

ΛΟΓΟΣ



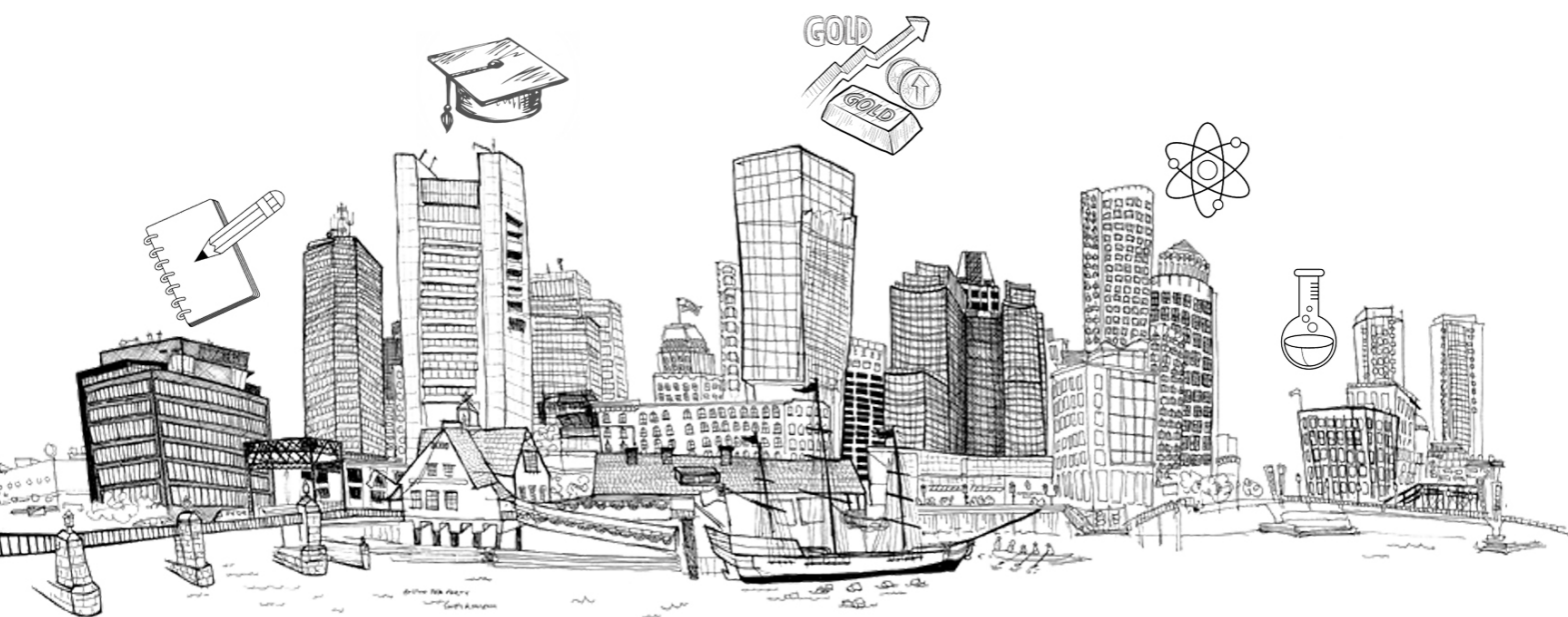
THE ART OF SCIENTIFIC MIND

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS

WITH PROCEEDINGS OF THE IV INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

SCIENTIFIC PRACTICE: MODERN AND CLASSICAL RESEARCH METHODS

MAY 26, 2023 • BOSTON, USA 



ISBN 979-8-88955-788-3 (PDF)

ISBN 978-617-8126-18-6

DOI 10.36074/logos-26.05.2023



EUROPEAN
SCIENTIFIC
PLATFORM

ΛΟΓΟΣ

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS

WITH PROCEEDINGS OF THE IV INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

**«SCIENTIFIC PRACTICE:
MODERN AND CLASSICAL
RESEARCH METHODS»**

MAY 26, 2023 • BOSTON, USA

Boston, USA
«Primedia eLaunch»
2023

Vinnytsia, Ukraine
«Yevropeiska naukova platforma»
2023

EFSP

DOI 10.36074/logos-26.05.2023.011

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ГОЛОВНИЙ ТРЕНД В УПРАВЛІННІ ОСВІТНИМИ СИСТЕМАМИ

ORCID ID: 0000-0002-3812-6579

Саух Ірина Василівна

доктор економічних наук, професор
Житомирський державний університет імені Івана Франка

УКРАЇНА

Сучасний світ є надмірно складним, тому «рішення для усіх та назавжди» вже не працюють. Відтак, усталені, стандартні методи управління, що «працювали» від Ф. Тейлора та А. Файоля до початку XXI століття, в умовах сьогодення породжують одразу дві протилежні проблеми. З одного боку, вони не задовільняють специфічні запити освітніх систем (наприклад, зрушення з особистісно орієнтованої освіти на командно орієнтовану). З іншого – дають лише професійні навички, ігноруючи вкрай необхідні метакомпетенції: творчі здібності, комунікативність, емпатію, командну роботу, критичне мислення та ін. Подібну точку зору висловлює Рік Смайєр, відомий американський футуролог, президент Центру громад майбутнього (Center for Communities of the Future), справедливо вказуючи на те, що "минуле не є хорошим провісником майбутнього", тому "потрібно змістити акцент від минулого впевненості і ясних результатів до майбутнього, яке потребує примирення з непевністю та двозначністю" [1].

