



УДК 378.113.1

ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ВУЗА

Морозов А.В.,

доктор педагогических наук, профессор, Научно-исследовательский институт ФСИН России

В статье рассматривается роль творческого потенциала и его основы — креативности личности, как определяющего фактора и критерия управленческой компетентности в процессе реализации руководителем высшего учебного заведения возложенных на него управленческих функций, обеспечивающей эффективность его профессиональной деятельности.

Ключевые слова: творческий потенциал, креативность, управленческая компетентность, высшая школа, креативный руководитель, эффективная профессиональная деятельность, субъект управления.

В современных условиях творческий потенциал и факторы, определяющие его, являются детерминантами успешной управленческой деятельности, способствуя быстрому принятию решений, разработке оригинальных стратегий, внедрению инноваций и реализации других значимых управленческих функций.

Управленческая креативность — это социально-профессиональная компетенция субъектов деятельности, предполагающая способность к продуктивной активности, результатом которой является формирование новых, нестандартных подходов, технологий и методов осуществления функций по руководству социальными группами и организациями [2].

Дефиниция «креативный менеджмент» становится сегодня не только модной, но и востребованной. Понимая под менеджментом эффективное управление, включающее межличностные отношения, управление организацией с целью достижения высоких результатов в профессиональной деятельности, путём рационального использования ресурсов, суть отличия креативного менеджмента состоит в том, что подход в решении задач и проблем организации должен быть творческим и нестандартным, а также неожиданным.

Руководитель с креативным мышлением умеет видеть в стандартном — нестандартное, в нелогичном — логичное, в отрицаемом — позитивное. Необходимостью подготовки специалистов нового типа, отвечающих запросам, предъявляемым рынком труда, обусловлены возросшие требования к креативности руководителя вуза [5; 7].

Об увеличении спроса на управленцев с развитыми творческими способностями свидетельствует появление вакансий «креативных менеджеров» на рынке труда. Креативный менеджмент «работает» там, где создаваемый интеллектуальный продукт не может быть однозначно приписан отдельной личности, а, безусловно, является результатом деятельности коллектива.

Креативный менеджмент опирается на креативистику — область знаний о продуктивном коллективном решении творческих задач. Креативистика базируется на ряде аксиом:

- для реального эффективного творчества необходимо всестороннее проникновение в сущность оказавшейся в поле зрения предметной области (аксиома «глубинность знаний»);

- творчество требует отказа от сложившихся стереотипов, догм и штампов; зачастую создание нового сдерживается лишь психологической инерцией, отсутствием неординарной точки зрения (аксиома «замыливание глаза»);

- отторжение сложившихся стереотипов нельзя возводить в абсолют, оно должно быть строго рациональным, взвешенным и продуманным (аксиома «выплескивание ребёнка вместе с водой»);

- какими-либо организационными и иными волевыми мерами, чисто управленческими ухищрениями «произвести» творца невозможно (аксиома «крылья даны от природы»);

- наука о творчестве и креативный менеджмент, сами по себе не порождая творца, позволяют ему, овладеть более мощным и совершенным инструментарием для своей деятельности (аксиома «встать на крыло») [1; 3].

Таким образом, возникает необходимость пересмотра сложившейся системы профессиональной подготовки: развитие креативности, как основной управленческой компетенции, становится главной целью на протяжении всего периода профессиональной подготовки руководителя.

Выделение креативности в качестве детерминанты эффективной управленческой деятельности, подразумевает решение целого ряда задач. Среди них: определение роли креативности в различных аспектах управленческой деятельности; выявление мотивов и инструментов социальной мотивации творческого подхода руководителя к профессиональной деятельности; идентификация свойств личности и социокультурной среды, оказывающих



положительное влияние на развитие креативности личности, факторов креативности и творческой активности личности; определение возможностей, ограничений, методов развития креативности личности — методов формирования устойчивой направленности личности к творческой деятельности и создания условий для «количественных и качественных преобразований» креативности личности [2; 4].

Для успешного развития креативности руководителей целесообразно использовать эвристические методы решения управленческих задач: метод эвристических вопросов, инверсии, эмпатии, синектики, мозговой штурм и др.

Формирование креативного подхода к управлению, предъявляет новые требования к организационному проектированию и определяет необходимость построения современных структур, позволяющих создать не копируемые конкурентные преимущества, раскрыть творческий и повысить мотивационный потенциал персонала организации, усилить результативность совместной работы [6; 8].

Организационное построение осуществляется на основе творческой интеграции *функционально-ориентированного* (свойственного классическому подходу к управлению), *процессно-ориентированного* (характерного для рыночного подхода) и *системно-целевого* (позво-

ляющего объединить основополагающие внутренние переменные организации на основе реализации социальной ответственности, совершенствования и обучения) подходов к организационному проектированию при реализации идеи максимально возможного внедрения командной работы [9].

Основные элементы модели креативной организации: миссия; общая стратегическая установка; основные ценности; стратегия развития человеческих ресурсов; методы управления персоналом; основные принципы управления; структура управления; стиль руководства; мотивация и стимулирование труда персонала; подбор персонала; оценка и аттестация персонала; организационная культура и социокультурные условия труда.

Литература

1. Алиева С.В. Креативное образование управленческих кадров в высшей школе. Ростов-на-Дону-Пятигорск: Изд-во СКАГС, 2004. 388 с.
2. Батоврина Е.В. Развитие креативности управленцев в процессе профессиональной подготовки: Дис. канд. социол. наук. М.: МГУ, 2007. 224 с.
3. Ванюрихин Г.И. Креативный менеджмент // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 123–143.
4. Лузгин В.А. Акмеологические особенности развития профессионального творчества руководителя: Автореферат дис. ... канд. пед. наук. М., 2004. 24 с.

5. *Морозов А.В.* Креативность как основа инновационной активности и профессионализма современного руководителя // Психология в экономике и управлении. 2014. № 1. С. 125–129.
6. *Морозов А.В.* Особенности управления высшим учебным заведением в современных условиях // Управление образованием: теория и практика. 2016. № 2(22). С. 90–106.
7. *Морозов А.В.* Особенности управленческой деятельности современного руководителя образовательной организации. М: ФГБНУ «ИУО РАО», 2017. 178 с.
8. *Филиппова Т.И., Морозов А.В.* Развитие языковой подготовки как одной из приоритетных управленческих компетенций современного руководителя // Проблемы государственного, регионального и муниципального управления в условиях посткризисного развития // Сборник статей / Отв. ред. Е.В. Годовова. Оренбург: ООО Типография «Агентство-Пресса», 2018. С. 237–241.
9. *Шекиня С.В.* Управление персоналом современной организации. М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 2002. 368 с.