

**БІЗНЕС-ОСВІТА В АКТУАЛЬНИХ ПИТАННЯХ ЕКОНОМІКИ
ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

КРЕАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ І ЙОГО ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО МИСЛЕННЯ

Наталія Данилевич

Львівський національний університет імені Івана Франка
danylevychnatali@gmasl.com
(Україна)

**CREATIVE MANAGEMENT AND ITS INFLUENCE ON
FORMING BUSINESS INTELLIGENCE**

Natalya Danylevych

Ivan Franko Lviv National University
danylevychnatali@gmasl.com
(Ukraine)

Актуальність. Креативний менеджмент – сукупність цілеспрямованих дій і вчинків керівників підприємства, спрямованих на акумулювання креативних ідей щодо розв’язання виробничо-господарських проблем, подолання їх наслідків тощо, а також сприяння творчому розвитку трудового колективу й окремих працівників. Метою креативного менеджменту є генерація нових ідей і пошук нових рішень для досягнення успіху країни, фірми та організації в різних областях. Креативний менеджмент спрямований на всебічне розкриття творчих здібностей людей, тоді як традиційне адміністрування засноване на виконанні людьми твердо встановлених правил і не спрямоване на виявлення ними ініціативи і розкриття всіх своїх здібностей.

Постановка проблеми. Метою нашого дослідження є креативний менеджмент і його вплив на формування підприємницького мислення та розвиток креативного потенціалу компанії. Дослідження ключових дій з розвитку креативності менеджерів на всіх

етапах професійної підготовки, а також створення креативних організацій.

Результати дослідження. Креативність завжди була основним джерелом розвитку суспільства. Так, якщо у давнину і середні століття креативність проявлялася в основному в мистецтві, то, починаючи з другої половини XVII ст. і до першої половини XIX ст., вона проявлялася, в основному, в науці і мистецтві. З другої половини XIX ст. в науці і техніці, а з середини XX ст. вона проявляється в першу чергу в техніці та економіці [1].

В даний час креативність у розвинених країнах стає постійною практикою і основним джерелом конкурентної переваги. Практично в будь-якій галузі виробництва перемагає в кінцевому підсумку той, хто володіє творчим потенціалом. У науковій літературі існує безліч різноманітних підходів до трактування поняття «креативний менеджмент» [2]. Креативний менеджмент – підсистема інноваційного менеджменту, що забезпечує здатність суб'єктів управління висувати та розвивати нові ідеї, які набирають форми наукової або технологічної інформації. Креативний менеджмент – одна з функцій менеджменту, яка спрямована на забезпечення здатності суб'єктів управління висувати та розвивати нові ідеї, які набирають форми наукової, технологічної інформації та акумулювання нових ідей. Креативний менеджмент – сукупність сприятливих умов, що створюються керівниками підприємства для творчого розвитку трудового колективу й окремих працівників із метою акумулювання креативних ідей щодо вирішення виробничо-господарських проблем, подолання їх наслідків[3].

Креативність, як і будь-який якість характеру можна розвивати і стимулювати. У кожному з нас закладено потенційні здібності, які при грамотному підході можна розкрити. Для цього необхідно створити сприятливий психологічний клімат у колективі

Розвиток креативності в Україні здійснюється переважно в рамках тренінгових компаній. Широке розповсюдження отримали короткострокові тренінги розвитку творчих здібностей керівників, орієнтовані передусім на досвідчених фахівців із закінченою вищою освітою. Однак короткострокові тренінги та курси не вирішують проблему, оскільки розвиток стійких навичок креативності можливо лише на регулярній основі протягом досить тривалого часу [4]. Тому виникає необхідність перегляду сформованої системи підготовки: розвиток креативності як основний професійної компетенції має стати головною метою на протязі всього періоду професійної підготовки.

Креативний потенціал компанії можна визначити як здатності компанії до прийняття і реалізації креативних управлінських рішень, що сприяють досягненню поставлених компанією цілей і формування унікальних конкурентних переваг за рахунок використання власних і залучених ресурсів. У сучасних умовах креативність й її фактори є детермінантами успішної управлінської діяльності, оскільки сприяють швидкому прийняттю рішень, розробки оригінальних стратегій, впровадження інновацій та реалізації інших важливих управлінських функцій [5]. Управлінська креативність – це соціально-професійна компетенція суб'єктів діяльності, що передбачає здатність до продуктивної активності, результатом якої є формування нових нестандартних підходів, технологій і методів здійснення функцій з управління соціальними групами і організаціями.

В основу побудови креативних структур має бути покладено цільове управління, оскільки вся діяльність організації визначається постановкою цілей, а суттю управлінського впливу є досягнення запланованого результату. Системно-цільове управління засноване на правильному розподілі провідних цілей на другорядні мети, яке дозволяє пов'язати завдання кожного співробітника підприємства з місією і баченням організації і врахувати потреби зацікавлених сторін.

