

# УПРАВЛІНСЬКЕ РІШЕННЯ В СИСТЕМІ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

**Грабовська І. В.**

Хмельницький національний університет  
здобувач кафедри економіки, менеджменту та адміністрування

Актуальність і складність завдань, які висуває перед сучасною наукою суспільна практика, прискорення темпів розвитку науки, зростання її технічної озброєності, інтеграція наукових дисциплін і ступінь розвиненості продуктивних сил суспільства обумовлюють і викликають зміни в організації креативного менеджменту. Економічні перспективи креативного розвитку організації варто розглядати через призму власного інвестування в дослідження, науково-технічні розробки та їх упровадження в господарську діяльність. В процесі функціонування сучасного підприємства основними цілями креативного менеджменту є: акумуляція креативних ідей, доведення креативних ідей до рівня готового продукту або технології, стимулювання працівників підприємства до особистого і колективного творчого розвитку на користь підприємства. Саме креативність є невід'ємною складовою ефективного управління, оскільки без неї неможливо здійснювати організаційні зміни, які б забезпечили сталий розвиток, адже непрофесіоналізм, послаблена цілеспрямованість, стійкі негативні навички у манерах та мисленні, закостенілість форм і методів управлінської діяльності унеможливають досягнення цілей підприємства.

Креативний менеджмент тісно пов'язаний з розвитком таких напрямків менеджменту, як управління персоналом, стратегічний менеджмент, інноваційний менеджмент, з «самоменеджментом», організаційної культурою підприємства, маркетингом. Займатися проблемами креативного менеджменту слід хоча б тому, що абсолютно необхідно домагатися підвищення якості управлінських рішень і їх інтенсифікації всіх рівнях – від загальнодержавного до окремого робочого місця. Креативність у системі управління, напрями її

розвитку в особистості й, зокрема, у менеджерів досліджували такі провідні вітчизняні та іноземні вчені, як Г. І. Ванюрихін, О. Є. Кузьмін, А. Ю. Манюшис, І. І. Свидрук, В. Б. Смольянінов, Д. Ю. Хомутський, А. В. Шевирев. Серед закордонних науковців – Алан Дж. Роу, Б. Гізелі, Дж. Гілфорд, П. Торренс та ін. Психологічні характеристики креативності розглянуто в дослідженнях Дж. Гілфорда, Б. Гізелі, А. Маслоу, П. Торренса, М. Г. Ярошевського тощо.

Отже, можна стверджувати, що закладено базис розвитку нового напрямку в менеджменті, проте ці наукові дослідження потребують конкретизації, розвитку та вдосконалення, а також розкриття нових сторін поставленої в менеджменті проблеми. У зв'язку з цим постає проблема вивчення сфери застосування і використання творчого підходу в управлінні, вироблення рекомендацій щодо його використання і організації всередині підприємства.

Управлінське рішення в системі креативного менеджменту – це формалізований результат акумулювання і обробки інформації керівниками підприємства, які здійснюють управління креативною діяльністю. Він націлений на розв'язання конкретної управлінської проблеми, або є виявом управлінської ініціативи щодо покращання показників креативної діяльності підприємства. Прийняття креативного управлінського рішення базується на таких принципах:

1. Принцип системності. Підприємство розглядається як система, вплив на окремих елемент викликає зміни інших елементів і системи в цілому.

2. Принцип врахування вірогідних наслідків і їх аналіз. Креативне рішення відрізняється від структурованих, стандартних рішень саме багатоваріантністю наслідків, серед яких у ході аналізу потрібно дослідити як негативні сценарії, так і позитивні.

3. Принцип свободи вибору. Якщо у людини (групи), що приймає рішення, немає або недостатньо умов для вибору з безлічі можливих варіантів, то про ефективне рішення залишається лише мріяти.

4. Принцип новизни. Рішення не повинне повторювати вже існуючі варіанти розвитку організації, а формувати лише інноваційний продукт, який забезпечує конкурентоспроможність підприємства.

5. Принцип відповідальності. Особи чи колективні органи, що приймають рішення, відповідальні за результати реалізації прийнятого рішення.

6. Принцип оптимальної інформованості. Креативні управлінські рішення досяжні; лише коли їм відповідає достатня інформаційна база. В іншому випадку рішення втрачає реальність, його втілення в життя має величезний ступінь імовірності з рядом чинників.

7. Принцип ефективності. При визначенні результатів розвитку фірми доцільно порівнювати їх з витратами на впровадження і розвиток організації.

8. Принципи креативного управлінського рішення повинні бути пов'язані з принципами стратегічного розвитку, що зумовлює оптимізацію процесу управління підприємством у цілому.

