

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Статтю присвячено дослідженню підготовки до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організації. Визначено основні підходи в дослідженні компонента особистості, виявлені фактори творчого потенціалу та його структурні елементи. Визначено шляхи оптимізації підготовки студентів-менеджерів до управлінської діяльності. Розроблено програму розвитку творчого потенціалу в майбутніх менеджерів організації.

Ключові слова: підготовка до управлінської діяльності, творчість, творчий компонент, креативний потенціал, ефективність управлінської діяльності.

В системі заходів реалізації економічної реформи важливе значення надається підвищенню рівня роботи з кадрами, використанню накопиченого вітчизняного та закордонного досвіду. В умовах ринкової економіки в нашій країні особливе значення набувають питання підготовки майбутніх спеціалістів до управлінської діяльності, використання творчих форм управління персоналом.

Важливе значення ця проблема має для вузів, що готують фахівців для безпосередньої праці з людьми. У цій сфері необхідно не тільки творче використання своїх знань і умінь, але і творчий підхід до спілкування, ефективного управління.

Мета цього дослідження: дослідження – виявити ефективні методи підготовки спеціалістів до управлінської діяльності, сформулювати та розвинути творчі здібності особистості студентів та підготувати їх до ефективного управління.

Для досягнення цього нами визначено наступні **задачі**:

- дослідити та оцінити рівень особистісних якостей майбутніх управлінців організації;
- проаналізувати результати оцінки розвитку молоді;
- розробити методи формування творчого підходу до діяльності.

Сучасні соціально-економічні відносини в Україні вимагають суттєвих змін у підготовці майбутніх менеджерів, запровадження таких форм навчання, які б сприяли особистісному та професійному саморозвитку, самовдосконаленню, формуванню навичок творчого розв'язання будь-яких управлінських завдань.

Використання творчого підходу до управлінської діяльності – це основна риса ефективного керівництва. Творчий керівник у рішенні кожної нової управлінської задачі гнучко, неординарно застосовує той чи інший прийом, засіб, які є для існуючої ситуації найбільш оптимальними та результативними. Креативний стиль управління колективом – це використання різноманітних стилів в залежності від реально виниклої управлінської ситуації, від цілей, умов та засобів її вирішення.

На даному етапі одним з головних питань є питання розвитку творчої активності серед молоді, формування якостей творчої особистості, підготовка молодих людей до ефективного, творчого управління. Необхідно формувати креативний потенціал у молоді, здатної до гнучкої адаптації в динамічно змінюваному світі.

Загальні аспекти ролі особистості керівника досліджувалися такими вченими, як: О.В. Морозов, Г.Н. Щокін, В.М. Шепель, Дж. Ягер та інші. Чимало досліджень присвячено вивченню управлінських якостей (Л.М. Карамушка, Р.Л. Кричевський, Л.Д. Кудряшова, В.І. Лебедєв, 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 тощо.

Творчий підхід в управлінні допомагає знаходити ефективні рішення і способи поведінки в нових ситуаціях, переборювати стереотипність мислення і поведінки у звичних ситуаціях, створювати у них нові, оригінальні рішення. Сучасний керівник організації повинен виявляти якості креативної людини: оригінальність мислення, точність, швидкість, багату уяву, упевненість у собі.

Характеристики управлінської діяльності охоплюють базові навички, уміння і якості, властиві керівникам, що мають високі показники. Виявилося, 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.

За результатами проведеного дослідження виявлено наявність двох тенденцій щодо особистісних і поведінкових властивостей у студентів-менеджерів: 1) менеджери-"оптимісти" відрізняються високою адаптивністю до нових ситуацій, високою комунікабельністю, доброзичливістю, відкритістю до спілкування. У нестандартних життєвих ситуаціях вони зазвичай використовують конструктивні, перетворювальні моделі поведінки; 2) менеджери-"песимісти" гірше адаптуються до нових соціально-економічних умов, більш агресивні, схильні звинувачувати у своїх невдачах долю або інших людей. У складних ситуаціях, як правило, використовують деструктивні моделі поведінки й управління, характеризуються низькою стресостійкістю, наявністю сумнівів щодо своїх сил і доброзичливості інших людей, очікуванням невдачі, прагненням уникати будь-яких (особливо широких) контактів.

Експериментальне дослідження дало підстави виділити основні якості майбутнього керівника, як-то: схильність до виявлення нового, невідомого; мрійливість; здогадливість, інтуїтивізм; змагальність; розмаїття ідей; допитливість; спроможність іти на розумний (зважений) ризик. Разом з тим, такі індивідуально-психологічні якості, якими повинні характеризуватися професійні керівники – завбачливість, самодостатність, оптимізм, енергійність, наполегливість, рішучість, зорієнтованість на результат (завдання), ретельність, самовпевненість, – нами не були виявлені.

Мета нашого експерименту полягала в розробці та перевірці ефективності програми щодо розвитку творчого

потенціалу в майбутніх менеджерів.

