

Посилання: Канафоцька Г.П. Синергетичний ефект командної кооперації у менеджменті творчості/ Г. Канафоцька // Матеріали Всеукраїнської конференції [«Синергетика і творчість»]. (Київ, 11 лист. 2011 р.) – К., 2011 – 284 с. – С. 148-160.

Канафоцька Г.П.

м. Київ

Інститут лідерства та соціальних наук Київського університету

імені Бориса Грінченка

E-mail: g_kan@ukr.net

Синергетичний ефект командної кооперації у менеджменті творчості

Анотація. Проаналізовано стан та пріоритети діяльності в освітній та науковій сфері й обґрунтовано значення нової парадигми менеджменту – менеджменту творчості в забезпеченні синергетичного ефекту командної кооперації.

Сучасна освіта “перебуває в пошуках нової стратегії мислення, спрямованої на парадигмальні трансформації в системі знання про людину, суспільство, природу, світ в цілому”, і спрямована на впровадження інновацій [1].

Розвиток і трансформація освітньої сфери України та її модернізація передбачає саме інноваційний поступ, про що наголошується у Національній доктрині розвитку освіти України. Поєднання освіти і науки є умовою модернізації системи освіти, головним чинником її дальшого розвитку, що забезпечується інноваційною освітньою діяльністю у навчальних закладах усіх типів, рівнів акредитації та форм власності та поглибленням співпраці та кооперації навчальних закладів і наукових установ, широким залученням до навчально-виховного процесу та дослідницької роботи в навчальних закладах учених Національної академії наук України та галузевих академій [2].

Як бачимо, трансформація та модернізація освітньої сфери України лежить через інноваційні процеси і співпрацю – командну кооперацію усіх структурних підрозділів, починаючи з державних законодавчих, виконавчих органів влади, включаючи регіональний рівень, Національної академії наук та галузевих академій, вищих та профільних навчальних закладів різних рівнів акредитації та загальноосвітніх шкіл і дошкільних закладів освіти відповідного рівня акредитації і форми власності.

Освіта, особливо вища, і наука тісно взаємозв'язані. На стіні Болонського університету викарбувано слова: «Без науки немає вищої освіти», які свідчать про сучасні пріоритети інтеграції вищої освіти і науки. Для прикладу: майже 60 відсотків фундаментальних досліджень проводяться в університетах США. Понад 3 відсотки від ВВП витрачається на науку в

розвинених країнах світу. На наукову та науково-технічну діяльність, згідно з держбюджетом на 2011 рік, в Україні витрачається 0,37 відсотка від ВВП, що є найнижчим показником у Європі. [3, с. 30]

Інноваційні процеси завжди пов'язані з ризиком, трансформаціями та змінами. Особливо гостро стоїть це питання в освітній сфері України. Освітні реформи на рівні держави не демонструють намір ефективно трансформувати освітню сферу і вивести її на гідний міжнародний рівень завдяки інноваціям.

За риторикою про рух до європейської освіти на рівні Верховної ради і відповідних профільних комітетів і міністерств зроблено все можливе, аби зберегти нинішню систему, котра задовольняє більшість головних учасників скоріше політичної, ніж освітньої сфери [3, с. 30].

Якщо говорити про інноваційний поступ освіти, то йому має передувати інтеграційне поєднання науки і практики. При забезпеченні даного інноваційного поступу потрібно створити певні умови для реалізації можливостей як на рівні держави, так і на рівні конкретної організації.

Давайте розглянемо інновацію як результат завершеного процесу творчої діяльності людини. З чого він починається? Починається він з ідеї як результату творчо-розумового процесу людини та впроваджені новачії як експериментального результату втіленої ідеї в практику людської діяльності.

Якщо заглибитися у розуміння суті інновацій, то стане зрозумілим, що для цього потрібно пройти певний шлях, в основі якого лежить ідея як результат незалежних творчо-розумових процесів людини.

Творчий процес є складним багатовимірним феноменом, а творча ініціатива кожної людини, що реалізується в особистій, професійній та суспільній сферах є значним ресурсом суспільного розвитку. Реалізація творчого потенціалу кожної людини є основним джерелом поступального розвитку історії, культури та цивілізації в цілому.