За прогнозами аналітиків Всесвітнього економічного форуму, ідеальний керівник у 2020 г. повинен був мати принаймі 10 ключових компетенцій. Серед них креативність займала третє місце (перше і друге відповідно – “вміння вирішувати складні завдання” та “критичне мислення”) [2]. При цьому практично кожна з компетенцій, що увійшла до цього списку, може або бути включеною до структури креативності, або спирається на неї. Це особливо стосується таких компетенцій, як “емоційний інтелект”, “когнітивна гнучкість”, “управління людьми”, що свідчить про затребуваність креативності в управлінській діяльності, особливо в умовах постіндустріальної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної проблематики свідчить про необхідність розгляду ключових умов, які забезпечують ефективність процесу формування креативної компетентності менеджера освітнього закладу та систематизацію його наукового підґрунтя. Науковцями підкреслюється така визначальна відмінність креативності – вона постає високонадійним джерелом конкурентних переваг організацій, що обумовлює формування «креативних спеціалістів» високотехнологічних галузей та соціального адміністрування – управління, консалтингових, правничих, освітніх, методичних послуг [3, с. 1125].

Однак, проведений нами контент-аналіз дозволяє констатувати, що в науковій літературі не знайшли повного відображення питання ефективності процесу формування креативної компетентності в управлінні освітніми системами та обґрунтування умов, що його забезпечують.

Ми пояснюємо це тим, що, по-перше, сьогодні існує теоретична неоднозначність та розмитість понятійного апарату щодо креативності управлінської діяльності; по-друге, має місце відсутність логічно обґрунтованої

та завершеної концептуальної моделі управлінської креативності, по-третє, не існує розроблених механізмів функціонування та засобів формування даного управлінського феномену в сфері освіти.

Вважаємо, що вихідними компонентами креативності управлінської діяльності в закладах освіти є 1) знання актуалізованих потреб освітньої системи країни в цілому та регіональних, зокрема; а також тенденцій суспільного розвитку; 2) опанування різноманітністю наукових течій в сфері менеджменту освіти; 3) світоглядні позиції особистості; 4) толерантність до невизначеності та готовність долати перешкоди; 5) відповідальна громадянська позиція; 6) стратегічне мислення.

В умовах несформованості цілісної наукової системи креативного менеджменту, її складових елементів, постає необхідність ідентифікації головних проблемних аспектів імплементації креативного менеджменту в сферу практичної реалізації [4, с. 72].

Креативність в управлінні освітніми системами продукує спроможність навчального закладу створювати умови для розвитку продуктивного критичного (нетрадиційного) мислення, вміння адаптуватись і згодом перетворювати середовище.

Концептуальними ознаками імплементації креативних засад управління в освітніх системах є домінування фокусування зусиль на підвищенні продуктивності та конкурентоспроможності закладів освіти, поліпшення інноваційного бізнес-середовища організації, стимулювання інноваційної активності, поширення глобальних цільових ланцюгів освітнього закладу шляхом діалогу з питань стратегії розвитку, створення мереж обміну інформацією та наукового співробітництва.

В той же час креативність в управлінських процесах закладів освіти передбачає такий «організаційний підхід, в межах якого здійснюється онтологічне стратегування організацій та їх підсистем, у тому числі управління розвитком креативних компетенцій працівників з подальшою реконфігурацією об'єкта управління» [5, с. 133]. Важливим також з нашої точки зору є інституціональне стимулювання креативності в управлінні освітніми системами, яка сьогодні беззаперечно забезпечує безупинний інноваційний поступ постіндустріального суспільства країни.

В умовах утвердження концепції креативності управлінської діяльності як відображення нових контурів управління освітніми системами вкрай важливим постає дослідження впливу наявних проблем на її розвиток. Для дослідження впливу проблем на розвиток креативності управлінської діяльності слід використовувати проблемно-орієнтований підхід та визначати рівні наявних проблем, що встановлені відповідно до взаємообумовленого ієрархічного впливу, вирішення розв'язання яких забезпечить подальше поширення та впровадження систем креативного менеджменту в освітніх організаціях. Враховуючи той безперечний факт, що на вершині ієрархії проблем знаходиться проблема недостатності ресурсного, інформаційного та організаційного потенціалу організації задля розвитку креативності в управлінні освітніми системами, вона вимагає подальшого поглибленого дослідження.

Список використаних джерел:

- [1] Rick Smyre. On Searching for New Genes: A 21st Century DNA for Higher Education // URL <http://www.newhorizons.org/future/smyre4.htm>.

- [2] Продіус, О.І. (2012). Креативний менеджмент як запорука сучасного ефективного управління. *Економіка: реалії часу*, (3–4(4–5)), 67–72. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2012/No3-4/67-72.pdf>. Prodius, O. I. (2012). Kreatyvnyi menedzhment yak zaporuka suchasnoho efektyvnoho upravlinnia [Creative management as a guarantee of the modern effective management]. *ECONOMICS: time realities*, 3–4(4–5), 67–72. [In Ukrainian].
- [3] Solow, Robert M. (2010). Stories about economics and technology. *The European Journal of the History of Economic Thought*, (17), 1113–1126.
- [4] Саух, І.В. (2021). Креативність в менеджменті та креативний менеджмент: мета-аналіз. *Marketing and Management of Innovations*, 1 (79), 65-80. <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/en>
- [5] Серенок, А.О. (2012). ІКТ та економіка знань в умовах переходу до інформаційного суспільства. *Теорія та практика державного управління*, (3), 130–138.