

Міненко О.О.

Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка

Мамчур І.В.

Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка

ДИВЕРГЕНТНЕ МИСЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВА ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТАНТА

Стаття присвячена актуальній для сучасної організаційної психології проблемі ролі та розвитку дивергентного мислення у професійній діяльності управлінського консультанта. Акцентовано увагу на тому, що активний розвиток інноваційно-креативного напрямку розвитку менеджменту та маркетингу в сучасних ринкових умовах актуалізує значну роль у даному процесі управлінському консультанту, зокрема такі його якості як дивергентне мислення. На основі аналізу наукових досліджень виділено ряд особистісно-професійних якостей організаційного консультанта, розвиток і реалізація яких є неможливими без сформованого дивергентного мислення.

Подано теоретичний аналіз поняття дивергентного мислення, його особливостей, властивостей та параметрів. Обґрунтовано необхідність сформованого дивергентного мислення управлінського консультанта, особливо в зв'язку з активним розвитком таких напрямів як креативний менеджмент і латеральний маркетинг.

Поставлено питання про необхідність розвитку дивергентного мислення та створення адекватних для цього умов. Увагу щодо його формування запропоновано приділяти в процесі навчально-професійної підготовки спеціалістів в галузі управлінського консультування. Визначено умови розвитку дивергентного мислення, які поділено на загальні і спеціальні. До загальних умов віднесено ті умови, які оточують особистість майбутнього фахівця на всіх етапах його навчально-професійної діяльності. До спеціальних умов розвитку дивергентного мислення віднесено використання в навчально-професійній підготовці специфічних методів і прийомів його розвитку.

Зроблено висновок про те, що дивергентне мислення є необхідною особистісно-професійною якістю фахівця в галузі управлінського консультування, оскільки складові даного виду мислення забезпечують нестандартний, креативний і оригінальний підхід у вирішенні професійних задач. Відповідно постає потреба у переорієнтації професійної підготовки управлінських консультантів у бік підвищення власної інноваційності і креативності, а також здатних працювати у напрямі підвищення інноваційності і креативності персоналу організацій клієнтів-замовників.

Ключові слова: управлінський консультант, дивергентне мислення, креативний менеджмент, латеральний маркетинг.

Постановка проблеми. Сучасний світ з його швидкими темпами розвитку, постійними нововведеннями та глобальними змінами, налаштовує професіоналів різних економічних галузей на те, що для досягнення видатних результатів у різних сферах діяльності часто потрібен не високий інтелект у його звичному, класичному розумінні, а якась інша складна якісна своєрідність психіки особистості – здатність генерувати нові, оригінальні ідеї, знаходити нетрадиційні способи розв'язування проблемних задач. Таким характеристикам відповідає явище дивергентного мис-

лення. Значної актуальності набуває володіння даною психічною якістю для спеціалістів в галузі управлінського консультування, адже професійна діяльність даних фахівців потребує здатності до нестандартних рішень, творчих ідей, креативного бачення професійних ситуацій. На початку ХХІ ст. формується новий інноваційно-креативний напрям розвитку системи управлінських відносин постіндустріальної економіки, що відзначається не тільки масштабним впливом інформаційних технологій, але й інноваційно-креативним напрямком розвитку управлінських концепцій. Важливим фактором

підвищення ефективності системи менеджменту стає не тільки досягнення значних обсягів інформації, а й інноваційно-креативне усвідомлення і використання даної інформації в управлінні. Сьогодні багато економістів-дослідників та бізнес-консультантів стверджують, що саме інноваційно-креативний напрямок розвитку менеджменту компанії є запорукою її конкурентоспроможності в сучасних ринкових умовах. Значна роль у даному процесі відводиться саме управлінському консультанту.