Креативний менеджмент, який більшістю дослідників трактується як підсистема інноваційного менеджменту, охоплює управління фундаментальними дослідженнями, розроблення креативної ідеї, презентацію та PR-супровід креативного продукту, його імплементацію в економічне середовище та дифузю новаторських ідей. Визначальною особливістю креативного менеджменту є пряма кореляція успішності творчої діяльності із демократизацією управління, врахування творчого потенціалу й рівня професійної підготовки, створення умов для самореалізації [1, с. 116].

Для сучасного менеджера важливо не стільки мати суму знань, скільки креативно мислити, щоб бути здатним самостійно пізнавати нові реалії й розв'язувати нові проблеми, що виникають в управлінській діяльності. Однак управління – це соціальна діяльність, оскільки передбачає управління колективом людей. Цілком можна стверджувати, що колективна творчість в рамках організації має більший ефект, ніж творчість індивідуальне. Це пояснюється також значно більшими ресурсними можливостями організації, ніж індивідуала. Організація може направити на реалізацію індивідуального потенціалу співробітника набагато більше ресурсів, не тільки фінансових, а й трудових, інформаційних, організаційних тощо. Це вірно не тільки для творчості в сфері управління, але також і для науково-технічної творчості, де також істотно зросла роль організацій в порівнянні з індивідуальною творчістю.

Тому ефективність колективної творчості при розробці управлінських рішень буде набагато вище, ніж ефективність творчості індивідуального.

Формування в організації креативного підходу до управління визначає необхідність побудови креативних структур для досягнення цілей і підвищення результативності роботи. 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.

Сучасний етап розвитку виробництва створює об'єктивну необхідність свідомого єднання для спільної діяльності менеджерів і вчених, які володіють професійними знаннями та досвідом дослідницької роботи в областях науки, які істотно розрізняються, але значно впливають на вирішення проблем виробничо-комерційної діяльності. Тому системи креативного менеджменту доцільно поділяти на постійні (наявність в організаційній структурі управління підприємством постійно діючого окремого структурного підрозділу, який спеціалізується на науково-дослідній роботі; альтернативою може бути наявність постійно діючого розподілу повноважень між працівниками різних підрозділів організації щодо виконання науково-дослідних робіт); тимчасові (ці системи виникають у разі цілеспрямованого активізування творчих пошуків керівниками підприємства унаслідок виникнення гострої виробничо-господарської проблеми; особливістю цих систем є те, що їх виникнення супроводжується створенням тимчасово-діючих робочих груп); комбіновані (вони є поєднанням постійних і тимчасових систем, тобто в умовах постійно діючого науково-дослідного підрозділу на підприємстві в разі необхідності може створюватись також тимчасово-діюча робоча група; вони спільно розробляють креативні ідеї, проводять їх первинний аналіз, групують найперспективніші варіанти розв'язання виробничо-господарських проблем і доводять їх до керівників підприємств).

Організація і управління креативними структурами організації (креативними командами) повинно спиратися на загальну теорію менеджменту, але акцентувати увагу суб'єктів управління (працівників, які займаються формуванням і розвитком креативних ідей; керівників підприємства, які здійснюють планування, організацію креативної діяльності, забезпечують процес мотивації персоналу до створення креативних ідей, а також контролюють і регулюють креативну діяльність підприємства) на проблеми використання їх творчого потенціалу при розробці й прийнятті управлінських рішень, на завданнях підвищення їх кваліфікації, впровадження в процес управління сучасних методів креативного мислення і прийняття рішень, створення творчої атмосфери всередині колективу, максимального впровадження командної роботи, стимулює розвиток процесу самовдосконалення персоналу.

Висока актуальність розробки моделей розвитку креативності управлінців, так як моделювання дозволяє не тільки систематизувати підходи, які спрямовані на виявлення особливостей креативності як детермінанти управлінської діяльності, до розвитку творчих здібностей на різних етапах професійної підготовки, але і розподілити зони відповідальності за здійснення заходів між різними організаціями, розробити форми контролю за розвитком креативності управлінців у процесі професійної підготовки.

Звісно ж, що розробка аспектів креативного менеджменту допоможе конкретизувати шляхи і засоби вирішення проблем найбільш повного використання інтелектуальних здібностей і ресурсів кожного співробітника в умовах спільної діяльності, визначити найбільш ефективні напрямки і методи впливу на свідомість і поведінку співробітників, які забезпечують їх ініціативне і творче ставлення до виконання поставлених перед колективом завдань.

### **Список літератури**

1. Свідрук І.І. Особливості креативного менеджменту на макрорівні / І.І. Свідрук // Науковий журнал «Причорноморські економічні студії». – Одеса: ПУ «Причорноморський НДІ економіки та інновацій», 2018. – № 30. – Ч. 1. – 206 с.