

УДК: 159.923.5

**Олена Миколаївна Харцій,**  
кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної психології,  
**Тетяна Олексіївна Перевозна,**  
кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної психології,  
Харківська державна академія культури,  
Бурсацький узвіз, 4, м. Харків, Україна

## ТРЕНІНГ У ФОРМУВАННІ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ

*Стаття присвячена теоретичному та емпіричному дослідженню креативності у майбутніх менеджерів організації, а також формуванню та розвитку креативного потенціалу у студентів-менеджерів в процесі їх професійної підготовки у вищому навчальному закладі. В процесі роботи виявлено необхідність використання передових освітніх технологій і методик підготовки майбутніх фахівців. Розроблено систему психологічних засобів та рекомендацій для цілеспрямованого формування особистості.*

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

**Постановка проблеми.** Для досягнення високих і якісних результатів трудової діяльності перед нашим суспільством ставиться задача цілеспрямованого формування особистості, здатної до свідомої творчої участі в діяльності суспільства. Ця задача реалізується системою цілеспрямованого виховання, впливу на конкретні особистості, використання індивідуального підходу.

Сучасні тенденції вимагають суттєвих змін, запровадження таких форм навчання, які б сприяли особистісному та професійному саморозвитку, самовдосконаленню, формуванню навичок творчого розв'язання будь-яких управлінських завдань. Саме через попит на творчу особистість, спроможну опанувати та запровадити креативний стиль в управлінській діяльності, постає питання щодо необхідності розвитку креативного потенціалу шляхом створення в освітніх установах певного інноваційного середовища.

Цьому питанню присвячено чимало наукових праць, де звертається увага на потребу розробки та запровадження оригінальних технологій навчання (П. Я. Гальперін, Н. Ф. Тализіна та ін.). Чимало досліджень присвячено висвітленню особистісних і професійних здібностей менеджерів (В. А. Денисов, О. С. Ковальчук, О. В. Морозов, Л. М. Мітіна, Л. Е. Орбан-Лембрик, Н. А. Побірченко, В. Д. Шадріков, В. М. Шепель, Г. М. Щокін, Дж. Ягер та ін.).

Не пройшов повз уваги науковців аналіз теорій управлінських якостей (Р. Л. Кричевський, Л. Д. Кудряшова, В. І. Лебедев тощо), загальних засад теорії управління в освітянській діяльності (Л. М. Карамушка, Л. Е. Орбан-Лембрик, Ю. М. Швалб тощо). Значені дослідження є досить вагомим внеском у психологічну теорію. Тому питання психологічних засад організації процесу підготовки менеджерів сучасних організацій, передусім, спроможних до конкурентоздатності та запровадження інноваційних технологій у свою діяльність (із сформованим креативним потенціалом) є нагальним.

**Мета дослідження:** підготувати сучасну молодь

до ефективного творчого управління, сформувати та розвинути творчі здібності особистості студентів.

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

**Виклад матеріалу дослідження та його обговорення.** Наші дослідження спрямовані на розвиток креативного підходу до управлінської діяльності.

Управління як діяльність – це складне соціально-економічне явище, яке відображається практично у всіх сферах суспільного життя. Існує велика кількість праць з теорії організації та управління. В центрі концепції управління, яка забезпечує високу ефективність виробництва, повинна знаходитися людина як найбільша цінність фірми, організації. На основі цієї концепції система управління повинна бути спрямована на розвиток різноманітних особливостей робітників з метою їх використання в процесі виробництва. Однією з умов підвищення ефективності діяльності фірми є пошук шляхів активізації діяльності персоналу, врахування його соціально-психологічних особливостей, творчих здібностей та вибір вірної стратегії управління.

Майбутні спеціалісти повинні бути здатними творчо розв'язувати завдання, поставлені ринковими умовами діяльності.

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 обумовлені, як виявляються і розвиваються. Ця задача може бути вирішена тільки в процесі аналізу творчого процесу, розгляду основних ознак творчості.

Розглянемо деякі приклади тренінгів та завдань, що формують творчий підхід до діяльності.

**Методика інтерперсонального тренінгу.** Тре-

нінг проводиться в спокійній обстановці за участю обмеженого кола людей, схильних до управлінської діяльності. У залах, де проходять заняття, немає дошки і кафедри, немає столів і стільців. Усі сидять на матах у різноманітних позах – кому як подобається. Під час тренінгу не роблять зауважень, не вимагають записувати правила чи вправи. Тут не проводиться опитування і не ставляться оцінки.