Згідно з поставленою метою було визначено такі завдання формувального експерименту:

1. Розробити програму формувального експерименту, спрямовану на формування творчого потенціалу в майбутніх менеджерів.
2. Розробити комплекс завдань та тренінгів, які розвивають творчий підхід до діяльності.
3. Експериментально перевірити ефективність запропонованих заходів у процесі психологічної підготовки менеджерів.

В основу розвивальної програми було покладено підхід психологічної підготовки персоналу та менеджерів організацій, розроблений у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка. Реалізація цієї програми передбачає запровадження в навчальний процес комплексу завдань, які вирішувались на тренінгах і проблемних лекціях.

Кожне завдання було спрямоване на зміну конкретної складової креативного потенціалу.

Нами було проаналізовано роль творчої особистості в управлінській діяльності та виявлено взаємозв'язок між креативним потенціалом менеджера й ефективністю діяльності організації.

Особливу увагу приділено розкриттю особистісних якостей творчого керівника, аналізу форм та методів ефективного впливу на підлеглих.

Проведений аналіз феномена креативного потенціалу менеджера вимагає більш повного розкриття його змісту на експериментальному матеріалі. За результатами теоретичного аналізу визначено вихідні позиції для створення методичної бази діагностування рівнів сформованості креативного потенціалу менеджерів та окреслено психологічні чинники, що сприяють розвитку креативного потенціалу.

Якісний аналіз отриманих нами результатів свідчить про наступне.

Студенти, в яких виявлено розвинуте творче мислення:

- 1) надаючи відповіді на питання (усно чи письмово), спираються не тільки на чужі, але й на власні умовиводи, наводять докази, роблять висновки;
- 2) критично ставляться до чужих думок, наполягають на переконливому аргументуванні кожного висловленого положення;
- 3) швидко орієнтуються щодо надання відповіді на питання, сформульовані в нових варіантах, прагнуть оригінально відповісти;
- 4) схильні до дослідницької роботи.

За результатами дослідження виявлено, що в студентів: які не є комунікабельними, замкненими, мають менший рівень соціальної адаптації, схильність до самотності, інтровертовані у поведінці, несамостійні, неконформні, схильні до самоствердження, незалежні, ігнорують соціальні умовності й авторитетів, – виникають проблеми в налагодженні соціальних зв'язків і контактів з довколишніми.

Проведене дослідження показало, що студенти-інтернали (43%) краще працюють на самоті, ніж під спостереженням, а студенти-екстернали (57%) прагнуть до постійного спілкування.

Нами виявлена позитивна кореляція між інтернальністю і визначенням сенсу життя ($p < 0,01$): чим більше суб'єкт вірить, що все в його житті залежить від його власних зусиль і здібностей, тим частіше він знаходить у житті зміст і бачить ціль. Екстерналів відрізняє підвищена тривожність, стурбованість, менша терпимість до інших і підвищена агресивність, менша популярність. Результати наших досліджень показують, що менш відповідальні студенти більш схильні до екстернального локусу контролю і, як наслідок, до поведінки, що відхиляється від норми, і низькою успішністю.

Студенти з низьким рівнем суб'єктивного контролю позиціонують себе, як егоїстичних, нерішучих, залежних, ворожих, несамостійних, дратівливих. Студенти з високим рівнем суб'єктивного контролю вважають себе добрими, незалежними, рішучими, справедливими, дружельюбними, самостійними.

За результатами дослідження нами виявлено наявність зв'язку між рівнем суб'єктивного контролю та відчуттям людиною своєї сили, гідності, відповідальності за те, що відбувається, із самоповагою, соціальною зрілістю, самостійністю особистості.

Для встановлення значущих статистичних зв'язків між особистісними рисами і креативністю був проведений кореляційний аналіз між даними методик таких, як особистісний опитувальник Р. Кеттелла, вербальні та невербальні тести П. Торренса.

Аналіз зв'язків між показниками творчого мислення та особистісними рисами дозволяє стверджувати, що домінантність позитивно корелює з усіма невербальними творчими показниками та з вербальними деталізацією й оригінальністю ($p < 0,001$). А, отже, риси незалежності, самостійності, схильності до самоствердження сприяють оригінальності, різноманітності та деталізації креативних ідей. Цікавим є те, що ці особистісні риси спричиняють зниження продуктивності творчих ідей у словесній сфері.

Аналіз взаємозв'язків принципості та вербальних значень з продуктивності та оригінальності показав позитивну кореляцію ($p < 0,05$). Фактор самоконтролю позитивно корелює з невербальною продуктивністю ($p < 0,01$). Тобто, у досліджуваних з підвищенням продуктивності в невербальній сфері зростає внутрішній контроль поведінки, а він, у свою чергу, сприяє підвищенню творчої продуктивності.

Дослідження рівню інтелекту майбутніх менеджерів показало, що студенти, що мислять повільно, проявили завзятість і наполегливість, а ті, котрі мають більш високий темп мислення, іноді були незібрані, схильні до поспішних дій, неметодичності. Це дає можливість стверджувати, що креативність залежить і від особистісних якостей.

