоді; розробити методи формування та розвитку креативного керівника.

Одним з головних питань є питання розвитку творчої активності серед молоді, формування якостей креативної особистості, підготовка молодих людей до ефективного, творчого управління. Необхідно формувати креативний потенціал у молоді, здатної до гнучкої адаптації в динамічно змінюваному світі. Наші дослідження спрямовані на виявлення особистісних якостей у студентів-менеджерів, формування креативного потенціалу та розвиток креативного підходу до управлінської діяльності.

На основі теоретичного узагальнення проблеми виокремлено та проаналізовано низку різноманітних підходів, в межах яких здійснюється вивчення креативного потенціалу: а) загальна творча здібність, процес перетворення знань (Л.С. Виготський, В.В. Давидов, В.О. Моляко, А.Г. Шмельов та ін.), у своїх працях ці вчені зазначали, що до складових креативності належать оригінальність, ініціативність, завзятість, висока самоорганізація, велика працездатність; б) здатність, що приводить до успіху (Дж. Гілфорд, Б. Гізель, П. Торренс, Я.О. Пономарьов, М.Г. Фролов, Е.Г. Ярошевський та ін.); в) дослідження креативності у різних видах діяльності (Л.С. Виготський, А.Л. Галін, П.К. Енгельмеєр, П.Ф. Кравчук, Н.Ю. Хряшова та ін.). Кожен напрям проаналізовано з точки зору теоретичних і практичних здобутків і обмежень.

Особливе значення надається вивченню психологічного забезпечення управлінської діяльності та ролі й якостей менеджера, який цю діяльність організовує. Загальні аспекти проблеми ролі особистості керівника досліджувалися такими вченими, як: О.В. Морозов, Г.Н. Щокін, В.М. Шепель, Дж. Ягер та ін. Чимало досліджень присвячено вивченню управлінських якостей (Л.М. Карамушка, Р.Л. Кричевський, Л.Д. Кудряшова, В.І. Лебедев, Л.Е. Орбан-Лембрик, Л.І. Уманський, Ю.М. Швалб, В.В. Шпалінський та інші). Складові креативного потенціалу досліджені Д.Б. Богоявленською, Е. де Боно, Н.В. Кузьміною, О.М. Матюшкіним, В.О. Моляко, В.Д. Шадріковим та ін.

У нашій роботі не ставиться задача визначення всіх якостей, що характеризують творчу особистість. На прикладі лише деяких з них ми розглянемо, чому необхідні ті чи інші риси для творчої діяльності особистості, чим вони зумовлені, як виявляються і розвиваються. Ця задача може бути вирішена тільки в процесі аналізу творчого процесу, розгляду основних ознак творчості.

Творчий процес являє собою складний акт, сполучений з високою напругою всіх духовних сил людини. Він вимагає інтенсивної розумової діяльності й уваги, концентрації уваги, вольової напруги і мобілізації всіх знань і досвіду людини на вирішення поставленої задачі. Разом з тим у процесі творчості здійснюється перехід від незнання до знання, вихід за межі уже відомого, нагромадження нових пізнань. При цьому можливий не тільки подальший їхній розвиток, поглиблення, поповнення, але й заперечення старого у зв'язку з виниклою новою ситуацією.

У результаті розгляду особливостей творчого процесу й основних ознак творчості особистості можна виділити наступні основні соціальні риси, що характеризують розвинуту творчу особистість: глибина і широта знань, уміння застосовувати їх у різних ситуаціях, сформована стійка потреба до постійного відновлення знань і придбання нових; цілеспрямоване прагнення до істини, здатність глибоко проникати в сутність проблеми, бачити зв'язки між явищами, тобто здатність до аналізу і синтезу, уміння самостійно систематично працювати, нездоланне прагнення до самовдосконалення і самореалізації; конструктивний критицизм і самокритичність, уміння відмовитися від застарілих звичок і поглядів, уміння погоджувати нове з колишнім особистісним досвідом і досвідом інших; науковий світогляд, ідейна переконаність.

