

## СЕКЦІЯ 3

### Пріоритетні напрями розвитку внутрішнього та зовнішнього секторів економіки

---

УДК 195.955

#### ТВОРЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Бакина Т.В., к.е.н.

*Таврический государственный агротехнологический университет  
г. Мелитополь, Украина*

*Summary: the formation of the personnel creative abilities model has been offered, the complex of conditions which provide implementation of model at the enterprise has been revealed.*

*Keywords: creativity, ability, personnel, model, conditions.*

**Постановка проблемы.** Формирование и развитие творческих способностей – актуальная проблема, которая обусловлена процессами информатизации, глобализации общества и постоянно растущей потребностью в инновациях. В настоящее время креативность сотрудников и создаваемые ими инновации играют первоочередную роль в обеспечении конкурентных преимуществ каждой организации.

**Основные материалы исследования.** Творческие способности – это способности, проявляющиеся как интегративное качества личности, характеризующиеся ценностным отношением субъекта к творчеству, осмысленностью основных категорий, механизмов творческого мышления, осознанным применением логических операций и эвристических приемов для решения обнаруженных проблем и создания творческого продукта.[1 с.27]

В науке существует точка зрения, что формировать творческие способности невозможно. Мы не согласны с ней. Подтверждением являются позиции А. Мослоу и Р.С. Немова, которые утверждают, что творческие способности не являются чем-то исключительным. Потенциалом для их проявления и развития в большей или меньшей степени обладает каждый человек. Будет ли этот потенциал развит, зависит отряда условий.[2 с.41] Создание таких условий является, на наш взгляд, принципиальным моментом для организации ориентированной на развитие творческих способностей своих сотрудников, к ним мы относим: развитие положительной мотивации деятельности (преобладания положительных стимулов, ориентация на процессуальную мотивацию, поощрение творческого результата и инициативы); учет индивидуальных особенностей и предпочтений сотрудника (применение гибких организационных структур управления, позволяющих сотруднику выбирать направленность проекта и характер задания); обучение методам творческого мышления (семинары, тренинги); активная позиция

сотрудника в процессе управления (участие коллектива в обсуждение и постановке целей, методов и средств их достижения, наличие системы обратной связи между менеджментом предприятия и персоналом); инициирование рефлексии, дающей возможность сотруднику выявить актуальный смысл творческой деятельности, осознанно применять эвристические приемы для решения проблем.

Разработанная нами модель формирования творческих способностей, которая отражает целостный управленческий процесс как взаимосвязь цели, содержания, методов, результата и этапов исследуемого феномена, позволяет проектировать направление развития и коррекции протекания процесса в будущем (рис. 1).

Каждый этап формирования творческих способностей характеризуется специфическим результатом: подготовительный – положительная мотивация к деятельности, оценка сущности творческих способностей с точки зрения «творчество – не творчество»; основной – осознание значимости творческих способностей для профессиональной деятельности; заключительный – индивидуально окрашенная система способов формирования творческих способностей, самореализация в профессиональной деятельности.

Содержание профессиональной деятельности реализуется в решении творческих заданий и ситуаций, решении возникающих проблем нестандартными способами, создание нового инновационного продукта и т.д.

Методы работы персонала от этапа к этапу становятся более творческими: проблемный метод позволяет усвоить и применять способы решения профессиональных и жизненных проблем; при эвристическом сотрудники развивают способность к выдвиганию новых идей, поиску нестандартных методов решения; применение исследовательского метода способствует формированию и развитию способов поисковой творческой деятельности по решению новых для них проблем.

Прогнозируемым результатом является сотрудник, обладающий творческими способностями и способный к постоянному творческому самосовершенствованию и саморазвитию.

**Выводы.** Модель формирования творческих способностей персонала организации отражает целостный управленческий процесс как взаимосвязь цели (формирование творческих способностей персонала), содержания (творческое взаимодействие руководителя и сотрудника по созданию творческого продукта), методов (проблемных, эвристических, исследовательских), результата и этапов исследуемого феномена. Эффективному формированию творческих способностей способствуют следующие условия: развитие положительной мотивации деятельности, учет индивидуальных особенностей и предпочтений сотрудника, обучение методам творческого мышления, активная позиция сотрудника в процессе управления, инициирование рефлексии.



**Рис. 1. Модель формирования творческих способностей персонала организации.**

**Список литературы:**

1. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества / Д.Б. Богоявленская. – Ростов-на-Дону: Изд-во Рост.ун-та, 1983. – 173 с.