

УДК 159.99

## МЕТОДИКА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

*Заречнева Елена Ивановна*

*Аспирант, Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия*

*e-mail: [werowarya@mail.ru](mailto:werowarya@mail.ru)*

В статье исследуется методика стимулирования активности специалиста творческого коллектива в инновационном проекте при помощи распределения (дифференциации) направлений его целеполагания и построения маршрута достижения цели научно-инновационной деятельности. Автором рассматривается алгоритм, основанный на поэтапной работе специалиста творческого коллектива инновационного проекта с личной и профессиональной мотивацией как способом стимулирования его творческой активности в инновационном проекте.

**Ключевые слова:** творческая активность в инновационном проекте, мотивация, творческое мышление.

## METHODOLOGY FOR STIMULATING THE CREATIVE ACTIVITY OF A SPECIALIST FOR THE DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF AN INNOVATIVE PROJECT

*Zarechneva Elena Ivanovna*

*Postgraduate student, Altai State University, Barnaul, Russia*

*e-mail: [werowarya@mail.ru](mailto:werowarya@mail.ru)*

The article examines the methodology of stimulating the creative activity of a specialist of a creative team in an innovative project by distributing (differentiating) the directions of its goal-setting and building a route to achieve the goal of scientific and innovative activity. The author considers an algorithm based on the step-by-step work of a specialist of the creative team of an innovative project with personal and professional motivation as a way to stimulate his creative activity in an innovative project.

**Key words:** creative activity in an innovative project, motivation, creative thinking.

Инновации нужны для того, чтобы создавать новые продукты и услуги, которые будут удовлетворять потребности потребителей. Кроме того, инновации улучшают качество жизни людей и решают многие социальные проблемы. Например, с помощью инноваций можно создать более эффективные методы лечения болезней и улучшить качество образования.

Создание инноваций, их внедрение невозможно без специалистов, обладающих определенными личными и профессиональными качествами.

Инновационное развитие - это процесс создания и внедрения новых технологий, продуктов и услуг, которые повышают эффективность и конкурентоспособность экономики государства. В России этот процесс идет достаточно активно, но есть определенные задачи, которые необходимо решить для достижения полной эффективности: экономические, кадровые, развития инфраструктуры и доверия к инновационным проектам.

Одна из основных задач - это повышение квалификации кадров. Многие инновационные центры нуждаются в высококвалифицированных специалистах, которые могут работать с новыми технологиями и создавать новые продукты. Однако в России не хватает таких специалистов, что затрудняет процесс инновационного развития.

Ни один инновационный проект (Ипр) не сможет существовать и развиваться только на экономических ресурсах, без человеческих. Специалисты творческих коллективов Ипр объединяются для работы над проектом по определенным алгоритмам. Это всегда коллективы ученых, как правило, замотивированных на эффективный результат своей деятельности. Специалисты творческих коллективов Ипр, прежде всего, творческие люди. Им свойственны творческая активность, стремление к развитию и познавательная мотивация.

Творческая активность (ТА) – это процесс создания чего-то нового и уникального. Научное творчество – это создание в воображении модели мира, которая адекватна существующей, то есть единственно возможной, реальности [1]. Для стимулирования ТА специалиста по разработке Ипр можно применять следующие методы: предоставление свободы творчества (специалист должен иметь возможность свободно выражать свои идеи и мысли, не боясь критики или ограничений); поддержка инновационных идей (специалист должен чувствовать, что его идеи ценятся и что они могут быть реализованы [10]); обучение и развитие (специалист может быть обучен новым технологиям и методам работы, которые помогут ему создавать Ипр); мотивация (специалист

должен понимать, что его работа важна для Ипр и что она может привести к успеху) и пр.