Поряд із зазначеними рисами творчої особистості та особливостями творчого процесу деякі вчені пропонують розглянути ще і творчий акт. Творчий акт - результат прояву всіх духовних якостей індивіда: почуттєвого сприйняття і логічного мислення, вольових зусиль і емоційного підйому.

Будь-якій творчій діяльності властиві загальні закономірності. Є загальні особливості в діяльності вченого, що відкриває нові закономірності, і учня, що самостійно вирішує новий тип задачі. Ці закономірності творчого мислення досліджує спеціальна галузь психології — евристика. Її задачі: вивчати те, як робляться відкриття, устанавлюються нові істини, закономірності, намічаються нові методи і способи діяльності і т.д.

При вирішенні творчих задач варто враховувати те, що в проблемній ситуації невідоме виступає не саме по собі, не ізолювано. Воно хоча і не дано, але задано, тобто певним чином пов'язане з тим, що людині вже відомо. Проблема ситуація має безліч умов з різноманітними ознаками і зв'язками. З цих елементів задачі щось людині відомо, а щось невідомо. Але це невідоме об'єктивно існує і лише до певного часу приховано від людини. Відомі дані, що містяться в проблемній ситуації, разом з тим є і відправними. Вони обмежують можливі варіанти рішення і тим самим додають спрямованість руху думки.

Вирішуючи якусь складну проблему, людина враховує не всі умови, а лише деякі. У неї виникає припущення, гіпотеза. Якщо при перевірці гіпотези виявляється, що умови не відповідають їй, то виникає інше припущення, в якому враховуються інші умови. Це припущення також перевіряється. У кінцевому рахунку гіпотеза, що підтвердилася, стає теорією.

На підставі проведених досліджень особистісних якостей і творчих можливостей студентів-менеджерів виникла необхідність створення образу сучасного ефективного керівника, визначення якостей і здібностей керівника сучасного суспільства.

Для проведення психолого-педагогічного експерименту нами була розроблена розвивальна програма з формування креативного потенціалу в майбутніх менеджерів, в основу якої було покладено підхід, розроблений в лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка щодо психологічної підготовки персоналу та менеджерів організацій. Організаційно реалізація цієї програми передбачала розробку комплексу завдань та тренінгів, які розвивають творчий підхід до діяльності, а також введення в навчальний процес форм проблемного навчання, формуючих креативне мислення у студентів.

Для проведення формувального експерименту із числа студентів – майбутніх менеджерів - було створено експериментальну (100 осіб) та контрольну (98 осіб) групи. Обидві групи студентів мали приблизно однакові соціально-демографічні характеристики: навчалися на одному факультеті, мали однакову спеціальність, були приблизно одного віку.

Слід зазначити, що в експериментальній групі психологічна підготовка майбутніх менеджерів організації мала системний та цілісний характер, а в контрольній групі - фрагментарний характер (розглядалися лише окремі напрямки з проблем розвитку креативного потенціалу в майбутніх менеджерів).

Оцінка розвитку креативного потенціалу у майбутніх менеджерів здійснювалася за такими критеріями: рівень творчого мислення; рівень вирішення завдань; рівень прояву креативності в різних сферах; рівень комунікативних та організаційних здібностей.

Формування та розвиток креативного потенціалу в майбутніх менеджерів можливо в результаті спеціальної психологічної підготовки, яка охоплює: а) оволодіння уміннями та навичками формування творчого мислення; б) оволодіння методами вирішення нестандартних задач; в) опанування формами креативного підходу до управлінської діяльності.

Психологічна підготовка з розвитку креативного потенціалу майбутніх менеджерів спрямована на розвиток:

1) швидкості мислення, легкості оцінювання, ретельності в пошуках вирішення проблем, здатності виявляти категорії;

2) передбачення наслідків, продукування креативних ідей;

3) ділових стосунків, компетентності у спілкуванні, творчого підходу до взаємодії;

4) управлінських якостей.

