УДК 378.147

**РОЗВИТОК КРЕАТИВНО-ІННОВАЦІЙНОГО**

**ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ**

***Бульченко Д. В.,*** *магістр спеціальності «Педагогіка вищої школи»*

***Тодорова І. С.,*** *к. психологічних н., доцент – науковий керівник*

**Ключові слова**: професійні якості, креативно-інноваційний потенціал, компетентнісний підхід, професійна підготовка менеджера, творчі здібності.

**Постановка проблеми.** Готовність до творчої та інноваційної діяльності стає значущим компонентом професійної компетентності у будь-якій сфері, однак особливо важливою є така здатність у сферах менеджменту та економіки. Сучасна економіка знань в умовах зростаючої конкуренції націлює підприємства максимально використовувати креативний та інноваційний потенціали, що вимагає відповідних змін в управлінні персоналом. Інноваційний розвиток підприємства стає можливим на основі свідомого та цілеспрямованого формування його креативного потенціалу на усіх рівнях та етапах процесу управління. Спроможність майбутнього фахівця до особистісного саморозвитку, безперервного професійного вдосконалення, інноваційної поведінки має закладатись ще в роки навчання. Тому професійна підготовка має бути побудова так, щоб сприяти розвитку творчих здібностей студента.

Умови, що створюються в економіці знань, вимагають й зміни системи вищої професійної освіти. Істотним складником такої системи має бути формування особистісної готовності майбутніх фахівців до інноваційного менеджменту. Ці обставини обумовлюють актуальність зосередження зусиль науково-педагогічних працівників на дослідженні як самого процесу формування креативно-інноваційного потенціалу, так і на пошук ефективних моделей підготовки менеджерів до управління даним процесом на основі компетентнісного підхіду у їх професійної підготовці [2].

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** В останні десятиліття креативний та інноваційний потенціал інтенсивно досліджується з різних боків вітчизняними та зарубіжними економістами, психологами та педагогами. Найвідомішими з них є праці Амоші О. І., Васильевої Л. Н., Гейця В. М., Гєйзлєра П. С., Ільєнкової С. Д., Крилова Е. І., Павленка І. А., Савицької Н. В., Морозова Ю. П., Дж. Гілфорда, В. О. Моляко, Я. О. Пономарьова, П. Торренса, О. М. Харцій  та ін. Різні аспекти підготовки до інноваційної діяльності в процесі отримання професійної освіти досліджували українські науковці В. Й. Бочелюк, Н. В. Василенко, Л. М. Ващенко, І. В. Гавриш, Л. І. Даниленко, Т. М. Демиденко, О. Г. Козлова, О. В. Попова, О. П. Соснюк, Л. М. Шевченко та ін.

Разом з тим, не зважаючи на досить велику увагу науковців до проблем інноваційного розвитку вітчизняної професійної освіти, на сьогодні відсутнє цілісне наукове обґрунтування підготовки майбутніх менеджерів до управління креативно-інноваційним потенціалом організації.

**Метою статті** є обґрунтування необхідності розвитку креативно-інноваційного потенціалу майбутніх менеджерів та визначення, в цьому контексті, умов та змісту їхньої професійної підготовки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Загальні тенденції розвитку людства, розвитку окремих країн, та й тенденції у індивідуальній праці, індивідуальному житті практично кожної людини вимагають, окрім класичних знань та вмінь, також і знань та вмінь саме пов’язаних з творчістю, бо у кожного існує визначена необхідність успішно розв’язувати нові завдання, нові проблеми творчого характеру. При цьому можна звернути увагу й на зростання обсягів інформації, яку людина повинна переробляти, й на дефіцит часу, й на різноманітні перешкоди, бар’єри, які додаються до загальних умов діяльності ледве не в кожній професії, ледве не на кожному робочому місці, а нерідко й у побутових умовах.

Тому про успішність або неуспішність будь-якої діяльності ми багато в чому можемо судити, коли можна позитивно оцінювати творчу діяльність будь-якого працівника, який виконує роботу в сучасних умовах.