Але, на жаль, серед значної кількості робіт, присвячених управлінському консультуванню, досить невелика кількість їх присвячена самому консультанту, тим його професійним та особистісним якостям, які забезпечують ефективність професійної діяльності. І при цьому практично відсутні дослідження, в яких дивергентне мислення розглядається як одна з важливих якостей управлінського консультанта. Саме тому дана проблематика стала в основі нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед наукових досліджень, присвячених питанню професійно-особистісних якостей організаційного консультанта, найбільш широко дана проблематика представлена в роботах М. Кубра, який надає перелік особистісних характеристик і вимог до організаційного консультанта [1]. Виділяються особистісні риси організаційного психолога в дослідженні Л. Кнайтс (L. Knights) [2]. Р. Вейккен (R. Vakken) виділяє особистісні здібності, які є необхідними в діяльності організаційного психолога [3]. Значущими і дотичними до питання професійно-особистісних якостей організаційного консультанта є, на нашу думку, проблематика професійних вимог до організаційного консультанта, представлених в роботах П. Блока, Е. Бейча, В. Костіна [4; 5].

Дослідженню проблематики дивергентного мислення присвячена значна кількість праць зарубіжних і вітчизняних психологів. Так дослідники розглядають дивергентне мислення як: загальну здатність до творчості (Л. Єрмолаєва-Томіна, С. Сисоєва, Л. Пузеп, О. Ярошинська, Л. Байтімерова, В. Дружинін, О. Кононко, Л. Виготський); властивість особистості (Дж. Гілфорд, Е. Торренс, Є. Гергель); здатність особистості виходити за межі заданої ситуації, створювати оригінальні цінності (Ф. Баррон, Д. Богоявленська, С. Медник, В. Моляко, Л. Пузеп, І. Гриненко, О. Дунаєва, Е. Фромм); процес прояву власної індивідуальності (О. Яковлева, О. Войтенко).

Метою статті є теоретичний аналіз дивергентного мислення як значущої складової особис-

тісно-професійних якостей управлінського консультанта.

Виклад основного матеріалу. В організаційній психології існують різні підходи щодо визначення тих особистісних якостей і професійних компетентностей, якими повинен володіти організаційний консультант. При цьому цікавим є той факт, що саме питання ролі особистісних якостей організаційного консультанта в його професійній діяльності не набуло широкого розповсюдження у наукових дослідженнях. Серед незначної кількості досліджень даної проблематики найбільш представленою вона є в роботах М. Кубра. Так, М. Кубр надає ряд особистісних характеристик і вимог до організаційного консультанта, серед яких ми виділили ті, які, на нашу думку, найбільш пов'язані з дивергентним мисленням. До них ми віднесли наступні:

- інтелектуальні здібності: здатність спостерігати, узагальнювати, відбирати та оцінювати факти; логічні судження; здатність до синтезу та узагальнення; творча уява; оригінальне мислення;

- інтелектуальна та емоційна зрілість: стабільність в поведінці і діях; здатність протидіяти зовнішньому тиску та справлятися з невпевненістю; самоконтроль у всіх ситуаціях; гнучкість та здатність до адаптації до мінливих умов [1].

Саме ці якості управлінського консультанта можуть бути реалізовані при наявності у нього дивергентного мислення.

Як зазначає О. Калюжна, в умовах інтелектуалізації капіталу особливу цінність для підприємства становлять так звані інноваційні працівники, до компетенцій яких належать творчі здібності, оригінальність ідей, креативність, нестандартні підходи до вирішення професійних завдань. Відповідно до цих тенденцій виникла специфічна галузь менеджменту – креативний менеджмент, який спрямований на формування, утримання та розвиток креативних працівників. На думку автора, суб'єктами креативного менеджменту є не тільки внутрішні суб'єкти креативної діяльності (працівники підприємства, які займаються висуненням і розвитком інноваційних ідей; менеджери підприємства, які займаються плануванням і організацією креативної діяльності, мотивуванням працівників, які залучені до креативної діяльності, їх контролюванням і регулюванням), а й зовнішні суб'єкти креативної діяльності – фахівці консалтингових та інжинірингових компаній [6]. Відповідно, управлінський консультант в даній галузі повинен сам володіти рисами креативної особистості, складовою яких є розвинуте дивергентне мислення.

В науково-психологічній літературі існує ряд визначень дивергентного мислення. Концепція Дж. Гілфорда передбачає два різновиди мислення: конвергентне – це мислення, при якому всі зусилля концентруються на пошуку єдиного правильного рішення, і дивергентне – це «віялоподібний» пошук рішення за всіма можливими напрямками з метою роздивитися якомога більше варіантів, які призводять до оригінальних рішень [6].

