

УДК330.341.1

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ОСНОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ІННОВАЦІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Н.Т. Рудь

Луцький національний технічний університет

Особливості інноваційної економіки полягають в тому, що, з одного боку, необхідно стимулювати генерування якомога більшої кількості ідей, пов'язаних з інноваціями, забезпечити достатню

свободу дій учасників інноваційного процесу, створити для них позитивні мотиви діяльності, а з іншого – необхідно спрямовувати інноваційний процес відповідно до стратегічного розвитку організації, на що і націлений ефективно організований креативний менеджмент.

Інноваційна діяльність неможлива без творчого ставлення до її здійснення. Творчість – це створення нових за задумом цінностей, інакше кажучи, творчість – це завжди щось нове та інше. Отже, саме творчість є тією загальною рисою, що властива як інноваційному, так і креативному менеджменту [1].

Креативність, як одна із основних характеристик особистості новатора являється головним ресурсом економічного і соціального розвитку організації.

Розвиток та реалізація творчого потенціалу працівників, сприяють підвищенню ефективності діяльності організації. Використання інструментів креативного менеджменту дозволяє керівникам оперативно вирішувати складні завдання та творчо підходити до функції управління організацією.

Креативність з позиції економіки та управління – це здатність створювати і знаходити нові ідеї, відхиляючись від прийнятих схем мислення, успішно вирішувати завдання, які постають перед підприємством нестандартним чином [1]. Креативність передбачає бачення проблем під іншим кутом, наслідком чого є розробка оригінальних способів їх вирішення.

В системі креативного менеджменту об'єктом управління є особистий і колективний творчий розвиток працівників. Ознаками цього розвитку є виникнення креативних ідей на предмет покращення розвитку організації загалом [2, с.183].

Креативний менеджмент спрямований на вирішення низки практичних завдань [3]:

- 1) оцінки творчого потенціалу організації і як результат, створення творчої атмосфери в колективі;
- 2) утворення тимчасових творчих колективів з осіб, здатних до ефективної участі в груповому творчому процесі;
- 3) оцінки домінуючих мотиваційних установок і можливості їх використання в творчому процесі;
- 4) визначення інноваційних методів, операцій і прийомів, які необхідно освоїти для більш якісного та оперативного вирішення нестандартних завдань.

Для досягнення вказаних завдань необхідне інноваційне управління, а саме, інноваційне мислення, інноваційне навчання та інноваційна культура. Креативне мислення розвиває думку на всіх напрямках, використовує всю наявну інформацію, може здійснювати ривки для прискорення розумового процесу, допускає помилки і невідповідності, веде пошук в малоімовірних областях, прагне безперервного процесу [4, с.186–187].

Креативний менеджмент представляє собою синтез наукових знань про створення і широке застосування в сфері управління, перш за все інноваційного менеджменту, оригінальних ідей, елементів, моделей, нового komponування вже існуючих технологій, генерації знань, критичного мислення. Розвиток творчого потенціалу та його реалізація сприяють підвищенню ефективності діяльності організації в цілому, а використання інструментів креативного менеджменту дозволяє оперативно й творчо вирішувати складні завдання в області передачі інформації та дієвої політики організації.

На підставі виявлення ключових понять креативного менеджменту важливо виділити основні умови, які стимулюють розвиток креативних здібностей та необхідні для ефективної управлінської діяльності:

- відкритість у колективі, особливо в спілкуванні з керівництвом;
- заохочення додаткових питань при вирішенні поставлених завдань;
- акцентування уваги на власних почуттях, спостереженнях, узагальненнях та ідеях.

Таким чином, керівництву підприємств важливо створювати такі психологічні умови у колективі, які сприятимуть розкриттю і розвитку творчості та креативних здібностей працівників (табл.).

Таблиця – Фактори, що впливають на новаторство*

Фактори, що блокують новаторство	Фактори, що сприяють новаторству
Недовіра керівників до нових ідей, які висуваються підлеглими	Підтримка новаторських прагнень працівників з боку вищого керівництва
Створення жорсткого контролю за діяльністю новаторів	Свобода дій новаторів при розробці нововведень
Острах ризику і невизнання можливості помилок з боку керівництва	Висока довіра з боку керівництва організації і можливість допущення помилок
Критика і суворе покарання при допущенні помилок у процесі новаторської діяльності	Ведення дискусій та обмін ідеями без злоби і страху покарання
Суворе виконання своїх функціональних обов'язків новатором	Надання гнучких умов та режимів праці та творчого підходу до роботи
Звуження меж предмету дослідження новаторами	Вільний доступ до додаткових джерел інформації про нововведення
Необхідність безлічі узгоджень з розробки та впровадження нових ідей	Зменшення перешкод і використання стимулів активізації новаторської діяльності
Виникнення у керівників «синдрому всезнаючих експертів»	Делегування самоврядування у творчий процес
Суворі тимчасова регламентація організації виконання робіт новатором	Сприятливе ставлення до нових ідей новаторів та визнання позитивного внеску новаторів в діяльність організації

Примітка. Розроблено автором

Проаналізувавши фактори, що впливають на новаторство, можна зробити висновок, що від того, яку сторону вибере керівництво – в такому напрямку і будуть рухатись працівники.

Т.М. Амайстайл виділяє три необхідні елементи креативності:

- 1) компетенцію – знання, навички, досвід;
- 2) творче мислення – гнучкість, винахідливість і наполегливість при пошуку рішень, використовуючи методи креативного мислення;
- 3) мотивацію: внутрішню – особисту зацікавленість у вирішенні проблеми, прагнення до самореалізації і застосування своїх знань; зовнішню – матеріальне заохочення і просування по службі. Більш важливу роль для креативності відіграє внутрішня мотивація.

Характеризуючи креативних працівників підприємства слід зазначити, що деякі з них можуть займати адміністративні посади (менеджер знань або керівник підрозділу), інші – виконувати ролі, які можуть змінюватися протягом часу та залежно від характеру виконуваних завдань (генератори ідей або експерти знань). Тому запропонована класифікація може слугувати лише загальним орієнтиром для визначення усіх категорій креативних працівників [5].

Креативні здібності присутні у всіх з самого народження, але під дією різних факторів вони можуть змінюватись: покращуватись або погіршуватись. В сучасних умовах все більш значну роль відіграють інновації і незвичайний підхід до керування і розвитку організації. Креативне мислення за допомогою інструментів креативного менеджменту допоможе досягнути інноваційного розвитку не тільки окремого суб'єкта господарювання, а й суспільства в цілому. Досліджені аспекти креативного менеджменту необхідно застосовувати в практичній діяльності інноваційних організацій.

Список використаних джерел:

1. Журавлев В. А. Креативное мышление, креативный менеджмент и инновационное развитие общества. / В.А. Журавлев // Креативная экономика. – 2008. – № 4. – С. 3–8.
2. Зінкевич Д.К. Сутність креативного менеджменту і його місце в системі управління підприємством / Д.К. Зінкевич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – №19. – С. 182–187.
3. Каленіченко Ю.Б. Креативність як основа менеджменту організації / Ю.Б. Каленіченко, Я.І. Смірнова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – №4. – С. 186–191.
4. Білецька К.В. Застосування системи креативного менеджменту в управлінні інноваціями / К.В. Білецька // Економічний простір. – 2011. – №52. – С. 184–191

5. Вартанова О.В. Креативний менеджмент як підгрунття розвитку креативних працівників підприємства / О.В. Вартанова // Соціально–трудова відносини: теорія та практика. – 2013. – №2. – С.30–34.