

УДК 159.928:658.012.32

**МОСКОВЧЕНКО Анжеліка Анатоліївна**

*здобувач кафедри психології Полтавського національного педагогічного  
університету імені В.Г.Короленка*

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗВ'ЯЗКУ КРЕАТИВНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ-МЕНЕДЖЕРІВ**

*Стаття присвячена аналізу результатів дослідження зв'язку креативності з іншими професійно вагомими якостями студентів-менеджерів. Зокрема, проаналізовані результати дослідження зв'язку організаторських і комунікативних збірностей, мотивації досягнення, стратегій поведінки у конфлікті, специфіки самооцінки та самоорганізаторських умінь студентів-управлінців з різними рівнями креативності.*

**Ключові слова:** *креативність, студенти-менеджери, професійно вагомі якості менеджера, продуктивність професійної діяльності менеджерів.*

**Постановка проблеми.** креативність є професійно важливою якістю майбутніх менеджерів, яка дозволяє їм бути успішними у професійній діяльності. Використовуючи власний креативний потенціал менеджери спроможні ефективно приймати управлінські рішення та організовувати діяльність колективу по направленню до означеної мети. При цьому, успішність професійної діяльності менеджерів, звісно, визначається нелише креативністю, а комплексом психологічних, професійно значимих характеристик. Для уточнення особливостей структурування професійних якостей менеджерів та означення ролі креативності у даній структурі нами здійснений аналіз зв'язків різних професійно важливих якостей менеджерів, та їх креативності.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Питанню креативності як професійно вагомої якості менеджерів присвячений ряд актуальних психологічних досліджень. Зокрема, проблема креативності у процесі управління розглядається у ряді концепцій професійного становлення особистості (К.О. Абульханова-Славська, В.А. Бодров, А.А. Деркач, Е.Ф. Зеєр, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, М.С. Пряжнікова). Основні аспекти креативності менеджерів у актуальних соціально-економічних умовах представлені в теоретико-емпіричних моделях та концепціях (К.В. Батовріна, М.Г. Вієвська, І.В. Волков, О.М. Кокун, Д.В. Прасол, Л.Г. Пузеп, О.О. Самохвал, О.М. Харцій).

Переважаюча роль креативності у професійній підготовці менеджерів доводиться у ряді актуальних психологічних досліджень Так, М.В. Саврасов [3] визначає креативність як вагомий чинник професіоналізації особистості студента у вищому навчальному закладі, що дозволяє майбутнім фахівцям проявити максимально свої можливості у навчанні. Так, у дослідженні І.В. Волкова [2] з'ясовано, що креативність виступає ваговою характеристикою особистісного потенціалу менеджера. Вагома роль інформаційної креативності менеджерів відзначається А.Г. Анацькою [1]. Вона зауважує, що сучасні підприємства мають виражену необхідність у креативних менеджерах, які здатні до ефективних та оригінальних управлінських рішень, легко адаптуються до змін та швидко освоюють нові технології. Соціальна креативність студентів-менеджерів формуються у певних типах взаємодії в освітній системі, яка, згідно К.В. Седих [4], закладає основи інтерпретації оточуючого світу студентами та відображається на їх можливості проявляти творчість у процесі професійної підготовки. О.М. Харцій [5] визначено складові креативного потенціалу менеджера: відкритість новому, допитливість, здатність до нестандартних рішень; домінування пізнавальних інтересів; швидкість у засвоєнні нової інформації; інтелект; наполегливість, цілеспрямованість, рішучість.

Тобто, успішність менеджерів у професійній діяльності безпосередньо пов'язана з їх різними професійними умінями та якостями. При цьому, креативність виступає тим осередком, в якому найкращим чином проявляються усі професійно важливі якості управлінців. Відповідно, дослідження особливостей зв'язку креативності студентів-менеджерів з іншими їх професійними якостями є вагомим кроком у забезпеченні їх конкурентоспроможності на ринку праці та професійної компетентності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Нами здійснено комплексне дослідження креативності у контексті професійного становлення студентів-менеджерів. До експериментальної групи ввійшли 150 студентів, які навчаються за спеціальністю «Менеджмент» у Полтавському інституті економіки і торгівлі. У даній публікації проаналізовані результати вивчення зв'язку креативності студентів-менеджерів та їх інших професійно вагомих якостей. Нами передбачено, що креативний аспект є системоутворюючим фактором у сукупності професійно важливих якостей студентів-менеджерів та обумовлює рівень розвитку комунікативних, самоцінних, мотиваційних та саморегулятивних якостей управлінців.