На думку Т. Волобуєвої, дивергентне мислення – це мислення, що йде одночасно у багатьох напрямках, воно спрямоване на те, щоб породити безліч різних варіантів розв'язання задачі. Це альтернативне, алогічне мислення, що виявляється в процесі розв'язання завдань, що припускають існування безлічі правильних відповідей. Воно спирається на варіативність уявлення і є засобом продукування оригінальних ідей, на відміну від конвергентного мислення, яке чітко фіксоване на причинно-наслідкових зв'язках предметного світу [7].

Е. Торранс, К. Тейлор, Г. Грубер змогли дати найбільш точну відповідь на питання, що таке дивергентне мислення. Вони визначили, що цей тип мислення функціонує задля пошуку інноваційних ідей, для використання нестандартних форм діяльності, на формування дослідницького інтересу. Дивергентність дозволяє індивіду краще аналізувати і співставляти факти, будувати конкретні гіпотези і висувати припущення, групувати та класифікувати отриману інформацію.

Українські дослідники Л. Липова, Л. Морозова, С. Ренський розглядають дивергентне мислення як багатовекторне, найчастіше як інтуїтивне, що вирізняється від конвергентного –логічного і послідовного. Ними були виділені наступні особливості дивергентного мислення:

- воно спрямоване на пошук нез'ясованого;
- виходить за межі стандарту;
- шукає невідомих шляхів;
- чутливе до схожості та різниці між об'єктами;
- знаходить декілька варіантів вирішення певної задачі;
- намагається з нестандартних позицій, в новому ракурсі поглянути на відоме й застаріле [8].

Е. де Боно стверджував, що дивергентне (латеральне або креативне) мислення означає вміння бачити і сприймати ситуацію по-різному. Латеральне мислення при цьому визначено як евристику у вирішенні проблеми, при якій індивід скоріше намагається розглянути проблему під іншим кутом зору, аніж знайти пряме, «лобове» рішення. Іншими словами, бути готовим реструктурувати старі моделі, піти від ординарного і вибудувати нові моделі мислення. При

латеральному мисленні у процес мислення включається робота свідомості та неусвідомлюваного. Вони переплітаються, і в певний момент виникає новий продукт. Цей продукт є «сирим», він потребує подальшої праці над ним, подальшої розробки, перевірки та удосконалення. Неусвідомлюване включає певний досвід, знання, що не усвідомлюються людиною («побічні продукти»). Ці знання можуть переплітатись з усвідомлюваними знаннями та приводити до появи нового продукту. Ця схема схожа зі схемою роботи інтуїтивного мислення (з роботою «реле-ефекта») у теорії В. Моляко. Згідно з Е. де Боно та В. Моляко, у мисленнєвий процес людини може втручатись певний елемент ззовні. Цей елемент, його ознаки вступають у взаємодію з елементами, ознаками, з якими вже ведеться розумова робота. При їх злитті й виникає новий елемент. Тобто, дивергентний (креативний) тип мислення припускає варіювання шляхів рішення проблеми, що призводить до несподіваних висновків і результатів [9].

На думку Л. Липової, дивергентне мислення полягає не тільки в генерації свіжих ідей. Воно також пов'язане з провокуванням конфліктів між протилежними за змістом ідеями, старими і новими ідеями і т. д. Той, хто мислить таким способом, працює стрибками, а не маленькими кроками. Дивергентний мислитель дає можливість спонтанним задумам впливати на систематичний спосіб мислення або навпаки [8].

Е. де Боно відмічав, що дивергентне мислення може з легкістю змінювати свої ярилки, оскільки один і той же об'єкт може розглядатись і класифікуватись з різних сторін. Він виокремив такі основні властивості дивергентного мислення: здатність діяти з середини, використовуючи перебудову патернів, інверсію, сумніви і т. д.; пріоритетом є постійне продукування альтернативних варіантів; оригінальність думок; інноваційність (потреба в пошуку нових підходів до рішення завдань); інформація спрямована на зміну структури, але в результаті ця інформація не стає частиною структури; провокаційність [9].