Науково-технічний прогрес надзвичайно загострив питання самоідентифікації особистості і її прагнення до самореалізації, а існуючі парадигми менеджменту не можуть запропонувати механізми та методи людської взаємодії як в соціумі, так і в первинних колективах організацій з урахуванням сучасних тенденцій людського розвитку, які б дозволили створити та забезпечити умови, гідні людини-творця.

Донині ми не маємо чіткої теорії творчості, яка б задовольнила і теоретичні, і практичні запити теорії менеджменту. Усвідомлюючи, що спеціалізоване дослідження творчої діяльності — це все ще перспектива майбутнього, нами робиться спроба обґрунтувати значення нової парадигми менеджменту – менеджменту творчості та його особливого місця у формуванні механізмів активізації творчості, здатних забезпечувати умови, необхідні для прояву творчих начал особистості. Менеджмент творчості уже успішно зарекомендував свою ефективність протягом 15 років практично у всіх сегментах ринкової діяльності України шляхом впровадження у процес викладання освітніх закладів усіх рівнів акредитації, включаючи бізнес та менеджмент освіти, у тому числі на міжнародному рівні.

Форми та методи людської взаємодії як в соціумі, так і в окремих організаціях у час змін потребують, у свою чергу, змін усталених норм, правил і підходів до управління організаціями та окремого розгляду і дослідження питань творчості в менеджменті. Саме час змін сприяв формуванню нової парадигми менеджменту- менеджменту творчості, що в основі своїй ґрунтується на: новому баченні процесу змін, розумінні та усвідомленні дару кожного, створенні та забезпеченні умов для прояву творчих природних дарів особистості, формуванні високоморальної та соціально-відповідальної корпоративної філософії та культури, спільних ціннісних орієнтаціях на засадах цінностей українського народу, синергійному ефекті командної кооперації, механізмах інтеграції та новому лідерстві [4, с.17].

Нова парадигма сприяє співтворчості, відкритості, довірі до якісного досвіду кожного, визнанні дару і цінності внеску кожного у загальну справу, бажанню служити ближнім, єдності громади та забезпеченню благополуччя завдяки росту і зміні свідомості [5, с. 29].

Кожна організація перебуває у відповідній парадигмі менеджменту, яка визначається етапом розвитку цієї організації. Це зовсім не означає, що попередні парадигми відкинуті. Це означає, що вони доповнені новими складниками, які дають змогу ефективно розвиватися організаціям та забезпечувати свою конкурентоздатність в ринку. Але згідно з новою парадигмою менеджменту, в основі якої стоїть духовна складова розвитку особистості, що і забезпечує можливість прояву її творчих начал, сучасним лідерам доведеться переосмислити майбутнє, змінити саму концепцію своєї роботи, взаємодію одне з одним, з організацією та оточуючим її середовищем [6, с.50].

Сучасна організація являє собою відкриту систему, заставою виживання і розвитку якої є здатність успішно адаптуватися до постійних змін політико-правових, соціально-економічних і технічних умов. Але не лише здатність і необхідність адаптуватися до оточуючого середовища забезпечує майбутній успіх і розвиток організації, а й необхідність створювати такі умови та робоче середовище в колективі, за яких кожна людина зможе розкрити та реалізувати особистий творчий потенціал на основі забезпечених мотивацій.

Відповідний інструментарій менеджменту творчості дозволяє створювати такі умови та робочий простір в колективах, який відкриває внутрішні мотивації кожного з наміром реалізувати власний творчий потенціал задля отримання того синергетичного ефекту, що дозволяє забезпечити ефективний результат і зовнішні мотивації особистості.

Методика менеджменту творчості є особистісно та командно орієнтованою і об'єднує одночасно знання та виховну складову, що дозволяє розкрити не лише творчі здібності слухачів, а й формувати ціннісні орієнтації кожного суб'єкта творчої діяльності.