Среди условий, стимулирующих творческую активность специалиста, выделяют: уверенность в своих силах, доминирование эмоций радости и даже определенная доля агрессивности; склонность к риску; отсутствие боязни показаться странным, необычным; отсутствие конформности – изменения в поведении или мнении человека только под влиянием реального или воображаемого давления со стороны другого человека; хорошо развитое чувство юмора; наличие богатого по содержанию подсознания (подпороговой чувствительности), склонность к фантазированию и планированию деятельности (табл. 1).

Таблица 1. Условия развития творческого мышления

<b>Условия, стимулирующие развитие творческого мышления</b>	<b>Условия, препятствующие развитию творческого мышления</b>
Ситуации незавершенности или открытости в отличие от жестко заданных и строго контролируемых	Избегание риска, страх выйти за заданные рамки
Разрешение и поощрения множества вопросов	Стремление к успеху во что бы то ни стало
Стимулирование ответственности и независимости	Жесткие стереотипы и убеждения в мышлении и поведении
Акцент на самостоятельных разработках, наблюдениях, чувствах, обобщениях	Конформность, ригидность мышления
Благоприятный психологический климат в ТК, способствующий профессиональной реализации каждого специалиста	Неодобрительные оценки воображения, фантазии, исследования

Одним из наиболее значимых факторов стимулирования творческой активности специалиста Ипр является его мотивация. Специалисту необходим мотив, побуждающий к инновационной деятельности. Мотив – это внутреннее побуждение человека к действию [2], поэтому и ТА специалиста ТК не

статичное понятие. Она постоянно меняется: ее уровень то снижается, то повышается. Это в свою очередь зависит от уровня мотивации специалиста и от ключевого мотива его деятельности в Ипр. Мотив исследования у специалиста, занимающегося научной деятельностью, формируется на основе перечня сформированных у него морально-нравственных ценностей, а именно приоритетности для него таких терминальных ценностей, как образование, профессиональная деятельность, саморазвитие, личностный рост. В самом общем плане мотив – это то, что определяет, стимулирует, побуждает человека к совершению какого-либо действия, включенного в определяемую этим мотивом деятельность [6]. Сложность и многоаспектность проблемы формирования мотивов творческой деятельности обуславливает множественность подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры, а также к методам ее изучения (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, М. Аргайл, В.Г. Асеев, Дж. Аткинсон, Л.И. Божович, К. Левин, А.Н. Леонтьев, М.Ш. Магомед-Эминов, А. Маслоу, Ж. Нюттен, С.Л. Рубинштейн, З. Фрейд, П. Фресс, В.Э. Чудновский, П.М. Якобсон и др.)

В психологии идет поиск путей активизации мотивационного и творческого потенциала специалистов, занимающихся разработкой и реализацией Ипр; учета динамических особенностей структуры мотивации; исследуется проблема формирования мотивации учения, мотива исследования, поиска новых путей решения научных задач, развития творческого потенциала специалистов, стимулирования творческой активности специалистов, обеспечивающей повышение эффективности научно-исследовательской деятельности (НИД).

В настоящее время представления о природе творческого мышления личности и способах его активизации носят дискуссионный характер. По-прежнему остается спорным вопрос, является ли творческий процесс «нормативным» для всех, но имеющих более сильные или слабые проявления у каждого индивида, или он доступен только отдельным личностям в

определенные моменты времени, при совпадении определенных условий. Вопрос интересен тем, что, возможно, существует метод контролировать, «тренировать» и активизировать процесс творческого мышления.

Потребность в творческих кадрах в Ипр и НИД определяет проблему активизации творческого потенциала личности специалиста ТК. Специалист с неисчерпаемыми творческими ресурсами повышает конкурентоспособность производства в условиях региона и отрасли. Высокая практическая значимость проблем профессионализации обуславливает их изучение представителями разных наук, а наукой психологией особенно.

Таким образом, изучение ТА специалиста ТК и мотива, побуждающего его к ТА как корреляционной единицы, способствующей достижению целей НИД является актуальной задачей.

Целью данной работы является описание метода стимуляции творческой активности специалиста, при помощи распределения (дифференциации) направлений его целеполагания и построения маршрута достижения цели научно-инновационной деятельности за счет закрепления положительных эмоций от состояния успеха.