За дослідженням Артюшіної М.В., готовність особистості до інноваційної діяльності – це стійка характеристика особистості, інтегральне особистісне утворення, що складається з сукупності взаємопов’язаних інноваційних властивостей. Компонентами готовності особистості до інноваційної діяльності, що характеризують людину як суб’єкта, є: пізнавальний – обізнаність людини відносно сутності, особливостей інноваційної діяльності у тій сфері життєдіяльності, в якій вона здійснюється, особистісних вимог до її суб’єктів; мотиваційний – ставлення особистості до інноваційної діяльності в певній сфері, що визначає прагнення людини до активних дій у створенні й використанні нового; поведінковий – активний прояв інноваційності людини у житті, провідній діяльності; особистісний – наявність інноваційних особистісних властивостей, що сприяють досяганню бажаних результатів в інноваційній сфері [1].

Савицька Н. В. під «креативним потенціалом» розуміє можливість його носіїв творчо розвиватись, висувати нові ідеї щодо уникнення або вирішення виробничо–господарських проблем, а також властивість перетворювати ідеї у інноваційні продукти і технології із врахуванням зміни умов внутрішнього і зовнішнього середовищ організації [4].

Харцій О. М. виділяє таки 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; нездоланне прагнення до самовдосконалення і самореалізації; конструктивний критицизм і самокритичність, уміння відмовитися від застарілих звичок і поглядів, тощо [5].

На наш погляд, за умов комплексного підходу до розуміння процесів оновлення, що відбуваються на підприємствах, доцільно запропонувати двох факторну модель креативно-інноваційного потенціалу. Перший фактор «К» відповідає за здатність персоналу до генерування, створення креативних, інноваційних продуктів. Другий фактор «І» інтегрує здатність персоналу до сприймання, реалізації та впровадження як власних так і чужих інноваційних продуктів. Таким чином, спроможність до творчого продукування є, хоча і важливою, але не вичерпною ознакою креативного потенціалу персоналу. Таке розуміння підводить нас до поняття «креативно-інноваційний потенціал працівника», яке, на наш погляд, точніше передає сутність самого явища та є більш корисним с точки зору управління процесом його формування.

Креативність часто називають одним із важливих особистісних якостей, яку повинен мати кандидат на ту чи іншу вакансію. Особливо, це відноситься до характеристик особистості менеджера, в ході діяльності якого постійно повинні народжуватися нові, нестандартні рішення та погляди на проблему. Але, надійно ідентифікувати креативний потенціал дуже складно. В першу чергу тому, що важко відповісти на запитання: кого вважати обдарованим? Особливо якщо пошук відбувається серед студентської молоді в період, коли їхні потенційні можливості ще остаточно не виявилися.

У психологічних дослідженнях креативність є творчою здатністю індивіда породжувати незвичайні ідеї, відхилятися від традиційних схем мислення, швидко вирішувати проблемні ситуації. Концепцію креативності як універсальної пізнавальної творчої здібності запропонував Дж. Гільфорд. Підставою для цієї концепції стала його модель структури інтелекту, де вказувалося на принципове розходження між двома типами розумових операцій: конвергенцією і дивергенцією. Конвергентне мислення актуалізується в тому випадку, коли людині, яка вирішує задачу, потрібно на основі множини умов знайти єдине вірне рішення. Дивергентне мислення визначається як «тип мислення, який іде в різних напрямках».

Креативність, із погляду Р. Стернберга, – спроможність йти на розумний ризик, готовність переборювати перешкоди, внутрішню мотивацію, толерантність до непевності, готовність протистояти думці навколишніх. У творчому акті Е. Торранс виділяє: сприйняття проблеми, пошук рішення, виникнення і формулювання гіпотез, перевірку гіпотез, їх модифікацію і отримання результатів. Дослідження зв’язку між інтелектом і креативністю показують, що для прояву креативності потрібний певний пороговий рівень розвитку інтелекту, але креативність та інтелект пов'язані до певного рівня, вище якого креативність стає незалежною від інтелекту характеристикою.