За Дж. Гілфордом, дивергентне мислення характеризується такими властивостями: 1) *легкість і продуктивність* (наскільки швидко індивід може створювати певні продукти творчості (ідеї, думки, об'єкти тощо)); 2) *гнучкість* (здатність швидко переключатися з однієї проблеми на іншу або об'єднувати їх); 3) *оригінальність* (своєрідність мислення, незвичний підхід до проблеми, її нове вирішення); 4) *точність* (стрункність розумових операцій щодо тієї чи іншої проблеми, вибір рішення, адекватного поставленій меті).

Згодом Дж. Гілфорд робить висновок, що дивергентність характеризується шістьма основними параметрами:

- 1) здатністю до виявлення й формулювання проблем;
- 2) здатністю до генерування великої кількості ідей;
- 3) гнучкістю – здатністю до продукування найрізноманітніших думок;
- 4) оригінальністю – здатністю відповідати на подразники нестандартним способом;
- 5) здатністю вдосконалювати об'єкт сприймання, додаючи певні деталі;
- 6) здатністю розв'язувати проблеми шляхом реалізації відповідних аналітико-синтетичних операцій [10].

До компонентів творчого мислення дослідник Дж. Гілфорд та його послідовники (В. Келлер, Н. Майер, Е. Торранс та інші), віднесли: здатність до аналізу, синтезу, порівняння та встановлення причинно-наслідкових зв'язків, критичність мислення та здатність знаходити протиріччя, прогнозування можливого розвитку, здатність багатоекранно бачити будь-яку систему або об'єкт в аспекті минулого (теперішнього, майбутнього), будувати алгоритм дій, генерувати нові ідеї і вирішувати їх у образно-графічній формі [10; 11].

Як видно з вищесказаного дивергентне мислення є важливою складовою особистісно-професійних якостей управлінського консультанта. Особливої актуальності набуває воно у зв'язку з появою таких новітніх галузей сучасного маркетингу як інноваційний маркетинг, і зокрема його різновиду – латерального маркетингу.

Латеральний маркетинг визначається як діяльність, спрямована на формування нестандартних, креативних підходів у розробці та оптимізації маркетингових бізнес-процесів і розробки нових продуктів. Латеральний маркетинг (бічний маркетинг) – система нетрадиційних методів просування товарів і послуг, що дозволяє успішно боротися з конкуренцією. Латеральний маркетинг – це погляд збоку на проблему, перебуваючи як би поза проблемою і пошук нестандартного її рішення. Процес створення інновації у латеральному маркетингу відбувається за наступною схемою:

1. Проведення аналізу незадоволеності споживачів і виявлення об'єкту для змін: товар, послуга, способи комунікації.
2. Фокусування на об'єкті зміни, згідно якого є намір трансформування в щось принципово інше.
3. Проведення «латерального заміщення» – переривання нормальної течії логічної думки, поширеного, звичайного ланцюжка

суджень, з метою створення стимулу для активізації розумових креативних здібностей.

4. Створення нового поєднання, нового зв'язку, в результаті якого буде трансформовано об'єкт змін [12].

З вищевикладеного очевидно, що в основі латерального маркетингу лежить дивергентне мислення. Саме його характеристики – здатність до виявлення й формулювання проблем, здатність до генерування великої кількості ідей, здатність до продукування найрізноманітніших думок, здатність відповідати на подразники нестандартним способом, здатність вдосконалювати об'єкт сприймання, додаючи певні деталі – забезпечують успіх у спеціалістів даної галузі.

Логічно, що управлінський консультант повинен мати розвинуте дивергентне мислення, а отже постає питання про необхідність розвитку дивергентного мислення та створення адекватних для цього умов. Оскільки дивергентне мислення є особистісно-професійною якістю, то увага його формуванню, на нашу думку, повинна приділятися в процесі навчально-професійної підготовки спеціалістів в галузі управлінського консультування.

Умови розвитку дивергентного мислення ми пропонуємо поділити на загальні і спеціальні. До загальних умов ми відносимо ті умови, які оточують особистість майбутнього фахівця на всіх етапах його навчально-професійної діяльності. Так, спираючись на концепцію гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу та ін.) можна виділити такі загальні умови розвитку дивергентного мислення: забезпечення психологічної безпеки, відсутність страху оцінювання, відкритість особистості новому досвіду, внутрішнє позитивне оцінювання творчості тощо.