На основе анализа литературы [1, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11] нами была разработана методика стимулирования творческой активности специалиста, описанная ниже.

В условиях вуза и научно-исследовательской лаборатории наиболее эффективным методом активизации творческой активности специалистов ТК является психологический тренинг (упражнения). Формирование мотивов познания и творческого развития специалиста в тренинге происходит через приобретение, анализ и переоценку собственного жизненного и профессионального опыта в процессе группового взаимодействия, практического исследования собственного потенциала, способов и желания самореализации в НИД.

В психологическом тренинге создается возможность актуального соотнесения полученной информации и собственной деятельности, эмоционального переживания новых мотивационных моделей поведения, творческих ресурсов и связанных с ними результатов профессиональной деятельности специалиста ТК.

Рассматриваемая в статье авторская методика стимулирования творческой активности специалиста основана на элементах метода нейросинергетического программирования С.В. Ковалева [9]. Планируется ее применение для осознания специалистом ТК объективных причин для его творческого, профессионального развития в процессе НИД. На основе полученных в ходе проведения методики данных, возможно создание творческой группы особо замотивированных специалистов ТК для эффективной НИД в условиях региона и отрасли. Методика состоит из нескольких этапов и может проводиться как комплексно, так и отдельными блоками. В методике предлагается первичный этап формирования мотивов к НИД специалистов ТК и активизации их творческой активности, а именно изучение их наличия и закрепление на уровне личной осознанности.

На первом этапе специалисту предлагается ответить на четыре вопроса, касающихся его творческого развития на основе формирования мотивации к познанию при помощи техники «Квадрата Декарта» как метода формирования целеполагания. В данной технике одна и та же ситуация рассматривается с четырех противоположных сторон, и у специалиста имеется возможность взвесить последствия любого выбора (табл. 2).

Таблица 2. Квадрат Декарта

Что я получу, если сделаю это	Что я получу, если <i>Не</i> сделаю это
Что я потеряю, если сделаю это	Что я потеряю, если <i>Не</i> сделаю это

Далее работа со специалистом по данной методике продолжается по следующим этапам:

1-й этап. Принятие решения. Изучение побуждающего мотива к НИД у специалистов ТК предлагается начать с дифференциации альтернатив этой деятельности для каждой отдельной личности и принятия положительного решения, основанного на личной осознанности этого мотива. В упражнении каждый из четырех секторов в психологическом плане представляет собой как бы четыре альтернативы, из которых человеческий мозг в силу свойственной ему экономности обычно воспринимает и использует только одну. На данном этапе специалист ТК прорабатывает все альтернативы и на основании собственных ответов на вопросы принимает решение о необходимости творческого развития и (или) достижения целей Ипр. Выглядит это примерно так (все альтернативы прописываются специалистом ТК самостоятельно) (табл. 3).

Таблица 3. «Альтернативы НИД специалиста ТК по Квадрату Декарта»

1 СЕКТОР	2 СЕКТОР	3 СЕКТОР	4 СЕКТОР
Что ПРОИЗОЙДЕТ в моей жизни, если я БУДУ творчески активным (Достигну целей Ипр)	Что ПРОИЗОЙДЕТ в моей жизни, если я НЕ БУДУ творчески активным (Не достигну целей Ипр)	Чего НЕ ПРОИЗОЙДЕТ в моей жизни, если я БУДУ творчески активным (Достигну целей Ипр)	Чего НЕ ПРОИЗОЙДЕТ в моей жизни, если я НЕ БУДУ творчески активным (Не достигну целей Ипр)

На данном этапе важен выбор подходящей альтернативы деятельности, присущий каждой отдельной личности, на основе которой специалист ТК принимает решение. Как правило, выбор альтернатив первого сектора квадрата говорит о наличии побуждающего мотива к творческой активности в Ипр. Далее следует его закрепление («якорение») способом личностного осмысления нецелесообразности альтернатив всех остальных 3-х секторов и результатов уже имеющегося позитивного опыта творческой активности в НИД (успеха).

