

Погребняк Олександр Сергійович

6 курс, факультет соціології і права,

НТУУ «КПІ»

Науковий керівник:

Архіпова Є.О., к.філос.н., викладач кафедри

теорії та практики управління

факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

Творчий процес у контексті креативного менеджменту як умова ефективного розвитку організації

Останнім часом питання творчості, творчого процесу та творчого підходу дуже часто піднімається в науковій літературі та у контексті здійснення управлінських практик, особливо під час розгляду питання про креативний менеджмент. В умовах зростання ринкової конкуренції, господарського та фінансового ризиків, скорочення життєвого циклу товарів, безперервно зростаючого технологічного та соціально-економічного динамізму творчість перетворюється на стабілізуючий елемент конкурентоспроможності та стає життєво важливою для компаній. Творчість стає основою не тільки для сфер естетичних, але і проникає в інші види діяльності людини, в тому числі і в управління, що пов'язане із необхідністю розвитку творчого, тобто креативного, потенціалу персоналу організацій.

Творчість – це «процес діяльності, який створює якісно нові матеріальні і духовні цінності або є підсумком створення об'єктивно нового» [4, 62]. Для того, щоб творчість приносила конкретні результати, необхідно чітко розуміти сутність та специфіку творчого процесу. Творчий процес можна охарактеризувати як послідовний процес з декількома (шістьма) етапами: «1) постановка проблеми (завдання); 2) підготовка (вивчення завдання, збір, класифікація та аналіз інформації, прогнозування); 3) пошук рішення та інкубація (логічна і підсвідома обробка інформації); 4) інсайт (нова ідея, синтез, вирішення завдання); 5) верифікація та оцінка (осмислення і аналіз отриманого результату); 6) презентація (доведення отриманого результату до зацікавлених цільових аудиторій)» [2, 7]. Але

на сьогоднішній день найбільш відома класифікація етапів творчого мислення британського вченого Г. Уоллеса. Він виділив такі етапи творчого мислення як підготовку (формулювання завдання і варіанти його вирішення), інкубацію (тимчасове відволікання від завдання), інсайт (поява інтуїтивного рішення) та перевірку (реалізацію рішення).

Творчий процес відбувається у дві фази: дивергентну (формування варіантів вирішення проблеми) та конвергентну (аналіз ідей та вибір найкращої та найоптимальнішої ідеї). Некерована творчість працівників виражається у відхиленні від встановлених в організації норм або девіантній поведінці. Необхідно відзначити, що девіантна поведінка набула в останній час масовий характер.

Творчий процес оснований на творчому мисленні персоналу. Творче мислення – це здатність генерувати незвичайні та новаторські ідеї, знаходити принципово нові, унікальні рішення, створювати новий погляд на проблему. Розрізняють чотири стилі творчого підходу (мислення) до вирішення проблем. Генеруючий стиль мислення передбачає вилучення інформації з безпосереднього досвіду та розгляду ситуації з різних точок зору. Такий підхід дозволяє вести розширений пошук фактів, виявляти основні проблеми та супутні їй додаткових проблеми, пропонує різноманітні рішення. Концептуальний стиль мислення припускає розгляд багатьох варіантів, інформація може вилучатись не на досвіді, а за допомогою абстрактного мислення. Працівникам з концептуальним стилем мислення важливо знайти ідею, вигадати її, але не перевіряти до конкретного результату. Оптимізуючий стиль мислення включає в себе оцінку ситуації самостійно за допомогою свого абстрактного мислення, пошук єдиного та найкращого варіанту, а також опрацювання та конкретизація його до найдрібніших нюансів. Виконавський стиль мислення є у працівників, які зосереджені на своєму досвіді, вони прагнуть не розмірковувати, а перевіряти, результат має бути обов'язково досягнутий, а рішення прийнято на практиці. Фактори, які заважають творчому мисленню – це: «1) некритичне прийняття чужої думки; 2) зовнішня та внутрішня цензура; 3) ригідність; 4) повільний пошук відповіді» [3, 54]. Спираючись на можливі області застосування творчого підходу, треба виділити «чотири основні напрями креативістики»: «1) визначення творчих здібностей окремого співробітника; 2)

формування творчої групи; 3) генерація творчих ідей або інновацій; 4) відбір ідей і зведення їх на рівень ключових компетенцій» [1, 16].

Творчий потенціал стає одним із найбільш важливий ресурсів організації у часи інноваційних перетворень та швидкоплинності змін на ринку та в суспільстві в цілому. Його розвиток сприяє покращенню ефективності та результативності діяльності компаній у всіх сферах, як у виробничих, так і невиробничих. А використання інструментарію креативного управління дає можливість менеджменту організації швидко реагувати на зміни, оперативно та інноваційно вирішувати складні задачі та приймати рішення, управляти та контролювати всі процеси в компанії.

Список використаних джерел:

1. Островский А. Г. Введение в креативный менеджмент: организационная компетентность / А. Г. Островский / Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2003. - №1. – С. 15-19.

2. Журавлев В.А. Креативное мышление, креативный менеджмент и инновационное развитие общества (Часть 1) / В.А. Журавлев // Креативная экономика. – №4. – 2008. – С. 3 – 8.

3. Лазарев В. Н. Креативный менеджмент. Учебное пособие / В. Н. Лазарев, О. Г. Макаренко. – Ульяновск : УлГТУ, 2011. – 156 с.

4. Хайдуков И. Ф. Креативный менеджмент. Конспект лекцій / И. Ф. Хайдуков, Н. К. Топузов, Н. С. Столярова. – Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – 139 с.