Е. Торренс та Дж. Гілфорд пропонують в якості умов наступні: забезпечення сприятливої атмосфери, заохочення різних творчих продуктів у навчальному закладі і вдома, виховання у особистості усвідомлення цінності власних творчих рис, зразок креативної поведінки в навколишньому середовищі [10; 11].

А. Савенков, який працює над дослідженням спеціального, цілеспрямованого розвитку креативності, виділяє наступні умови

формування дивергентного мислення:

- паритет завдань дивергентного й конвергентного типу, тобто завдання дивергентного типу повинні не тільки бути присутнім як рівномірні, але й у деяких предметних заняттях домінувати;
- домінування розвиваючих можливостей навчального матеріалу над його інформаційною насиченістю;

- сполучення умови розвитку продуктивного мислення з навичками його практичного використання;
- домінування власної дослідницької практики над репродуктивним засвоєнням знань;
- орієнтація на інтелектуальну ініціативу (передбачає прояв індивідом самостійності при рішенні різноманітних навчальних і дослідницьких завдань, прагнення знайти оригінальний, можливо альтернативний шлях рішення, розглядати проблему на більш глибокому рівні чи з іншої сторони);
- неприйняття конформізму, необхідно виключати всі моменти, що вимагають конформістських рішень;
- формування здібностей до критичності й лояльності в оцінці ідей;
- прагнення до максимально глибокого дослідження проблеми;
- висока самостійність навчальної діяльності, самостійний пошук знань, дослідження проблем;
- індивідуалізація – створення умов для повноцінного прояву й розвитку специфічних особистісних функцій суб'єктів освітнього процесу;
- проблематизація – орієнтація на постановку проблемних ситуацій [13].

До спеціальних умов розвитку дивергентного мислення ми відносимо використання специфічних методів і прийомів його розвитку.

Однією з найцікавіших видається *методика, адаптована маркетологом Ф. Котлером*, яка складається з 3-х етапів:

1. Вибір фокусу. Щоб створити щось нове потрібно обов'язково вибрати область творчої діяльності і напрямок пошуку, іншими словами, відому ідею, від якої ми будемо відштовхуватися. Без такої відправної точки просто неможливо рухатися далі, і, чим краще ви сфокусуєтесь на цій ідеї, тим простіше буде створювати щось нове.
2. Генерування латерального розриву. Після вибору напрямку творчих зусиль, ми повинні здійснити розрив в рамках встановленого фокусу, що є головним етапом латерального мислення. З деякої логічною ідеєю, сформульованою на першому етапі, важливо зробити певне зміщення, що порушує логіку цієї ідеї. Іншими словами, нам потрібно модифікувати наш фокус і здійснити розрив вибраного шаблону.
3. Встановлення зв'язку. Після того як на другому етапі ми розірвали шаблон і отримали змінене (найчастіше, абсурдне) судження, нам буде потрібно вже в новому судженні знайти щось логічне. Це може виявитися досить важким завданням, однак результат все окупить. Саме на

цьому етапі відбувається справжня творчість, і ми отримуємо щось нове [14].

Методика латерального маркетингу полягає в послідовному проходженні трьох етапів. Спочатку вибирається фокус – рівень, по відношенню до якого проводиться зрушення (ринок, товар, інша частина комплексу маркетингу). Далі зрушення провокується для генерування розриву. На завершальному етапі при з'єднанні розриву шляхом застосування методів оцінки встановлюється зв'язок, результатом якої є новий товар, зазвичай стає новою категорією, підкатегорією або ринком.