Далее, для закрепления результата и осознания наличия побуждающего мотива к творческой активности возможно применить технику терапевтической метафоры, а именно притчу о мудреце и бабочке, финалом которой является утверждение «Все в твоих руках» [9]. Обсуждать притчу не рекомендуется. Необходимо лишь сделать некоторую паузу. Дать специалисту минуту на осмысление, рефлексию.

2-й этап. Создание противоположных идентичностей. Далее работу возможно строить на создании двух идентичностей: «Я творчески активный» и «Я творчески неактивный» с проработкой качеств личности. Для этого специалист ТК проговаривает и записывает свои личностные и профессиональные качества, упоминая ситуацию успеха и ситуацию неуспеха в случае творческой активности и пассивности. Нужно, чтобы четко были прописаны и осмыслены личностные и профессиональные качества в том и другом случае. Эти качества как бы включаются и выключаются в двух идентичностях.

Пример. Первая идентичность: «Я творчески активный». «Я как личность: работоспособный, опытный, целеустремленный, активный, настойчивый, оптимист и т. д.». «Я как специалист всегда достигаю цели Ипр, всегда учусь новому и применяю знания в профессиональной деятельности».

Вторая идентичность: «Я творчески неактивный». «Я как личность: пассивный, неопытный, нецелеустремленный, не настойчивый в достижении цели, пессимист и т. д.». «Я как специалист неустойчив в достижении профессиональных целей, пассивен, не познаю новое, не развиваюсь и пр.».

3-й этап. Создание триггера (спускового крючка). На данном этапе специалисту ТК необходимо четко понять, какой триггер запускает появление идентичности, стремящейся к ТА в Ипр; в каких условиях этот триггер запускается. Для этого обозначается вектор от одной идентичности к другой. В данном контексте вектор – это целенаправленный толчок, состоящий из осмысления действий и ресурсов личности специалиста ТК:



1. Как я перехожу от одной идентичности к другой?
2. Что и кто этому способствует?
3. В каких условиях одна идентичность переходит в другую?

Триггер – это так называемый спусковой крючок, который будет «включать» идентичность «Я творчески активный». Специалист ТК прописывает все имеющиеся мысли и выделяет основную, которая, по его мнению, всегда заставляет его плодотворно работать, быть целеустремленным, стремиться к успеху, ставить цели и добиваться их, развивать творческий потенциал. Подобным триггером может быть: опыт проживания позитивных эмоций и чувства удовлетворенности от признания результатов успешной работы в Ипр, позитивные отзывы более успешных коллег, учителей, наставников, статус Ипр и его успешный результат, материальное вознаграждение.

Несмотря на то что триггеры, побуждающие к творческой активности у каждого специалиста ТК свои, тем не менее общей составляющей для их запуска является совпадение ожиданий субъекта и полученной им обратной связи по результатам своей деятельности, то есть совпадение личного концептуального образа результата профессиональной деятельности специалиста ТК Ипр и имеющегося фактического результата Ипр. Ожидания, в свою очередь, строятся на элементах личной системы ценностей специалиста, которые сохраняют систему его жизнедеятельности в соответствии с морально-нравственными нормами, принятыми в обществе на данный период времени его развития в определенных граничных условиях.

4-й этап. «Якорение». Следующим этапом является «якорение» позитивных эмоций от предыдущих успехов, проживания состояния «Я творчески активный». Термин «якорение» применяется в нейролингвистических технологиях и представляет собой сложный процесс закрепления ощущения и чувства совместно с прикосновением, пожатием и т. д. [9]. В данном случае якорение в его истинном значении не используется.

Рекомендуется как бы якорение, то есть закрепление позитивных ощущений, чувств и эмоций специалиста ТК в момент пика творческой активности.