Мета інтерперсонального тренінгу – надати учасникам можливість у лабораторних умовах одержати якнайбільше нових і важливих уявлень у тій галузі, в якій багато з них мають недостатні знання: у сфері взаємин один з одним і з підлеглими.

Всі учасники тренінгу поділяються на маленькі групи. Вісім, максимум дев'ять чоловік, зустрічаються один з одним два рази в день на тригодинних заняттях.

*Знайомство* є незвичайним, тому що проводиться воно за допомогою спеціальної «візитної картки», на лівому боці якої кожний пише свої улюблені ім'я, тварину, час року, риси характеру, а також те, що може принести йому найбільше задоволення. На правому боці картки – ті ж пункти, але під загальним заголовком «найнеприємніші». Потрібно знати тільки ім'я учасника, подробиці біографії нікого не цікавлять, тому що важливо лише те, як людина буде поводитися «тут і зараз». Тим більше, що очікувати безпосередніх взаємин доводиться недовго: на першому ж занятті створюється ситуація, у якій кожен член групи змушений тим чи іншим способом відреагувати на поведінку інших.

**Завдання:** «Скажи, що ти відчуваєш...»

Учасники говорять про свої уявлення з приводу того, як буде відбуватися тренінг, чого вони чекають від організаторів та інших учасників, описують свій стан і відчуття на конкретний момент. Тренер допомагає учасникам розпочати розмову один з одним, виявити свої відчуття стосовно навколишнього.

На початку найважчим виявляється говорити про власні відчуття, тому що часом вони занадто інтимні, про них соромно говорити. Крім того, часто людина навіть не замислюється над тим, що хтось викликає в неї симпатію чи ворожість. Не замислюється про свої почуття, тільки відразу ж оцінює ситуацію: «Він той, хто потрібен», чи навпаки, але настільки ж коротко і категорично: «Ні, це не моя людина».

У житті трапляється, що комусь щось не відразу чи взагалі не вдається, через це навколишні нерідко відразу перекреслюють його як фахівця, як людину, причому не тільки у цій конкретній ситуації, а взагалі. Через певний час ніхто вже не може і згадати те недале рішення чи виступ, а думка про людину залишається незмінною.

Важко позбутися звички моментального придумання своїх почуттів і швидких оцінок. Але зрештою в результаті тренінгу настає такий момент, після якого усе обговорюється вже під кутом почуттів, що супроводжують події у групі. І тоді починається насту-

пний етап навчання – взаємна передача один одному «дзеркальної інформації».

**Завдання:** «Скажи, яким ти мене бачиш...»

Ця вправа розвиває сміливість і вміння сприймати критику. Кожний боїться дізнатися, що його не люблять чи більш того – ненавидять.

По черзі кожний з учасників сідає в центр кола і, повертаючись по черзі до всіх інших членів групи, запитує, яким вони його бачать і які він викликає почуття.

Часто відповіді дивують і навіть приголомшують учасників. Адже кожний має уявлення про себе і, крім того, здогадується, що про нього думає найближче оточення. А отут раптом виявляється, що ти справляеш на людей зовсім інше враження. У чомусь воно краще, у чомусь гірше.

Досліджувані здебільшого наводили наступні вислови: «Спілкуючись з тобою, я відчуваю, що ти ставишся до мене трохи звисока»; «Я б сумнівалася у благополучному результаті будь-якої справи, що була б тобі доручена»; «Поруч з тобою я сам здаюся собі людиною більш досвідченою і цілеспрямованою» тощо.

**Завдання:** «Скажи, як я це роблю...»

Група поділяється на керівників і бажаних улаштуватися на роботу. Кожен керівник має можливість вибрати собі співробітника з трьох кандидатів. З кожним він може розмовляти 10 хвилин, а після закінчення бесіди оголосити, кого ж вирішив узяти на роботу. Звичайно, керівник має право відмовитися від запропонованих кандидатів. Голос мають і претенденти на посаду. Вони також розмовляли з трьома наймачами, але піти працювати можуть тільки до одного. Причини рішень, прийнятих зрештою наймачами і тими, що наймаються, стають потім предметом загального обговорення.