Ключовими діями з розвитку креативності менеджерів на всіх етапах професійної підготовки є: створення нормативно-правової бази, що регламентує розвиток креативності управлінців; розробка і впровадження програм по підготовці викладачів і тренерів з високим рівнем розвитку креативності у навчальні плани ВНЗ; видання літератури з проблем діагностики та розвитку креативності. Таким чином творчим людям притаманні наступні особистісні риси: $\frac{3}{4}$ незалежність – особистісні стандарти важливіші за стандарти групи, $\frac{3}{4}$ неконформність оцінок і суджень; $\frac{3}{4}$ відкритість розуму – готовність повірити своїм і чужим фантазіям, сприйняття нового і незвичного; $\frac{3}{4}$ висока толерантність до невідомих і нерозв'язних ситуацій, конструктивна активність в цих ситуаціях; $\frac{3}{4}$ розвинуте естетичне відчуття, прагнення до краси. Як критерії креативності доцільно розглядати комплекс таких властивостей інтелектуальної діяльності: $\frac{3}{4}$ побіжність (кількість ідей, що виникають за одиницю часу); $\frac{3}{4}$ оригінальність (здібність продукувати «рідкісні» ідеї, відмінні від загальноприйнятих, типових); $\frac{3}{4}$ сприйнятливність (чутливість до незвичайних деталей, суперечностей і невизначеності, а також готовність гнучко швидко переключатися з однієї ідеї на іншу); $\frac{3}{4}$ метафорич-

ність (готовність працювати у фантастичному, незвичному контексті, схильність використовувати символічні, асоціативні засоби для вираження своїх думок, уміння бачити в простому складне, складному – просте).

Для формування креативної організації необхідне послідовне здійснення кадрового, управлінського та організаційного проектування. При організаційній побудові в рамках цільової, функціонально-технологічної та структурної моделей повинні враховуватися і погоджуватися три виділених рівня: особистісний, груповий і організаційний. У зв'язку з цим виникає необхідність проведення теоретичних і прикладних досліджень, спрямованих на виявлення особливостей креативності як детермінанти управлінської діяльності, факторів креативності, зон сензитивності, принципів і ефективних методів розвитку творчих здібностей керівників творчими колективами. Основними елементами управління такими творчими колективами є: $\frac{3}{4}$ постановка задачі; $\frac{3}{4}$ формування робочої групи; $\frac{3}{4}$ планування та розподіл завдань; $\frac{3}{4}$ ресурси; $\frac{3}{4}$ свобода дій; $\frac{3}{4}$ заохочення; $\frac{3}{4}$ організаційна підтримка; $\frac{3}{4}$ право на помилку; $\frac{3}{4}$ повага до думки партнерів.

Висновки. Таким чином, креативний менеджмент є конкретною функцією управління в системі менеджменту підприємства. Метою її формування є створення на підприємстві сприятливих умов для творчого розвитку як трудового колективу, так і окремих осіб з метою акумулювання креативних ідей і рішень у формі наукової і технологічної інформації, що може бути використана для вирішення виробничо-господарських проблем організації або отримання нових можливостей для її розвитку. Креативні керівники, які надають перевагу новаторським рішенням, відрізняються оригінальністю поглядів, гнучкістю і конструктивністю дій у нестандартних ситуаціях, незалежністю суджень. Такі управлінці цінують творчий підхід в інших людях, створюють умови для творчого прояву ініціативи. Вони настирливі у виконанні завдань, прагнуть вчитись на помилках і готові ризикувати. Креативні керівники роблять працю яскравішою, цікавішою, перетворюючи її на щось нове і неповторне.

Список використаних джерел

1. Аллан Дж.Роу. Креативное мышление/Дж.Роу. Аллан. - М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2007. – 345 с.

2. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды/ В.В. Авдеев. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 544 с.

3. Савельева В.С. Психологія управління: Навчальний посібник/ В.С.Савельєва. - К.: ВД «Професіонал», 2005. - 320 с.

4. Свидрук І.І. Креативний менеджмент/ І.І. Свидрук. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 224 с.

5. Стадник В.В. Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник/ В.В. Стадник. - К.: Академвидав, 2006. - 464 с.

ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ КРІ ДЛЯ ОЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Наталія Ревуцька

ПрАТ «Львівобленерго»

natali_ucela@ukr.net

(Україна)

ADVANTAGES AND RISKS OF IMPLEMENTATION KPI TOOLS FOR STAFFASSESSMENT AND MOTIVATION

Nataliia Revutska

PJSC“Lvivoblenergo”

natali_ucela@ukr.net

(Ukraine)

Суть будь-якого бізнесу: персонал, продукт, прибуток. Якщо у вас проблеми з першим пунктом, про два інших можете забути.

Лі Якокка.

Актуальність. Твердження про особливу роль персоналу як найважливішого ресурсу компанії є одним із незаперечних у бізнесі. На відміну від інших ресурсів, персонал потребує додаткового механізму активізації свого потенціалу, що відбувається через різноманітні моделі мотивації. Однак, впровадження дієвої системи мотиваційних заходів не дасть результатів без попередньої оцінки ефективності та якості роботи персоналу. Будь-який стимул діє лиш в умовах порівняння затрачених зусиль. Саме то-