До початку та після завершення формуального експерименту були проведені діагностичні зрізи. Для цього використовувалося повторне тестування, опитування, інтерв'ювання, статистичні методи обробки даних.

Результати порівняльного аналізу 1-го та 2-го діагностичних зрізів показали, що в експериментальній та контрольній групах мала місце позитивна динаміка. Так, зокрема, було виявлено статистично значущі відмінності в рівнях сформованості особистісних та креативних складових ($p < 0,01$, за критерієм X^2). Динаміка за всіма складовими психологічної підготовки менеджерів була позитивною.

Щодо специфічних моральних якостей майбутнього керівника, то було з'ясовано що до них відносяться такі:

- працьовитість — особистий приклад відносин до службових прав і обов'язків, захопленість роботою;

- скромність — ретельність, розумне використання влади, критичне відношення до своїх заслуг і недоліків;

- відповідальність — єдність слова і справи, "смак" до ділового ризику;

- щедрість — надання допомоги людям, співчутливість;

- оптимізм — віра в себе і людей, у свій моральний вибір, у краще майбутнє;

- великодушність — терпимість до якихось недоліків людей, уміння прощати образи, не бути злопам'ятним.

Специфічні моральні якості орієнтовані на технологію спілкування керівника, на його "ефект привабливості". Вони є похідними від загальних і конкретних моральних якостей. Не можна розраховувати на великодушність людини, якщо гуманізм не виступає провідним принципом його моральної позиції, а справедливість — щось "мерехтливе" у стані його морального здоров'я. Не може бути людина відповідальною, не володіючи такими моральними якостями, як моральна воля, мужність і принциповість. Всі названі моральні якості взаємозалежні, сприяють прояву один одного, відтворюють у цілому модель морального вигляду керівника.

Однак, рівень розвитку його моральних якостей визначають загальна культура і вихованість керівника. Висота й обсяг духовності — от той внутрішній особистісний резервуар, з якого виникають людинолюбство і щиросердність, совісність і чесність, мужність і великодушність і т.д.

Цементуюча роль у структурі моральних якостей керівника належить його моральній позиції. Потрібно не тільки мати свої моральні переконання, потрібно, говорячи словами С. Лазо, їх вистраждати, перевірити їх життєздатність, обтерти їх об чужі переконання. "Людина повинна скоріше піти на загибель, — стверджував він, — ніж відмовитися від своїх переконань".

Якщо говорити про керівника, то його треба "піднімати" в роботі з людьми, і, насамперед, "піднімати" на рівень етики нового століття, тому що під його впливом формується покоління людей, що готують працівників прийдешнього часу. Потрібно голосніше говорити про важливість моральної височини керівників як організаторів і вихователів трудових колективів, про практичну цінність їх етичного романтизму. Такої моральної "мелодії" у взаєминах з людьми, і особливо з молоддю, часом бракує керівнику.

Характеристики управлінської діяльності охоплюють базові навички, уміння і якості, властиві керівникам, що мають високі показники. Виявилось, що для різних рівнів персоналу характерні наступні якості, що забезпечують продуктивність виробництва: для вищих керівників — розвинуте концептуальне мислення; для середніх — уміння забезпечити відповідну мотивацію виконавців і психологічний клімат; для нижчих — діяльне знання технічних аспектів виконуваних задач.