У даному аспекті дослідження у якості двох підгруп визначені студенти-менеджери, що відрізняються за рівнем креативності. Так, до першої підгрупи, увійшли ті досліджувані з експериментальної групи

(30 студентів), які за методикою визначення рівня креативності за Д. Джонсоном (адаптація О.О. Тунік) та тестом вивчення особливостей дивергентного мислення Е.П. Торренса (адаптація А.М. Вороніна) мають низький рівень креативності. Натомість, до другої групи досліджуваних увійшли студенти (40 досліджуваних), яким за результатами даних методик властиві високі показники креативності.

Нами визначено, що студенти-менеджери з низьким рівнем креативності переважно характеризуються проблемами у комунікативній взаємодії, низьким рівнем комунікативних здібностей. Їм, як правило, властиві однотипні моделі соціальної поведінки та нестача вербальної креативності, через що такі досліджувані відчують виражені комунікативні труднощі і часто уникають спілкування. Цим студентам також важко організувати діяльність інших, направляти оточуючих до досягнення мети. Тобто, нестача креативного потенціалу досліджуваних виражається у зниженому рівні їх комунікативних і організаторських здібностей.

Натомість, студенти з високою креативністю характеризуються вираженими комунікативними і організаторськими здібностями, легко спілкуються з оточуючими, прагнуть взаємодіяти з ними. Таким студентам легко організувати оточуючих для виконання діяльності, досягнення мети, розділити обов'язки між іншими людьми у процесі виконання спільної діяльності. Таким досліджуванам властиве прагнення до спілкування з оточуючими та необхідність їх організувати, що базуються на вираженій креативності, що виражається в уміннях таких студентів по-різному організувати взаємодію, приймати нестандартні та оригінальні рішення у процесі спільної діяльності. Тобто, рівень креативності визначає специфіку комунікативних і організаторських здібностей досліджуваних студентів-менеджерів ( $p \leq 0,01$ ).

Ми встановили, що студентам-менеджерам із різним рівнем креативності властиве переважання відмінних тенденцій поведінки у конфліктних ситуаціях. Зокрема, студенти, яким властива виражена креативність, переважно використовують співробітництво (характерне для 45% досліджуваних даної підгрупи) та компроміс (зафіксований у 36% респондентів підгрупи). Натомість, студенти-менеджери із низькою креативністю характеризуються переважанням змагання (29% такої підгрупи вибірки), уникнення (26%) та пристосування (22%). Таким чином, студенти-менеджери з різною креативністю характеризуються відмінними стратегіями реагування у конфлікті. Студенти-майбутні менеджери із високою креативністю характеризуються ширшим та більш різноаспектним розумінням ситуації взаємодії внаслідок чого схильні до більш різносторонньої поведінки у ній ( $p \leq 0,05$ ). Вони усвідомлюють більшу кількість

варіантів поведінки і спроможні домовлятися, співпрацювати з оточуючими. Натомість, студенти-менеджери, які характеризуються низькою креативністю, більш спрощено та однобічно сприймають та інтерпретують ситуації соціальної взаємодії внаслідок чого більше схильні до протистояння чи уникнення конфліктних ситуацій. Не усвідомлюючи широкого репертуару поведінкових реакцій у конфлікті, таким студентам складно домовлятися та співпрацювати з оточуючими у ситуаціях конфлікту.

Нами зафіксовані незначні відмінності у прояві самооцінки студентів-менеджерів із різним рівнем креативності. Зокрема, значній частині досліджуваних із низькою креативністю (44%) властива середня адекватна самооцінка. При цьому, для 31% таких студентів характерна занижена самооцінка, а для 25% – завищена. При цьому, співвідношення відсоткових значень серед досліджуваних із високим рівнем креативності наближене до показників групи, що розглянуті вище. Так, середня адекватна самооцінка власних психологічних характеристик характерна більшості (52%) досліджуваних підгрупи з високою креативністю, занижена самооцінка – для 13% таких студентів, а завищена – для 35%. Тобто, студентам-менеджерам із високою креативністю більше властива завищена самооцінка, ніж досліджуваним із низькою креативністю (різниця у відсоткових значеннях становить 10%). Також, креативні студенти дещо більше адекватно оцінюють свої психологічні особливості, ніж представники іншої підгрупи експериментальної групи (різниця у відсоткових значеннях становить 8%). При цьому, не креативним досліджуваним властиве дещо виражене переважання заниженої самооцінки, ніж досліджуваним із вираженою креативністю (відсоткова відмінність становить 18%). Проте, таке співвідношення відсоткових значень не дає достатніх підстав стверджувати про визначений зв'язок креативності з самооцінкою студентів-менеджерів. Хоча, зафіксована слабка тенденція до більш адекватної та підвищеної самооцінки у майбутніх менеджерів із вираженою креативністю, та зниженої і адекватної самооцінки у не креативних досліджуваних.