**Завдання:** «Будівництво»

Троє людей із міцно зав'язаними очима повинні побудувати будинок з дитячих кубиків. Керівнику «будівництва» очі не зав'язують, але допомагати працювати він не може. Йому можна лише віддавати вказівки, але забороняється торкатися і кубиків, і «будівельників». Останні сліпо виконують вказівки керівника, не відаючи, що в них виходить. Здогадатися про це вони можуть тільки з його голосу. Деякі керівники, бачачи, що незважаючи на всі їхні вказівки, виникає зовсім інша конструкція, швидко дратуються. Це передається «будівельникам», вони діють усе більш незграбно – іграшковий будинок руйнується. Починають все спочатку.

Після цієї вправи звичайно розпалюється бурхлива дискусія про стилі управління, а саме про те, який стиль кому пасує.

Заняття суто «керівного» характеру проводяться протягом двох днів. Імітуються різні випадки. Учасники перевіряють себе в ризикованих ситуаціях – невдачі й успіху. Ніхто при цьому нічого не нав'язує. Ніхто не намагається переконати учасників, що такий стиль управління гарний, а от такий – поганий чи що

якась манера поведінки краще за інші.

**Завдання:** «Скажи, у чому складається моя сильна сторона...»

Коли ми говоримо «попрацюй над собою», то звичайно маємо на увазі, що треба зайнятися усуненням власних недоліків і слабкостей. А оскільки майже усім здається, що недоліків у нього більше, ніж переваг, то «робота над собою» представляється заняттям дуже складним. Одночасно кожен має безліч таких рис, що додають йому почуття власної значимості.

На одному із занять кожному з учасників пропонується протягом трьох хвилин розповісти про свої переваги. Потім кожний слухає, які сильні сторони характеру, поведінки і спілкування з навколишніми помітили в нього інші учасники.

Це завдання, мабуть, найбільш емоційне з усіх занять. Виявляється, що значно легше говорити про свої недоліки. Зважившись чесно розповісти про них, ми відчуваємося якось краще. У той же час голосно, у присутності інших людей, сказати назвати свої сильні сторони, куди складніше: людина в цій ситуації почувається досить нерозумно – вона вихваляється.

Цією вправою курс занять завершується.

Після проходження такого тренінгу учасники починають більш чітко усвідомлювати свої позитивні та негативні сторони, припиняють шукати в інших людей негативні риси, замислюватися над тим, чого вони не вміють, навчаються слухати і розуміти людей, перестають боятися за свій авторитет, потроху відходять від сухості у відносинах, засвоюють більш дружній

тон спілкування, навчаються приймати рішення більш твердо і проводити його в життя.

Нами виявлено, що проведення таких тренінгів та завдань розвиває риси креативності у спілкуванні, прийнятті рішень, дає можливість виявляти ефективний підхід до управлінської діяльності у майбутніх спеціалістів організації.

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

В процесі дослідження виявлено значний масив рис особистості та якостей, якими має володіти сучасний ефективний керівник, визначено специфіку прояву творчого та управлінського потенціалу. Розроблена нами розвивальна програма реально сприяла підвищенню рівня психологічної підготовки майбутніх фахівців з означеної проблеми.

**Висновки.** 1. Емпіричне дослідження виявило, що психологічними чинниками, що впливають на оптимізацію підготовки студентів до управлінської діяльності, є наступні: індивідуальні властивості особистості, комунікативні характеристики групи, особливості організації навчального процесу у вищому навчальному закладі тощо. 2. У процесі роботи виявлено необхідність використання передових освітніх технологій і методик підготовки майбутніх фахівців. Розроблено систему психологічних засобів та рекомендацій для цілеспрямованого формування особистості.

## 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 / А. В. Аверин. – СПб.: Питер, 2001. – 280 с.

## REFERENCES

1. Avdeev, V. V. (2002). *Upravlenie personalom. Tekhnologiya formirovaniya komandy: ucheb. posobie. [Human resource management. Technology of team formation: textbook]*. Moscow: Nauka [in Russian].

2. Averin, V. A. (2001). *Psikhologiya lichnosti [Psychology of personality]*. Saint Petersburg: Piter [in Russian].

3. Карамушка Л. М. Психология управления: навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

4. Организационная психология / Под ред. Г. В. Суходольского. – Харьков, Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 256 с.