Розглядаючи причини неефективності діяльності менеджерів, Т. Амабіле зауважує, що більшість співробітників не мають можливості реалізувати свій творчий потенціал, внаслідок неправильної кадрової політики організації. Тому, майбутній менеджер не лише сам має бути креативною особистістю, але не менш важливим є щоб він усвідомлював важливість цієї якості в інших працівниках та володів компетенцію з управління формуванням креативно-інноваційного потенціалу організації. Професійного успіху, за В.П. Шейновим, досягають менеджери, які володіють набором таких якостей: активність, організаційні функції, креативність, артистичність, вміння переконувати бути настирливим, але не нахабним. Менеджер повинен бути насторожі та гнучким, вчасно вловлювати настрій іншої людини, вміти не тільки наступати, але і з гідністю відступати.

В.О. Моляко звертає увагу на необхідність впровадження в підготовку спеціалістів на усіх шаблях освітньої ієрархії психологічні технології навчання творчості, творчого тренінгу, що може здійснюватися як у спеціально організованих процесах навчання, так і позанавчальної діяльності (змагання, олімпіади, гуртки, творчі вікторини та ін.). Уже з вищесказаного стає зрозумілим, що йдеться про органічне вплетения підготовки до творчої діяльності в процесі навчання, в повсякденне професійне життя. Тобто, на думку В.О. Моляко, «творчість повинна стати нормою професійної діяльності та нормою підготовки до неї, тобто в кінцевому варіанті ми говоримо про те, що кожен фахівець має бути творчим фахівцем. Звичайно, рівні творчої діяльності завжди будуть різними, оскільки в кожному конкретному випадку творчі можливості у кожного конкретного працівника детерміновані його здібностями, обдарованістю, талантом» [3].

Реалізація моделі креативної особистості передбачає особливу організацію особистісно розвиваючого навчання. На відміну від традиційного навчання, орієнтованого на засвоєння знань, воно забезпечує створення нових знань, набуття вмінь і навичок нестандартної діяльності, нагромадження досвіду креативних дій у сфері професійної діяльності. Процес навчання набуває нового сенсу й нового досвіду діяльності майбутніх менеджерів.

**Висновки.** Таким чином, формування креативно-інноваційного потенціалу майбутнього менеджера має бути спрямована по-перше, на розвиток креативної складової його особистості, по-друге, на розвиток їхньої готовності до управління процесами інноваційної діяльності підприємства, забезпечення комплексу знань і умінь, потрібних для стимулювання креативних здібностей персоналу та створення креативно-інноваційного соціального середовища.

Розвиток креативно-інноваційного потенціалу майбутніх менеджерів можливий, якщо в процесі професійної підготовки у вищому навчальному закладі забезпечити: комфортне педагогічне освітнє середовище, у якому відносини між викладачем і студентами будуються на педагогічній взаємодії, співробітництві й співтворчості; стійку інтелектуальну активність студентів; усвідомлення й осмислення ними навчального матеріалу, структурованого у вигляді проблемно-комунікативної ситуації; єдність думки й дій за допомогою використання інноваційних технологій; реалізацію креативного підходу при поєднанні традиційних та інноваційних технологій при викладанні навчальних дисциплін.

**Список використаних джерел**

1. Артюшина М. В. Психолого-педагогічні засади підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / М.В. Артющина. – Київ, 2011. – 43с.
2. Горелов Н. А. Смена образовательных парадигм как условие креативного развития личности обучающегося и формирования профессиональных компетенций / Н. А.Горелов, О. Н. Мельников // Креативная экономика. – 2013. – № 3 (75). – С. 15-23. – http://www.creativeconomy.ru/articles/28189/
3. Моляко В.О. Психологія творчості – нова парадигма дослідження конструктивної діяльності людини / В. О. Моляко // Практична психологія та соціальна робота : Науково-практичний та освітньо-методичний журнал. – К., 2004.– N8 . – С.1-4.
4. Савіцька Н. В. Сутність креативного потенціалу підприємства / Н.В. Савіцька // Науковий вісник НЛТУ України. – № 21.6. – 2011. – С. 301–308.
5. Харцій О. М. Розвиток креативного потенціалу у майбутніх менеджерів організації / О. М. Харцій // Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2006. – С. 31–34.

***Бібліографічна довідка:*** *Бульченко Д.В. Розвиток креативно-інноваційного потенціалу майбутніх менеджерів. Збірник наукових статей магістрів … ПУЕТ. Полтава, 2015. 117-122.*