Смысл упражнения сводится к тому, что специалисту ТК предлагается вспомнить свои чувства и ощущения в те моменты, когда он был творчески активен, что-то создавал, придумывал, получал одобрение своей работы, которая была успешна и принята на высоком уровне (продукт Ипр, статья, публикация, исследование и т. д.). «Якорение» здесь происходит в четком прочувствовании, рефлексии, осмыслении и закреплении на эмоциональном уровне самого момента ТА. Специалист ТК как бы погружается в прожитую им ранее ситуацию получения эмоционального удовлетворения от ТА и закрепляет свои эмоции и чувства.

Пример. Эмоции и чувства в ситуации ТА: радость, удовлетворение, спокойствие, азарт, эйфория, гордость за результат Ипр и т. д. На данном этапе рекомендуется четкое осмысление и принятие всего спектра позитивных эмоций при помощи проговаривания, записи или символизации.

5-й этап. Выход на проблему. Далее следует этап проработки проблемы «Почему нет желания быть творчески активным систематически?», «Что мешает творческой активности?». Специалист ТК также прописывает все имеющиеся преграды. Четко дифференцирует, что (или кто) мешает его ТА, не дает заниматься плодотворной НИД в Ипр, ответственно подходить к выполнению профессиональных обязанностей в Ипр: то, что зависит конкретно от него самого.

Пример. То, что зависит от меня: моя пассивность, отсутствие стимула; неумение расставлять приоритеты в деятельности; неумение правильно распределять время; неумение правильно распределять личные ресурсы; неумение простраивать дальнейшую перспективу; неумение применять полученные знания; страх изменений; невозможность принятия чужого мнения и т. д.

6-й этап. Закрепление побуждающего мотива к ТА для НИД в Ипр. На данном этапе специалист ТК осознает и прописывает все собственные ресурсы, которые всегда помогали ему в ситуациях, когда ТА снижалась и «что-то мешало». Это могут быть оптимизм, вера в себя, коллеги-единомышленники, которые всегда поддержат (окружение), постоянное желание расти, ставить цели и добиваться их и т.д. На этом этапе работы важен переход в позитивное, перспективу роста, здоровая критика значимого для специалиста человека (наставника, коллеги, руководителя). Необходимо прописать как можно больше ресурсов, которые есть у данного конкретного специалиста и которые помогали ему в различных сложных ситуациях, в ситуациях деятельностного (творческого) «застоя».

7-й этап. Создание предварительных программ достижения результата. На этом этапе работы необходим выход на конкретный план действий для достижения результата. Рекомендуется проработать стратегии и конкретные действия, необходимые для ТА и достижения положительного результата в НИД специалиста ТК (табл. 4).

Таблица 4. «Стратегия закрепления мотивации специалиста творческого коллектива к творческой активности»

То, что мне мешает	Мои действия
Леность	Запуск триггера успешной идентичности
Неумение правильно распределять время	Составление графика работы, плана с акцентом на особо важные моменты
Неумение правильно распределять личные и профессиональные ресурсы	Распределение времени труда и отдыха
Неумение простраивать дальнейшую перспективу профессиональной деятельности	Визуализация конечного результата
Пассивность в ТА	Взаимодействие с наставником, успешным коллегой, коллегами из научного сообщества, Ипр

При четком осознании специалистом ТК всех вышеуказанных параметров далее возможно прогнозировать следующее:

- формирование первичного мотива ТА в Ипр, который в дальнейшем необходимо подкреплять;
- некоторый сдвиг в иерархии ценностей в сторону духовно-нравственного развития;
- усиление границ собственного «Я» за счет усиления профессиональной успешности и получения позитивного результата ТА в Ипр
- закрепление необходимых качеств специалиста ТК для ТА;
- выход на результат (изменение степени мотивированности специалиста ТК для ТА в Ипр);
- выявление условий восполнения ресурса ТА при ее снижении;
- определение влияния уровня ТА отдельного специалиста на эффективность НИД ТК Ипр.