Найцікавіше і найшвидше це відбувається в дитячих колективах. Сама причетність їх до впровадження чогось нового уже спрацьовує на отримання позитивного результату. Але при цьому є багато чинників, включаючи

несформовані моральні або швидше трансформовані через вплив глобалізаційних процесів цінності молодого чи підростаючого покоління, з якими приходиться працювати в освітніх закладах і які потрібно трансформувати у відповідну площину задля усвідомлення і розуміння значення кожного члена колективу в своїй організації та пошуку власного покликання, закладеного у кожній людині від її народження природою. Тому що молоді люди, як правило, при обранні майбутньої професії керуються швидше голим прагматизмом, ніж розумінням і розкриттям своїх природних нахилів, які вдало у майбутньому можна поєднати з отриманою кваліфікацією і вийти на рівень тієї компетенції, що дійсно забезпечить його успіх у перспективі. При правильному поєднанні природних нахилів з майбутньою професією людина постійно здатна творити і вдосконалювати оточуюче середовище, сама при цьому розвиваючись і вдосконалюючись. Методика менеджменту творчості містить відповідний інструментарій, що дозволяє визначитися з природними нахилами та відкрити внутрішню мотивацію до пошуку власного покликання, самовдосконалення та вдосконалення оточуючого середовища і створити такий психологічний мікроклімат на уроках, який дозволяє дітям бути дісними співтворцями усього, що забезпечить синергію співпраці у своїй групі безпосередньо та у школі як в організації, зокрема. Але вихід синергії при такій роботі поширюється і на сім'ї, а, відповідно, і на суспільні процеси за межами школи. Підтвердженням цього стало заключне опитування учнів 5-11 класів в одній із шкіл м. Києва, де проводилося експериментальне впровадження менеджменту творчості. З відповідей учнів про уроки: «ці уроки піднімають настрій» (настрій на уроках: «веселий», «креативний», «позитивний», «чудовий», «різний», «серйозний», «спокійний», «добрий», «роздумливий», «нудьгувати не приходилося», «оцінка не впливає на настрій, - він завжди гарний»), «легко вчитися», «з'являється особливий ентузіазм», «цікаві нові ідеї», «допомагають отримати багато цікавої інформації», «на них я почуваюся: добре, нормально, комфортно, вільною людиною», «приємно спілкуватися з педагогом», «отримую задоволення від спілкування в діалозі», «тут кожен міг висловити свою думку, подиспутувати», «зрозуміла, які права має особистість», «навчився деяким манерам поведінки у суспільстві», «усе, що робили на них, - корисно», «це єдиний урок, де ми самі аналізуємо і досліджуємо свої вчинки», «вони допомогли мені розібратися зі своїми проблемами», «я дуже багато зрозумів для себе», «дав змогу зрозуміти, що ми – особистості у цьому світі», «зробила багато висновків щодо необхідності змінювати оточуюче середовище шляхом зміни себе», «з цих уроків я дізналася багато нового і цікавого для себе і особисто про себе, як особистість», «через них ми дізнавалися багато цікавого про себе», «дозволив пізнати себе та інших», «навчилася аналізувати оточуюче середовище», «дізналася про важливість, значущість природних нахилів і про їх використання у повсякденному житті», «на цьому уроці ми могли бути відвертими, говорити те, що думаємо», «були тими, ким ми є», «навчилися сприймати критику, бачити свої помилки», «вчитель був на одному рівні з

нами і робив програму згідно з нашими інтересами», «я насправді впевнилася у своїх вподобаннях та вирішила, завдячуючи цим урокам, куди мені спрямувати свої таланти у майбутньому», «спілкування з Вами для мене було корисним, хоча спочатку я вважала це марнотратством нашого і вашого часу. Але зараз дякую Вам за ваші уроки.», «Я отримую не лише нові знання, а й відчуваю щасливою!», «Ми завжди чекаємо на цей урок!», «Цей урок дає мені зрозуміти, хто ти насправді, і допомагає розкрити свою душу.», «завдячуючи цим урокам, я вчуся жити і любити». Усі учні одноставно висловили бажання продовжувати відвідувати заняття з «Менеджменту творчості». Побаження учнів: «Я гадаю, що Ви повинні проводити і надалі такі уроки для молоді, адже вони дійсно добре на нас впливають і дають змогу розкрити у собі особистість, дають зрозуміти нам, що ми не порожнє місце у цій країні, у цьому світі, і що ми можемо впливати на його розвиток», «Це дуже цікавий предмет, і хотілося б дізнаватися все більше і більше!», «Хотілося б продовжити спілкування».