Ефективний керівник повинний володіти певними навичками, уміннями і здібностями, серед яких наступні:

1) особисті якості: розважливість, логічність, послідовність, системність, чесність, доброзичливість, порядність, правдивість; обов'язковість, відповідальність; творчість, ініціативність; розкутість, доступність; комунікабельність; професіоналізм, інтелект; культура поведінки, спілкування, фізична витривалість; витримка, стійка життєва позиція; методологічна зрілість; збалансоване життя;

2) уміння керувати собою і своїм часом: працювати зібрано, швидко, якісно; здійснювати розподіл сил, часу й засобів; керувати емоціями, здоров'ям, енергетикою; долати неприємності, знімати стреси; визначати цінності, можливості; виражати себе, слухати інших; визначати особисті цілі, мету організації; визначати життєву позицію; формувати спосіб життя;

3) здатність вирішувати проблеми: усвідомити себе і ситуацію, провести її діагностику; визначити протиріччя, їхні причини; побачити і сформулювати проблему, проникнути в її суть; віднайти науковий інструмент рішення проблем; моделювати рішення, координувати структури; визначити умови реалізації рішень; прийняти й організувати роботу з упровадження рішень у життя; створити систему зворотного зв'язку і координації процесів реалізації рішень;

4) навички з'ясування причини невдач: прагнення збагатитися, використовуючи службове становище; створення власної персони, турбота про себе, а не про підлеглих; самоізоляція, відсутність гласності про свою роботу; прагнення завоювати становище — ім'я, кабінет, машину; приховання почуттів: радості, гніву, страху, горя; необов'язковість із приводу обіцянок; прагнення вивести колектив у число передових на шкоду справі;

5) уміння навчати: бути наставником; створити систему навчання; ввести критерії оцінки знань; стимулювати знання підлеглих; поширювати передовий досвід; впроваджувати інновації в роботі; виділяти час на навчання; планувати кар'єру співробітників;

6) уміння: раціонально й системно працювати; володіти техніками "мозкового штурму"; прийняття й реалізації рішень; способами вирішення конфліктів; концентруватися на роботі; говорити й слухати інших; вести дискусію, наради, переговори; контролювати, вимірювати, аналізувати, оцінювати, мотивувати працю інших;

7) здібності: активність, наполегливість, вимогливість, переконливість; обізнаність у справах, виробництві, маркетингу, управлінні; оригінальність, ініціативність, працездатність, висока самоорганізованість.

Прояву і розвитку творчих здібностей кожної особистості сприяють об'єктивні умови. Для досягнення високих і якісних результатів трудової діяльності перед нашим суспільством ставиться задача цілеспрямованого формування особистості, здатної до свідомої творчої участі в перетворювальній діяльності суспільства. Ця задача реалізується системою цілеспрямованого виховання, впливу на конкретні особистості, використання індивідуального підходу.

За результатами нашого дослідження було визначено, що в студентів переважає невисокий рівень креативності, не кожен студент може виявити свій творчий потенціал, правильно прореагувати в ситуації, що створилася, використати творчо свої знання. У цілому, результати констатувального етапу дослідження виявили недостатній рівень розвитку креативного потенціалу в майбутніх менеджерів організації та довели необхідність розробки спеціальної психологічної

програми для його формування та розвитку.

Ми з'ясували, що отримані показники креативного потенціалу та особистісних якостей майбутніх менеджерів впливають на ефективність управлінської діяльності, на самореалізацію. Можна зробити висновок, що креативний потенціал менеджера виявляється в здатності особистості ставити і вирішувати нові завдання у сфері своєї діяльності, підходити до вирішення конкретної справи нестандартно, самостійно, оптимально.

Висновки. 1. З'ясовано що, креативність виявляється у швидкості, точності, гнучкості, оригінальності мислення, багатій уяві, схильності до високих естетичних цінностей, ступеня деталізації проблеми, прояву наполегливості, цілеспрямованості, рішучості, працелюбності, систематичності в роботі, сміливому прийняттю рішень.

Поглиблено уявлення про психологічні засади прояву креативності в майбутніх менеджерів, до яких відносяться: загальна динамічність психічних процесів; домінування пізнавальних інтересів; допитливість, потяг до створення нового, нахили до пошуку й розв'язання проблем; створення асоціативних масивів, швидке засвоєння нової інформації; нахили до постійних порівнянь, співставлень, відбору; творча спрямованість на пошуки аналогій, комбінування, реконструювання; нахили до зміни варіантів, економність у рішеннях, використанні часу, засобів та ін.; виявлення інтуїції; здібності до вироблення власних стратегій та тактик при розв'язанні різних проблем, завдань, пошуках виходу із складних, нестандартних, екстремальних ситуацій.