Тобто, рівень креативності певною мірою пов'язаний з особливостями самооцінки студентів-менеджерів. Так, маючи виражені дивергентні здібності, молода особистість більш позитивно та на високому рівні розцінює власні психологічні особливості. Натомість, маючи низький рівень креативності та менший ступінь когнітивної гнучкості, відповідно, студенти-менеджери схильні або ж до адекватної оцінки своїх можливостей і характеристик, або ж до недооцінювання власних якостей, здібностей та умінь.

Успішність будь-якої діяльності особистості, у тому числі і професійної, залежить від специфіки мотивації, що направляє

особистість чи до досягнення бажаного результату чи до уникнення негативних наслідків бездіяльності або докладання недостатнього рівня зусиль. Не винятком є і діяльність менеджера, особливо її креативний аспект. Будучи налаштованим на результат чи досягнення, менеджер більше схильний проявляти креативність та творчий підхід у вирішенні виробничих задач. Натомість, орієнтація менеджера на уникнення невдач провокує обмеження у проявах творчості, адже передбачає мінімальний ступінь залучення особистості фахівця у виробничий процес, який може мати ознаки творчості.

Ми визначили, що студентам із різни рівнем креативності властива відмінна мотивація, що направляє їх у діяльності ( $p \leq 0,01$ ). Так, студентам із низьким рівнем креативності властиве переважання мотивації уникнення невдач, зафіксоване нами у 41% досліджуваних цієї підгрупи. Такі студенти маючи низький рівень креативності налаштовані на формальне ставлення до діяльності, прагнуть не успішно її виконати, а зробити хоча б якимось чином. Така їх мотивація, скоріше за все, пов'язана із особливостями інтелектуальної активності цієї підгрупи студентів. Вони не налаштовані на активне включення у розумову діяльність і, тому, не прагнуть виконати її таким чином, щоб проявити свої креативні уміння. При цьому, мотивація уникнення невдач характерна лише для 17% досліджуваних із високою креативністю, які хоч і характеризуються розвинутою дивергентністю, проте формально ставляться до професійної та навчальної діяльності.

Натомість, досліджувані студенти-менеджери із високим рівнем креативності переважно орієнтовані на прояви мотивації досягнення успіху у діяльності, що зафіксовано у 74% досліджуваних даної підгрупи. Такі студенти маючи розвинуті творчі уміння і характеристики дивергентного мислення, націлені на такий їх прояв, що призведе до найкращого прояву можливостей досліджуваних і відобразиться в успішності їх діяльності. Ці досліджувані орієнтовані на результативність діяльності і, внаслідок цього, повною мірою розкривають свій креативний потенціал.

При цьому, мотивація досягнення успіху властива також 35% студентів із низьким рівнем креативності. Ці досліджувані, хоч і мають низький креативний потенціал, але орієнтовані на успіх і результативність у діяльності, проявляють ті знання та уміння, що їм властиві.

Таким чином, можемо стверджувати про наявність залежності між рівнем креативності менеджера та властивої йому мотивації досягнення та уникнення невдач у діяльності. Так, виражена креативність управлінців пов'язана з властивою їм мотивацією досягнення результатів у діяльності. Натомість, переважання мотивації

уникнення невдач у діяльності пов'язане з низьким рівнем креативності менеджерів.

Також, особливості креативності менеджерів відображають специфіку їх саморегуляції, як вагомої професійної властивості управлінця. Будучи спроможними ефективно планувати діяльність та організувати себе до її виконання постійно враховуючи умови, що змінюються, є невід'ємною умовою успішного функціонування менеджера. При цьому, успішність саморегуляції управлінця залежить від особливостей його креативності. Будучи орієнтованим на спроможність постійних змін діяльності, проявів оригінальності в процесі управління, способів її виконання, менеджер спроможний більш успішно організувати авансу поведінку, особливо в її континуальному аспекті – динаміці перманентних змін способів діяльності в залежності від умов її реалізації.