Активно у латеральному маркетингу для активізації дивергентного мислення використовують *метод «шести капелюхів»* – популярний метод організації мислення, автором якого є Е. де Бонно. Цей метод дозволяє розвинути креативність і гнучкість розуму і дієвий там, де потрібні інновації. В основі методу лежить концепція паралельного мислення, яка конструктивна за своєю суттю, адже в ній різні думки співіснують, а не протиставляються, через що усувається розгубленість, емоції і плутанина. Техніка «шести капелюхів» дозволяє структурувати і зробити набагато ефективнішою розумову діяльність, особливо для ситуацій розв'язання проблем і прийняття рішень. Мислення поділяють на шість різних режимів, які позначаються капелюхами різних кольорів. «Капелюх» фокусує мислення, «зміна» капелюха змінює його напрям. Для обговорення група використовує таку модель ролей:

- білий капелюх – фокусування на всій інформації, фактах і цифрах, і також на недостатній інформації та методах її пошуку;
- червоний капелюх – фокусування на емоціях, почуттях, інтуїції. На цьому етапі висловлюють все здогадки;
- жовтий капелюх – фокусування на позитиві, вигоді, перспективі, навіть якщо вони не очевидні;
- чорний капелюх – фокусування на критиці, виявленні таємних загроз, обережності. Висловлюються песимістичні припущення;
- зелений капелюх – фокусування на креативності, а також внесення змін і пошук альтернатив. Потрібно розглянути всі варіанти, всі методи;
- синій капелюх – фокусування на вирішенні конкретних завдань, а не оцінку пропозиції. На цьому етапі підводяться підсумки.

За допомогою капелюхів встановлюються правила гри. Капелюхи представляють собою набір рольових установок, послідовність яких визначається виходячи з розв'язуваної задачі. Під час сесії учасники одночасно повинні "надіти капелюхи" одного кольору і працювати у відповідній

ролі. Модератор залишається під синьою капелюхом і стежить за процесом. Результати сесії підсумовуються під синім капелюхом [12].

Результативним є, на нашу думку, використання у підготовці спеціалістів управлінського консультування і наступні методи розвитку дивергентного мислення:

Метод «Random Input» (метод випадкової стимуляції) – забезпечується випадковим предметом, словом, людиною, подією, журналом і т. п. Випадковий стимул викликає асоціації, що входять у контакт з асоціаціями самої проблеми, й дозволяє розв'язати її, створити щось нове.

Метод «Plus Minus Interesting» (РМІ – плюс, мінус, цікаво) – передбачає при аналізі проблеми розгляд позитивних, негативних моментів та цікавих сторін.

Методика «Six Value Medals» («Шість медалей оцінки») – призначена для оцінки значення та відносної важливості різних факторів, з якими людина має справу: цінність людини, міжособистісних стосунків (золота медаль), цінність організаційних аспектів, факторів, що стосуються цілей та призначення сім'ї, компанії друзів, суспільного об'єднання тощо (срібна медаль), цінні аспекти, що стосуються якості об'єкта (сталеві медаль), новаторство та креативність (скляна медаль), екологічно цінні аспекти

у широкому сенсі (дерев'яна медаль), різні аспекти сприйняття (мідна медаль) [15].

Окреслені методи не вичерпують всієї системи створення умов для розвитку дивергентного мислення у фахівців в галузі управлінського консультування, а є лише прикладом організації навчально-професійної підготовки даних фахівців.

Висновки. Дивергентне мислення є необхідною особистісно-професійною якістю фахівця в галузі управлінського консультування, оскільки складові даного виду мислення забезпечують нестандартний, креативний і оригінальний підхід у вирішенні професійних задач. Даний висновок стає все більш актуальним для сучасного менеджменту та маркетингу, шляхи підвищення ефективності яких в сучасній економіці вбачається у розвитку їхнього інноваційно-креативного потенціалу. Відповідно постає потреба у переорієнтації професійної підготовки управлінських консультантів у бік підвищення власної інноваційності і креативності, а також здатних працювати у напрямі підвищення інноваційності і креативності персоналу організацій клієнтів-замовників. Перспектива подальших досліджень вбачається в емпіричному дослідженні особливостей і умов розвитку дивергентного мислення у майбутніх фахівців в галузі управлінського консультування в процесі навчально-професійної діяльності.