Висновки проміжних аналізів результатів сприйняття нової парадигми менеджменту та заключних анкетних даних учнів 5-11 класів засвідчили, що запропонована методика є ефективною, тому що дає швидкі відповідні результати, а саме: діти добре розуміють і засвоюють матеріал; стають активними суб'єктами освітньо-виховної діяльності, проявляють власну ініціативу щодо методик проведення уроків; усвідомлюють своє місце і роль у соціумі та у формуванні його майбутнього шляхом відкриття власного творчого потенціалу та бажання саморозвиватися; починають демонструвати вищий рівень відповідальності та кращі ціннісні орієнтації у результаті створюваних можливостей саме для свідомого морального вибору та потреби у моральному самовдосконаленні [7].

Ціль менеджменту творчості як інноваційної моделі навчання полягає у формуванні цілісної особистості з високим рівнем свідомості, самодисципліни, морально-етичних норм поведінки та усвідомлення соціальної відповідальності за наслідки прийнятих рішень, здатних на пошук власного покликання у результаті використання природних здібностей – творчих начал та розуміння лідерства-служіння у майбутньому.

Крім того, така модель навчання дає змогу реалізувати ідею співробітництва всіх учасників освітнього процесу, вчить їх конструктивної взаємодії, сприяє створенню атмосфери психологічного комфорту, забезпечує командну кооперацію на такому рівні, який призводить до синергетичного ефекту.

Як приклад створення синергетичного ефекту командної кооперації за умови використання інструментарію менеджменту творчості можна навести старт інноваційного проекту Київського університету імені Бориса Грінченка «ВУЛик» (Віртуального університетського лицю) у 2009 році, який розпочався тренінговою програмою підготовки майбутніх модераторів для роботи у даному проекті. Учасниками тренінгів були наукові співробітники науководослідних лабораторій, викладачі, студенти 1-5 курсів університету, заступники директорів загальноосвітніх шкіл м.Києва, психологи, журналісти.

Через відсутність достатньої інформації про перспективи Вулика і свого перебування у ньому, серед присутніх на тренінгах (за бажанням і за примусом) спочатку відчувалися напруженість, а у деякого і страх. Страх – визнати свою некомпетентність як наставників Вулика. Але тренінги були, несподівано для усіх його учасників, наповнені конструктивом і креативом.

Де поділися напруга і страх – ніхто не помітив. Усі стали на сходинку вище у своїй школі власного росту. Незалежно від віку – усі стали наставниками одне одного. При цьому у практичній роботі студенти першого курсу – вчорашні старшокласники більше навчали викладачів і наукових співробітників, ніж вони їх. У цій командній кооперації несподівано легко зникла вікова різниця, а про ранги, статуси й посади усі забули. Усі зрозуміли, чим була зумовлена здатність об'єднатися в команду, уміння працювати в ній і створити ефект синергії, при якій результати перевершують сподівання. І це все через те, що ми усі такі різні завдяки притаманним лише нам природним нахилам і дарам, і через бажання поділитися з іншими ними. Формальні і неформальні комунікації дозволили створити позитивний інформаційний резонанс від тренінгів, що сприяло тому, що в останній тренінговий день при підведенні підсумків і визначення перспектив до Вулика почали приєднуватися як студенти, викладачі, психологи, так і цілі кафедри. Швидко почав заповнюватися напрямок «Мої проекти», що призвело до розширення поля перспектив діяльності ВУЛика. І це знову був наступний новий і вищий етап життя проекту завдяки створенню ефекту синергії у результаті співтворчості, свободі вибору і відкриттю у людей внутрішньої мотивації. Вулик почав оживати і жити. Початок його роботи став не лише шляхом до пізнання самого себе, розкриттям та практичної реалізації через власні та командні проекти своїх можливостей, а й шляхом формування спільного бачення поля перспектив та необхідних змін у вдосконаленні цього шляху.

Такий шлях роботи з інноваційними проектами дозволяє зростати, розвиватися, ставати ефективними і змінюватися разом, допомагаючи при цьому один одному, вчитися один у одного, обмінюючись своїм досвідом і поєднуючи свої компетенції незалежно від віку, рангу і статусу. Процес спільного вдосконалення і розвитку дозволяє не лише забезпечити ефективність проекту, а й самому ставати ефективним. Це відбувається завдяки усвідомленню потреби у змінах.