Ми визначили, що студенти експериментальної групи з різним рівнем креативності відрізняються за вираженістю компонентів саморегуляції. Так, високий рівень сформованості компоненту планування властивий 78% креативних та 35% не креативних менеджерів. Натомість, низький рівень даної якості властивий 8% креативних досліджуваних та 45% представників протилежної підгрупи. Тобто, планування як компонент саморегуляції менеджера залежить від властивих йому креативних здібностей ( $p \leq 0,01$ ). На нашу думку, це пов'язано з тим, що планування як мисленнєвий процес вимагає достатньо високого рівня абстрагування та аналітико-синтетичної діяльності у поєднанні з розвинутими уміннями передбачення майбутнього та створення його імажинативного образу, що є спільним як для процесі планування, так і для процесу творчості.

Також, нами зафіксовані виражені відмінності у рівнях прояву моделювання як компоненту саморегуляції у різних групах менеджерів залежно від їх креативності ( $p \leq 0,01$ ). Так, високий рівень моделювання властивий 81% креативних менеджерів та 17% представників іншої підгрупи. Натомість відмінність у проявах низького рівня даної якості становить 51% у бік зменшення у підгрупі не креативних студентів. Тобто, нами зафіксована чітка відмінність у проявах моделювання відмінних за рівнем креативності менеджерів. Креативні студенти характеризуються вираженою здатністю до моделювання. Будучи творчими та спроможними до створення великої кількості варіантів розвитку ходу подій такі досліджувані успішно моделюють ситуації життя та професійної діяльності. Натомість, студенти-менеджери з низьким рівнем креативності характеризуються більш спрощеним баченням майбутнього. Їм складно передбачати велику кількість варіантів розвитку подій у майбутньому, через що у таких досліджуваних моделювання діяльності більш спрощене та однобічне.

Показники програмування також відрізняються у різних підгрупах менеджерів ( $p \leq 0,01$ ). Високий рівень його значення властивий 85% креативних менеджерів та 12% представників іншої підгрупи. Натомість, низький рівень програмування, навпаки, виражений у 73% не креативних менеджерів та тільки 4% управлінців із розвинутим дивергентним мисленням. Тобто, програмування як компонент саморегуляції пов'язаний з креативністю управлінців. Маючи розвинуту креативність управлінці спроможні до успішного вироблення послідовності дій, алгоритму виконання діяльності. Їм властива потреба продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей, деталізованість і розгорненість розроблюваних програм. Натомість, досліджувані з низьким рівнем креативності, маючи нестачу потенціалу для творчого передбачення діяльності, не можуть ефективно сформулювати програму дій, часто стикаються з неадекватністю отриманих результатів цілям діяльності і при цьому не вносять змін до програми дій, діють шляхом проб і помилок.

Студенти-менеджери з різною креативністю відрізняються за показниками оцінки діяльності ( $p \leq 0,05$ ). Так, високий рівень оцінки результативності діяльності властивий 73% креативних менеджерів та 44% не креативних менеджерів. Натомість, низький рівень оцінювання діяльності характерний для 6% представників першої підгрупи та 27% – другої. Тобто, креативні менеджери більше схильні до індивідуальної розвиненості і адекватності оцінки себе і результатів своєї діяльності та поведінки, що базується на властивій їм гнучкості мислення та спроможності створювати критерії оцінки. Натомість, студенти із низькою креативністю мають часто проблеми в адекватній оцінці результатів діяльності. Суб'єктивні критерії успішності у них недостатньо стійкі, що веде до різкого погіршення якості результатів при збільшенні обсягу роботи, погіршенні стану або виникненні зовнішніх труднощів. Це базується на неспроможності таких студентів творчо осягати дійсність.

Істотні відмінності зафіксовані нами за рівнем прояву гнучкості студентів-менеджерів із відмінною креативністю ( $p \leq 0,01$ ). Так, 81% креативних студентів характеризується високою гнучкістю в саморегуляції власної діяльності. Натомість, 60% не креативних студентів мають низький показник гнучкості як компоненту саморегуляції. Тобто, маючи, по суті, однакове підґрунтя виникнення та функціонування, гнучкість у саморегуляції та гнучкість у творчій діяльності – безумовно, взаємопов'язані. Будучи гнучкими у творчості та оригінальними в інтерпретації життєвих подій креативні студенти мають більшу гнучкість у процесі саморегуляції власної діяльності. Натомість, не креативні студенти будучи більше ригідними за

характеристиками свого мислення відчувають труднощі в переорієнтації своїх дій під час здійснення саморегуляції.