2. Взаємозв'язок усіх компонентів творчого процесу при оптимальних умовах організації та управління закономірно забезпечує продуктивно-утворюючий результат навчання й самовиховання, що сприяє реалізації творчого потенціалу та самоактуалізації творчої індивідуальності особистості.

Виявлено протиріччя між сучасними вимогами до кваліфікації молодих спеціалістів та фактичним рівнем їхньої підготовки; між постійним зростанням обсягу знань і низьким творчим рівнем студентів. У досліджуваних виявлено різний рівень інтелекту: різну швидкість мислення, наполегливості, самоконтролю. Рівень розвитку інтелектуально-творчого потенціалу молоді знаходиться на нижній межі середньостатистичної норми.

3. Креативний потенціал менеджера виявляється в здатності особистості ставити і вирішувати нові завдання у сфері своєї діяльності, підходити до вирішення конкретної справи нестандартно, самостійно, оптимально.

4. З'ясовано, що високі показники креативного потенціалу та особистісних якостей майбутніх менеджерів впливають на ефективність управлінської діяльності, на самореалізацію. Емпіричне дослідження виявило, що психологічними чинниками, які впливають на оптимізацію підготовки студентів до управлінської діяльності, є наступні: індивідуальні властивості особистості, комунікативні характеристики групи, особливості організації навчального процесу у вищому навчальному закладі та ін.

5. В процесі роботи виявлено необхідність використання передових освітніх технологій і методик підготовки майбутніх фахівців. Розроблено систему психологічних засобів та рекомендацій для цілеспрямованого формування креативності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Технология формирования команды: учеб. пособие / В.В. Авдеев. – М.: Наука, 2002. – 312 с.
2. Аверин В.А. Психология личности / В.А. Аверин. – СПб.: Питер, 2001. – 280 с.
3. Карамушка Л.М. Психология управления: навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
4. Моляко В.О. Творчий потенціал особистості / В.О. Моляко // Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Сер. № 12. Психологічні науки: зб. наук. праць. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2007. – Вип. 17. – С. 16-22.
5. Организационная психология / [под ред. Г. В. Суходольского]. – Харьков, Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 256 с.
6. Харцій О.М. Використання творчого потенціалу молоді в управлінні персоналом / О.М. Харцій // Вісник. зб. наук. праць Київського міжнар. універс. сер.: психологічні науки. – 2007. – Вип. 10. – С. 123-129.

Подано до редакції 03.04.09

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена формированию и развитию креативного потенциала у студентов-менеджеров в процессе их профессиональной подготовки в высшем учебном заведении. Определены основные подходы в исследовании креативного компонента личности, выявлены факторы креативного потенциала и его структурные элементы. Определены пути оптимизации подготовки студентов-менеджеров к управленческой деятельности. Экспериментально доказано влияние креативного потенциала на эффективность управленческой деятельности.

РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена формуванню й розвитку креативного потенціалу в студентів-менеджерів у процесі їхньої професійної підготовки у вищому навчальному закладі. Визначено основні підходи в дослідженні креативного компонента особистості, виявлені фактори креативного потенціалу і його структурні елементи. Визначено шляхи оптимізації підготовки менеджерів до управлінської діяльності. Експериментально доведений вплив креативного потенціалу на ефективність управлінської діяльності.

SUMMARY

The article is dedicated to formation and development of creative potential of students-managers during their professional training at higher educational establishments. The author ascertains some basic approaches to researching the personal creative component; reveals the factors of creative potential and its structural elements; determines some ways of optimization of preparing students-managers for administrative activity; experimentally approves the influence of creative potential on efficiency of administrative activity.

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

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

Keywords: creativity, the creative component, creative potential, efficiency of administrative activity.