Ми живемо у часовому вимірі, де зміни постійні. А це означає, що вміння діяти в умовах змін має стати життєвим навиком. Зміни потребують від нас перевершення самих себе, що дозволяє досягти розуміння, яке наповнює змістом усе, що ми переживаємо, і віднайти інструменти, які дозволять зробити свідомий вибір на користь більшого єднання і цілісності [5, с.28].

Впровадження інноваційного проекту в життя – завжди ризик, але вміння ризикувати і брати при цьому на себе відповідальність, - це не лише сміливість і мужність, а й можливість стати самим тією зміною, яку шукаємо у своєму житті. У даному процесі члени команди самі стають тією зміною, яку шукають, і змінюють світ на краще за умови, що така зміна закладена філософією даного

проекту з відповідною концепцією бачення зрозумілого для усіх його учасників поля перспектив.

Командне розуміння поля перспектив дозволяє учасникам проекту оцінити і зрозуміти, в якій мірі саме забезпечення розвитку даної інновації буде співвідноситися з задачами інноваційного розвитку конкретної організації і яким чином проект можна розгорнути в часі з тим, щоб його учасники не лише повністю відповідали за нього і приймали участь в його формуванні, а щоб ця діяльність стала стійким компонентом загальної стратегії і інтегральною частиною розвитку конкретної організації в цілому. Впровадження нових підходів до партнерських стосунків завдяки командній кооперації дозволить продемонструвати, що спільні проекти є більш ефективними і дієвими, оскільки вони сприяють розвитку не однієї окремої організаційної підструктури, а й усіх його учасників усіх структурних підрозділів організації.

Синергія створюється у результаті взаємодії учасників проекту, які долучилися до формування стратегічного бачення у результаті прийняття і розуміння тієї філософії, яку запропонували ініціатори та керівники конкретного проекту. Якщо проект не буде підтримуваний, або до нього не буде проявлено належного інтересу і уваги зі сторони вищого керівництва організації, на базі якої він впроваджується, а ще небезпечніше, коли раптово відбувається зміна керівників проекту, які випрацьовували його філософію, концепцію і стратегію, - поле перспектив для учасників проекту буде затухати, синергія зникне, учасники зміняться разом зі зміною керівництва проекту. Так відбулося і з ВУЛиком. Назва проекту не змінилася, проект працює, але наповнюваність змістом у порівнянні з тією філософією, яка була на початковому етапі його впровадження, змінилася. Команда, яка створила і продемонструвала неймовірний ефект синергетичної кооперації на початковому етапі розвитку проекту, розпалася. Проект почав працювати у іншому напрямку.

І цьому є пояснення: - жорстка ієрархічна освітня система з усталеними нормами і правилами автократії ще не випрацьовала механізмів активізації масової творчості, що дозволяють без особливих зусиль і додаткових ресурсів відкривати внутрішню мотивацію членів колективів; загострення суперечностей між орієнтацією на систему знань, умінь і навичок як основу підготовки людини до життя традиційної системи освіти та її особистісним розвитком; швидка зміна парадигм менеджменту не дозволяє зрозуміти, що зміни повинні відбуватися в наших організаціях, в їх організаційних структурах, і в нас самих; відсутність свободи самовизначення людини; відсутність здатності до створення власного простору можливостей через примус до вибору із суми авторитарно окреслених можливостей; недооцінка персоналу як стратегічного активу; відсутність інтеграції між керівниками та командами; критичний дефіцит креативу та невміння діяти в умовах змін; нетрансформована освітня система не дає змогу керівникам освітніх закладів бути безпосередніми учасниками, членами команд і виконавцями впроваджуваних інноваційних проектів у власних структурах, а займатися, у

більшості випадків, трансфером чужих освітніх інновацій; інноваційний поступ освітньої сфери, обумовлений державною політикою у цій галузі, не може бути забезпечений через брак бюджетних коштів; відсутність ринкового інтересу до інвестування освітньої сфери; відсутність замовлення ринку на конкретні освітні послуги і фахівців.

Завдяки розповсюдженню інноваційних методик менеджменту можна навчитися працювати з творцями інновацій як із частиною інноваційного процесу, в якому життя створює нові рівні порядку та розуміння його для вискористання творчого обдарування кожної особистості [8, с.31].

Отже, можна констатувати, що саме певний інструментарій менеджменту творчості дозволяє відкрити творчу складову і забезпечити синергетичний ефект командної кооперації в колективі.