В целом схема активизации творческого потенциала личности специалиста ТК Ипр выглядит так (рис. 1).

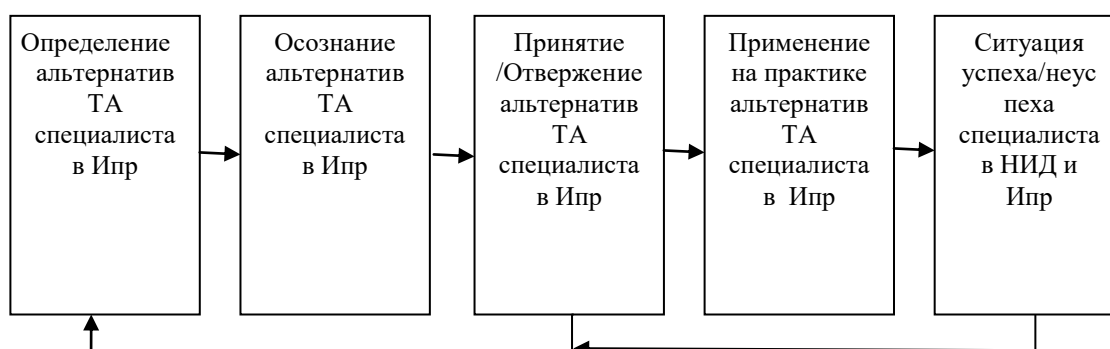


Рис. 1. Схема активизации творческого потенциала личности специалиста ТК Ипр

Таким образом, после прохождения всех этапов методики специалист ТК Ипр может делать выводы об имеющемся у него мотивационном потенциале для творческой активности в Ипр, а также возвращаться на разные этапы методики для повторного прохождения и анализа результатов.

Первичная (пилотная) апробация методики стимулирования творческой активности по вышеизложенному алгоритму была проведена на группе аспирантов АлтГУ (факультета «Инноватика», 3 курс). Группа студентов состояла из 15 человек, многие из которых уже участвовали в инновационных проектах, грантах, конкурсах. Аспиранты были выбраны случайно и анонимно прошли все этапы методики. В результате из 15 аспирантов у 10 человек на этапе принятия решения о необходимости ТА выявлена ее положительная альтернатива, то есть большая часть (66,67%) будущих специалистов принимает для себя необходимость творческой активности в НИД.

Далее, проходя по всем этапам методики, аспиранты определили и зафиксировали для себя триггеры, запускающие их ТА в НИД, стимулы и условия для ТА, то, что мешает и побуждает к ТА. На заключительном этапе (8-й этап) совместно с психологом аспиранты составили план действий для закрепления мотива ТА для эффективной НИД.

Давая обратную связь после работы с методикой, аспиранты озвучивали свои мысли: «Стало понятно, почему делаю паузы в работе», «Интересно, как я фиксирую успех от творческой деятельности», «Осознал(а), что мне мешает творчески расти в НИД и как при этом поступать».

Таким образом, можно сделать следующий вывод: предлагаемая методика дает возможность рефлексии уровня ТА в НИД, помогает зафиксировать мотивы ТА на текущий момент и определяет триггеры ТА в НИД.

В дальнейшем возможна отработка данной методики на практике в вузах и научно-исследовательских лабораториях со специалистами ТК Ипр для получения статистически значимых результатов и их анализа.

Также планируется исследовать динамику показателей ТА специалистов ТК Ипр в зависимости от условий и в контексте психологических ресурсов взаимодействия особо замотивированных специалистов ТК Ипр для эффективной НИД в условиях региона и отрасли.