Отже, креативні студенти-менеджери характеризуються більше розвинутими саморегулятивними уміннями, ніж досліджувані з низькою креативністю. Це дозволяє їм успішно реалізуватися у професійній діяльності на основі розвинутих умінь регулювати власну активність.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Студентам-менеджерам властива виражена креативність, що виражається у їх підвищеній схильності до проявів гнучкості, оригінальності, розробленості продуктів творчої діяльності. Нами встановлений зв'язок між рівнями вираженості креативності досліджуваних та їх професійно важливими якостями. Виходячи з того, що студенти-менеджери з різними рівнем креативності характеризуються відмінними показниками професійно важливих якостей нами здійснений висновок про те, що висока креативність студентів-менеджерів пов'язана з їх розвинутими комунікативними і організаторськими здібностями, вираженою мотивацією досягнення та різними аспектами саморегуляції управлінців у діяльності. Натомість, низька креативність пов'язана з недостатньо розвинутими комунікативними і організаторськими здібностями, переважанням мотивації уникнення невдач у діяльності та нерозвинутими уміннями саморегуляції управлінцями власної професійної активності. Відповідно, такі їх психологічні особливості визначені нами як компоненти моделі їх професійно важливих якостей.

#### *Список використаних джерел*

1. Анацкая А.Г. Развитие креативности в сфере применения информационных технологий при обучении информатике студентов-будущих менеджеров: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.02. «Теория и методика обучения и воспитания» / А.Г. Анацкая. – Омск, 2013. – 24 с.
2. Волков И.В. Развитие личных потенциалов менеджеров в образовательном пространстве высшей школы: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07. «Педагогическая психология» / И.В.Волков. – Нижний Новгород, 2012. – 25 с.
3. Саврасов М.В. Психологічні особливості креативності студента вищого навчального закладу на початковому етапі професійної підготовки / М.В.Саврасов // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. – 2015. – Психологія. Випуск 52. – С.115–123
4. Седих К.В. Психологія взаємодії систем: «сім'я та освітні інституції» / К.В. Седих. – Полтава : Довкілля-К, 2008. – 228 с.



5. Харцій О.М. Розвиток креативного потенціалу у майбутніх менеджерів організації: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.10. «Організаційна психологія, економічна психологія» / О.М. Харцій. – Київ, 2008. – 22 с.

*А.А. Московченко*

### **ОСОБЕННОСТИ СВЯЗИ КРЕАТИВНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ**

*Статья посвящена анализу результатов исследования связи креативности и профессионально важных качеств студентов-менеджеров. В частности, проанализированы результаты исследования связи организаторских и коммуникативных способностей, мотивации достижения, стратегий поведения в конфликтах, специфики самооценки и самоорганизаторских умений студентов-управленцев с разными уровнями их креативности.*

**Ключевые слова:** *креативность, студенты-менеджеры, профессионально важные качества менеджера, продуктивность профессиональной деятельности менеджера.*

*А. Moskovchenko*

### **THE SPECIFICITY OF STUDENTS-MANAGER'S CREATIVITY AND PROFESSIONAL NECESSARY QUALITIES CORRELATION**

*The article is aimed to reveal the specificity of students-manager's creativity and professional necessary qualities correlation. The main aspects of contemporary student-manager's creativity problem investigation that are not researched by scientists yet and need the intensified research attention are defined by the author.*

*Also, the role of creativity in contemporary manager's professional activity, implementation the professional functions by him is founded. Besides, it's defined that creativity is a manager's important professional quality that gives him the opportunities to come to a production weighted and informed decision, to organize the collective practice successfully.*

*The results of future manager's creativity and professional necessary qualities correlation empirical research are described. It is found that the orientation on creativity manifestation in educational and professional activity is correlated with high level of communicative and organizational abilities, high expressed achievement motivation, and highly formed various aspects of self-management in professional activity.*

*Instead, low creativity level is associated with underdeveloped communication and organizational skills, avoid failures motivation domination in performance and undeveloped skills of self-management in professional activity. Accordingly, following their psychological characteristics we determined to be components of the model of professionally important qualities.*

*On the base of outlined data the conclusions about the creativity and other manager's professionally important qualities correlation are defined by the author.*

**Keywords:** *creativity, students-managers, manager's professionally important qualities, manager's professional activity productivity.*

Надійшла до редакції 24.05.2016 р.