3. Karamushka, L. M. (2003). *Psikhologiya upravlinnia: navch. posib. [Psychology of management: textbook]*. Kyiv: Milenium [in Ukrainian].

4. Suchodolskogo, G. V. (Ed). (2004). *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational psychology]*. Kharkov: Humanitarnyi Tsentr [in Russian].

*Елена Николаевна Харций,*  
кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии,  
*Татьяна Алексеевна Перевозная,*  
кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии,  
Харьковская государственная академия культуры,  
Бурсацкий спуск, 4, г. Харьков, Украина

## ТРЕНИНГ В ФОРМИРОВАНИИ ТВОРЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ

Статья посвящена теоретическому и эмпирическому исследованию креативности у будущих менеджеров организации, а также формированию и развитию креативного потенциала у студентов-менеджеров в процессе их профессиональной подготовки в высшем учебном заведении. Выявлено, что проведение тренингов развивает черты креативности в общении, принятии решений, дает возможность выявлять эффективный подход к управленческой деятельности будущих специалистов организации. Проведение тренинговых упражнений свидетель-

ствує про значительную ефективність такого виду занять для формування необхідних майбутнім спеціалістам практичних комунікативних умінь, розвитку пізнавальних інтересів і творчого підходу до справи. В процесі дослідження виявлено велике число рис особистості і якостей, якими повинен володіти сучасний ефективний керівник, визначено специфіку прояву творчого і управлінського потенціалу. Розроблена нами розвиваюча програма реально сприяла підвищенню рівня психологічної підготовки майбутніх спеціалістів по даній проблемі. Дослідження виявило, що психологічними факторами, які впливають на оптимізацію підготовки студентів до управлінської діяльності, є наступні: індивідуальні риси особистості, комунікативні характеристики групи, особливості організації навчального процесу в вищому навчальному закладі. В процесі роботи виявлено необхідність використання передових освітніх технологій і методик підготовки майбутніх спеціалістів. Розроблена система психологічних засобів і рекомендацій для цілеспрямованого формування особистості. Визначено основні підходи до дослідження креативного компонента особистості, виявлено фактори креативного потенціалу і його структурні елементи. Обґрунтовано психологічні форми і засоби формування творчого ставлення до управлінської діяльності у студентів-менеджерів. Експериментально доведено вплив креативного потенціалу на ефективність управлінської діяльності.

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

**Olena Khartsii,**

*PhD (Candidate of Psychological Sciences), associate professor, Department of Social Psychology,*

**Tetiana Perevozna,**

*PhD (Candidate of Psychological Sciences), associate professor, Department of Social Psychology,*

*Kharkiv State Academy of Culture,*

*4, Bursatskyi Descent, Kharkiv, Ukraine*

#### **TRAINING IN CREATIVE PERSONALITY FORMATION**

The article deals with theoretical and empirical research of creativity in future organization managers, as well as the issue of forming and developing creativity in students-managers in the process of their professional training at a higher educational institution. Interpersonal trainings are aimed at providing an opportunity to obtain the necessary knowledge in the field of interpersonal relationship during indoor classes. All participants are divided into small groups. Eight-nine people meet each other two times a day at three-hour lessons. The training includes several tasks: "Tell me what you are feeling...", "Tell me how you see me...", "Tell me how I do that...", "Building", "Tell me about my advantages and disadvantages". Each task is aimed at revealing inner feelings and thoughts of a person; they help to understand one's advantages and disadvantages. Such exercises teach to listen to and understand other people, etc. It has been also revealed that such trainings develop creativity traits in communication, decision-making; give an opportunity to find an efficient approach to management activity of future professionals. Training exercises are efficient for the formation of future professionals' communication skills, development of cognitive interests and creative approach to the matter. The study helped to reveal a great number of personality traits and qualities of a future manager, which contribute to the efficiency of his/her work. The specificity of creative and administrative potential manifestation has been also revealed. The designed development programme promoted the increasing of the level of future professionals' psychological readiness. The study has revealed the following psychological factors, which influence the optimization of students preparedness for management activity: individual personal traits, communicative characteristics of a group, peculiarities of educational process organization, etc. It is worth noting that innovation educational techniques and methods should be used for teaching students-managers to make them professionals.

**Keywords:** training, creativity, creative component, creative potential, efficiency of management activity.

*Рецензент: доктор психологічних наук, професор А. М. Большакова*

*Подано до редакції 09.06.2015*