## Список литературы:

1. Абдуллаева М.М., Корнева О.Г. Творческая активность сотрудников организации: обзор современных исследований // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 3. С. 100–123.
2. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. М. : Мысль, 1976. 230 с.
3. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Стимулирование инновационной активности персонала организации на основе корпоративной культуры // Дискуссия. 2018. Вып. 88. С. 28–37.
4. Биктина Н.Н. Мотивация достижения успеха и личностные особенности студентов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2021. Т. 10. № 1(34). С. 331–334.
5. Виханский О. С., Миракян А. Г. Новое тысячелетие: управленческие аномалии и современные концепции лидерства // Российский журнал менеджмента. 2018. № 16(1). С. 131–154.
6. Выготский Л. С. Воображение и творчество в детском возрасте. СПб. : Изд. Союз, 1997. 96 с.
7. Давыдова Н.Н. Пути раскрытия творческого потенциала педагогических работников в условиях саморазвивающегося образовательного учреждения // Муниципальное образование: инновации и эксперимент 2010. № 1. С. 55–57.
8. Дударева Ю. Б. Развитие творческого мышления в системе дополнительного образования детей и взрослых // Молодой ученый. 2016. № 6. С. 767–771. URL: <https://moluch.ru/archive/110/>
9. Ковалев С.В. Основы нейротрансформинга или психотехнологии управления реальностью. М. : Профит Стайл, 2009. 224 с.
10. Осипова, А. С., Кабалина, В. И., Мондрус, О. В. Практики привлечения и отбора талантливых сотрудников в экономике знаний и традиционных отраслях // Организационная психология. 2018. № (4). С. 39–74.
11. Подгузова Е.Е. Развитие креативности специалистов социально-культурной сферы в процессе вузовской подготовки: Монография. М. : СГИИ, 2006. 132 с.

## References:

1. Abdullaeva M.M., Korneva O.G. Tvorcheskaya aktivnost' sotrudnikov organizacii: obzor sovremennyh issledovaniy // Organizacionnaya psi-hologiya. 2020. T. 10. No 3. P. 100–123.
2. Aseev V. G. Motivaciya povedeniya i formirovanie lichnosti. M. : Mysl', 1976. 230 p.
3. Belkin V.N., Belkina N.A., Antonova O.A. Stimulirovanie innovacionnoj aktivnosti personala organizacii na osnove korporativnoj kul'tury // Diskussiya. 2018. No. 88. P. 28–37.

4. Biktina N.N. Motvaciya dostizheniya uspekha i lichnostnye osobenno-sti studentov // Azimut nauchnyh issledovaniy: pedagogika i psihologiya. 2021. Vol. 10. No 1(34). P. 331–334.
5. Vihanskij, O. S., Mirakyan, A. G. Novoe tysyacheletie: upravlencheskie anomalii i sovremennye koncepcii liderstva // Rossijskij zhurnal menedzhmenta. 2018. No 16(1). P. 131–154.
6. Vygotskij L. S. Voobrazhenie i tvorchestvo v detskom vozraste. SPb. : Izd. Soyuz, 1997. 96 p.
7. Davydova N.N. Puti raskrytiya tvorcheskogo potenciala pedagogicheskikh rabotnikov v usloviyah samorazvivayushchegosya obrazovatel'nogo uchrezhdeniya // Municipal'noe obrazovanie: innovacii i eksperiment. 2010. No 1. P. 55–57.
8. Dudareva YU. B. Razvitie tvorcheskogo myshleniya v sisteme dopolnitel'nogo obrazovaniya detej i vzroslyh // Molodoj uchenyj. 2016. No 6. P. 767–771. URL: <https://moluch.ru/archive/110/>
9. Kovalev S.V. Osnovy nejrotransforminga ili psihotekhnologii upravleniya real'nost'yu. M. : Profit Stajl, 2009. 224 p.
10. Osipova, A. S., Kabalina, V. I., Mondrus, O. V. Praktiki privlecheniya i otbora talantlivyh sotrudnikov v ekonomike znanij i tradicionnyh otraslyah // Organizacionnaya psihologiya. 2018. No (4). P. 39–74.
11. Podguzova E.E. Razvitie kreativnosti specialistov social'no-kul'turnoj sfery v processe vuzovskoj podgotovki: Monografiya. M. : SGII, 2006. 132 p.