У нашому дослідженні ми виявили зв'язок між показником психологічного статусу студента і його ставленням до суспільної роботи та роллю, яку студент виконує в масових заходах. З'ясувалося, що студенти з високим психологічним статусом частіше виступають у ролі організаторів заходів, більш авторитетні в науково-дослідній і суспільній діяльності, ніж студенти з низьким психологічним статусом. Студенти з високою успішністю посідають провідне місце в системі міжособистісних взаємин у групі.

У процесі дослідження виявлено значний масив рис особистості та якостей, якими має володіти сучасний ефективний керівник, визначено специфіку прояву творчого та управлінського потенціалу.

Отже, необхідно розвивати творчу активність у майбутніх спеціалістів.

До загальних способів стимуляції творчої активності відносяться:

- 1) забезпечення сприятливої атмосфери. Доброзичливість з боку вчителя, проявом якої є відмова від висловлення оцінок і критики на адресу студента;
- 2) збагачення навколишнього середовища найрізноманітніми новими для студентів предметами і стимулами з метою розвитку їхньої допитливості;
- 3) заохочення висловлювання оригінальних ідей;
- 4) забезпечення можливостей для вправ і практики;
- 5) використання особистого прикладу творчого підходу до вирішення проблем;
- 6) надання студентам можливості активно ставити питання.

Корисним для розвитку творчих здібностей є використання можливостей, що криються в звичайній побутовій обстановці. Наприклад, перелічити всі смачні речі, що вживають у їжу в холодному вигляді; скориставшись яким-небудь шумом за дверима, попросити назвати його.

Поряд із розвивальними вправами ми у своєму дослідженні проводили ділові ігри і тренінгові вправи, спрямовані на досягнення наступних цілей:

1. Формування єдиної мети у всіх членів колективу.
2. Створення команди.
3. Використання розумної мотивації.
4. Делегування повноважень з урахуванням здібностей і типів темпераменту.
5. Розміщення людей на спільні роботи за психологічною сумісністю, з урахуванням інтересів.
6. Створення сприятливого морального клімату в колективі.
7. Підвищення значимості кожного члена колективу, надання можливості реалізації талантів.
8. Використання індивідуального підходу (Орієнтація на конкретну людину).
9. Використання ефективних форм впливу, шліфування методів комунікабельності.
10. Формування організаційної культури й етики ділового спілкування.

Отже, можна зробити висновок про те, що розроблена нами розвивальна програма з формування творчого потенціалу у майбутніх менеджерів, яка використовувалася в експериментальній групі, реально сприяла підвищенню рівня психологічної підготовки майбутніх менеджерів з означеної проблеми.

Слід зазначити, що розвивальна програма з формування креативного потенціалу в студентів була успішно апробована в Харківському інституті економіки ринкових відносин та менеджменту.

Проведення таких вправ свідчить про значну ефективність тренінгового виду занять для формування необхідних майбутнім спеціалістам практичних комунікативних умінь, розвитку пізнавальних інтересів і творчого підходу до справи.

Формування та розвиток творчого потенціалу в майбутніх менеджерів можливе в результаті спеціальної психологічної підготовки, яка охоплює: а) оволодіння уміньми 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; управлінських якостей.

Таким чином, можна зробити висновок, що отримані показники креативного потенціалу та особистісних якостей майбутніх менеджерів впливають на ефективність управлінської діяльності, на самореалізацію.

Висновки.

1. Можна виділити наступні основні соціальні риси, що характеризують розвинуту творчу особистість: глибина і широта знань, умінь застосовувати їх у різних ситуаціях, сформована стійка потреба до постійного відновлення знань і надбання нових; цілеспрямоване прагнення до істини, здатність глибоко проникати в сутність проблеми, виявляти зв'язки між явищами, тобто здатність до аналізу і синтезу, умінь самостійно систематично працювати, нездоланне прагнення до самовдосконалення і самореалізації; конструктивний критицизм і самокритичність, умінь відмовитися від застарілих звичок і поглядів, умінь погоджувати нове з колишнім особистісним досвідом і досвідом інших; науковий світогляд.

2. Творчий потенціал майбутнього спеціаліста виявляється в здатності особистості ставити і вирішувати нові завдання у сфері своєї діяльності, підходити до вирішення конкретної справи нестандартно, самостійно, оптимально.

3. Наше 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.

4. У процесі роботи виявлено необхідність використання передових освітніх технологій і методик підготовки майбутніх фахівців.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Карамушка Л.М.* Психологія управління: навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
2. *Лукичева Л.И.* Управление организацией: учеб. пос. / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2005. – 360 с.
3. *Харцій О.М.* Використання творчого потенціалу молоді в управлінні персоналом / О.М.Харцій // Зб-к наук. праць Київського міжнародного університету. Сер.: Психологічні науки. – 2007. – Вип. 10. – С.123-129.

Подано до редакції 28.12.11