Синергетичний ефект командної кооперації у менеджменті творчості створюється завдяки: взаємодії між членами команди, у результаті чого пробуджується їх потенціал; забезпеченню умов для прояву творчості, чому передує визначення природних нахилів та ціннісних орієнтацій і власних мотивацій особистості; визначення місця в організаційній структурі у відповідності з природними нахилами членів команди з наміром ефективного забезпечення функціональних зон; формуванню спільних цінностей, норм і правил задля досягнення цілей організації; можливостей до випрацювання і впливу на прийняття важливих управлінських рішень; формуванню і створенню довіри між членами команди; активному впровадженню змін та інновацій у процесі досягнення стратегічних цілей, завдяки чому формується відданість членів своїй команді і організації; формуванню зрозумілого усім членам команди поля перспектив, що дозволяє кожному створювати простір для розкриття власних можливостей і досягнення спільного результату без додаткового стороннього контролю; створенню умов для самореалізації, саморозвитку і самовдосконалення кожного шляхом переходу на вищий рівень свідомості, який формує поступ до найвищого рівня відповідальності, що дозволяє усвідомлювати єдність буття.

Менеджмент творчості скерований на ідеальний варіант, при якому співробітники матимуть можливість забезпечувати свої внутрішні й зовнішні мотивації, виявлятимуть високий рівень свідомості, керуватимуться визначеними в організації загальними цінностями, продукуватимуть інновації та вдосконалюватимуть як себе, так і організацію, чим впливатимуть на вдосконалення і зовнішнього оточення. Практика свідчить про те, що при існуючих парадигмах це зробити практично неможливо. Але саме завдяки прагненню досягти ідеалу, ми привносимо зміни у діючі системи, чим пришвидшуємо загальні процеси змін і позитивних перетворень у суспільстві [4, с.18].

Усе вище наведене є результатом досліджень окремих людей і окремих колективів. Але можливість забезпечити впровадження даних методик в систему освітньої сфери можна лише за умови, що синергетика і творчість дійсно стануть основою нової стратегії досліджень.

Список літератури:

1. Паламарчук В.Ф., Даниленко Л.І. Тенденції розвитку інноваційних процесів у вищій освіті України у контексті європейського вибору [Електронний ресурс] / ЦПППО Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти. Перегляд форуму - Впровадження інновацій. Режим доступу до сайту: <http://www.cippe.edu.ua/forum/viewtopic.php?t=93> – Назва з титул. екрану.
2. Національна доктрина розвитку освіти, затверджено Указом Президента України від 17 квітня 2002 року N 347/2002 [Електронний ресурс] / ЦПППО Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти. Перегляд форуму - Впровадження інновацій Режим доступу до сайту: <http://www.cippe.edu.ua/forum/viewtopic.php?t=93> – Назва з титул. екрану.
3. Філоненко С. Не числом, а якістю/ С.Філоненко// Віче. – 2011. - №5. С. 30, 72 с.
4. Канафоцька Г.П. Менеджмент творчості: навч. посіб./ Г.П. Канафоцька; Київ. ун-т імені Б. Грінченка, Ін-т лідерства та соціальних наук. – К. : Київ. ун-т імені Б. Грінченка, 2010. – 40 с.
5. Канафоцька Г. П. Роль громад у процесі змін парадигми/ Г.Канафоцька // Тези доповідей ІХ Міжнародного форуму [«Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства»] (Київ, 28-29. трав. 2009 р. – К., 2009. – 72 с. – С. 28-29.
6. Канафоцька Г.П. Лідерство-служіння/ Г.Канафоцька // Тези доповідей ІХ Міжнародного форуму [«Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства»] (Київ, 14-15. трав. 2010 р. – К., 2010. – 100 с. – С. 49-50.
7. Канафоцька Г.П. Формування ціннісних орієнтацій учнів профільних класів загальноосвітньої школи у процесі викладання нової парадигми менеджменту – менеджменту творчості // Освітологічний дискурс - 2011. - No. 1 (3). — Режим доступу до видання: http://innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/2011_1/main.html. — Назва з екрану.
8. Канафоцька Г. П. Освітня складова у формуванні системи і механізмів активізації творчості та інновацій в Україні / Г. Канафоцька // Проблеми науки. – 2009. - № 9. – С. 28–32, 52 с.