Список літератури:

1. Kubr, M., Management consulting. Introduction to the Profession. Geneva: International Labour Office, 2002. 904 p. URL: <https://imc-armenia.org/wp-content/uploads/2016/01/Management-Consulting.pdf> (дата звернення 21.08.2023)
2. Knights, L. Personality Characteristics of Successful Industrial and Organizational Psychology Graduate Students. *A Thesis Submitted to the Graduate Faculty of St. Cloud State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Science in Industrial/Organizational Psychology*. 2015, 53 p. URL: <http://surl.li/kqstw> (дата звернення 10.08.2023)
3. Bakken, R. (2021) 10 Skills You Need to Become an Industrial-Organizational Psychologist. *Harvard Extension School. 2021*. [Електронний ресурс] URL: <http://surl.li/kqstk> (дата звернення 21.08.2023)
4. Block P. Flawless consulting. San Francisco: Pfeiffer. 1999. 371 p. URL: <https://mcclo.files.wordpress.com/2011/12/peter-bloch-flawless-consulting.pdf> (дата звернення 21.08.2023)
5. Костін, В. П. Управлінське консультування. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2009, 144 с.
6. Калюжна О.В. Креативний менеджмент. Миколаїв: Миколаївський національний аграрний університет, 2018. 63 с.
7. Волобуєва Т.Б. Розвиток творчої компетентності школярів. Х.: Основа, 2005. 112 с.
8. Липова Л., Морозова Л., Ренський С. Концепція обдарованості та її види. *Рідна школа*. 2003. № 4. С. 31–38.
9. Новікова О.В. Розвиток творчого мислення студентів-психологів. *Актуальні проблеми психології. Т. 12. Психологія творчості*. Вип.15. Частина 1. С. 329–337.
10. Guilford J. The nature of human intelligence / J.Guilford. N.-Y.: McGraw Hill, 1967. 290 p.
11. Torrance E. Torrance test of Creative Thinking. BensvilleIL: Scholastic Testing Service, 1966. 234 p.
12. Інноваційний маркетинг: навч. посібник. [Електронний ресурс] / В.В. Барабанова, Г.А. Богатирьова. Кривий Ріг : Вид.ДонНУЕТ, 2022. 145 с. URL: <http://surl.li/kqsru> (дата звернення 31.08.2023)
13. Постова К. Г. Психологічні умови розвитку дослідницьких здібностей обдарованих учнів : монографія / К. Г. Постова. К.: Інститут обдарованої дитини, 2014. 96 с.
14. Котлер Ф., Триас де Бес Ф. Латеральний маркетинг: технологія пошуку революційних думок. К.: Альпіна Паблішер, 2010. 206 с

15. Павлюк Р.О. Креативність як складова частина професійної підготовки майбутніх учителів. URL: http://www.rusnauka.com/16_NPM_2007/Pedagogica/22154.doc.htm (дата звернення 31.08.2023)

Minenko O.O., Mamchur I.V. DIVERGENT THINKING AS A COMPONENT OF PERSONAL AND PROFESSIONAL QUALITIES OF A MANAGEMENT CONSULTANT

The article is devoted to the problem topical for modern organizational psychology which is of the role and development of divergent thinking in the professional activity of a management consultant. The attention is focused on the fact that the active development of the innovative and creative direction of management and marketing development in modern market conditions signifies the role of a management consultant in this process, such qualities as divergent thinking in particular. Based on the analysis of scientific research, a number of personal and professional qualities of an organizational consultant have been identified, the development and implementation of which are impossible without well-formed divergent thinking.

The theoretical analysis of the concept of divergent thinking, its features, properties and parameters are presented. The necessity of the formed divergent thinking of the management consultant is substantiated, especially in connection with the active development of such areas as creative management and lateral marketing.

The question is raised on the need of developing divergent thinking and creating adequate conditions for this. It is recommended to pay attention to its formation in the process of educational and professional training of specialists in the field of management consulting. The conditions for the development of divergent thinking, which are divided into general and special ones, are determined. The general conditions include those surrounding the personality of the future specialist at all stages of his educational and professional activities. The special conditions for the development of divergent thinking include the use of specific methods and methods of its development in educational and professional training.

It is concluded that divergent thinking is a necessary personal and professional quality of a specialist in the field of management consulting, since the components of this type of thinking provide a non-standard, creative and original approach to solving professional problems. Accordingly, there is a need to redirect the professional training of management consultants towards the increase of their own innovativeness and creativity, as well as the ability to work in the direction of increasing the innovativeness and creativity of the staff of customer organizations.

Key words: *management consultant, divergent thinking, creative management, lateral marketing.*