

КРЕАТИВНОСТЬ И ТВОРЧЕСТВО В ИННОВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Создание креативной атмосферы в коллективе имеет огромное значение в инновационном менеджменте. Именно такая атмосфера во многом способствует генерации и появлению инновационных идей и должна поддерживаться инновационным климатом, который является следствием формирования особой корпоративной культуры на микроуровне организаций, и важными составляющими макросреды.

Креативность порождает инновации, следовательно инновационный менеджмент тесно связан с креативным. Инновационный менеджмент оперирует с интеллектуальным продуктом как объектом целым и неделимым. В отличие от этого креативный менеджмент рассматривает данный продукт как сложное структурное образование. Соответственно связанное с ним управление созданием новой системы знаний, умений и навыков должно быть определенным образом разделено на ряд составных элементов, каждый из которых подлежит исследованию и осмыслению в целях осуществления грамотных практических действий. Несколько проще можно сказать: инновационный менеджмент, с одной стороны, креативный - с другой, имеют один и тот же объект рассмотрения, но изучают его в одном случае (инновационный) с внешней стороны, как готовый, в другом (креативный) - с внутренней, как проходящий процесс создания.

Нельзя не согласиться с тем, что креативность играет значительную роль в бизнес-процессах и во многом может стать залогом успеха той или иной компании. Мир бы стоял на одном месте, если бы никогда не принимались креативные и инновационные решения.

За определенный период условия деятельности, способствующие созданию креативной обстановки, проведению изменений и появлению инноваций создают соответствующий инновационный климат организации. Организационная культура такой команды – это интегральная характеристика, которая включает систему ценностей, тип поведения сотрудников, тип управления, особенности системы контроля, способы оценки результатов и соответствующую систему мотивации. К основным характеристикам креативных организаций можно отнести: гибкость организационных структур, слаженная командная работа, нечеткое распределение обязанностей, взаимозаменяемость сотрудников, коллективная разработка целей и задач. Создание благоприятного инновационного климата предполагает атмосферу доверия, выявление и преодоление факторов, «блокирующих» творческие усилия и совместную поисковую работу персонала, расширение полномочий новаторов на рабочем месте, использование организационных и психологических инструментов, помогающих «генерировать» новые идеи. Организации с достаточно развитой культурой управления и ориентированные на инновационное развитие всегда расширяют набор интеллектуальных действий, поощряют активное продуцирование идей, причем самых разнообразных и необычных. Поэтому задача руководителя – выявить талантливых людей, создать условия для их деятельности, устранив причины, препятствующие творческому росту.

Процесс инновационного предпринимательства начинается с появления идеи. Креативные идеи невозможно полностью запланировать, «логически» вывести из предшествующей практики, поскольку в их основе лежит логический скачок, прорыв. Сначала такие идеи чаще всего плохо осознаются, слабо поддаются описанию и обоснованию, кажутся странными, и категорически непрактичными. Тем не менее, реализуя именно такие нестандартные идеи (свои или чужие), талантливые предприниматели интенсивно изменяют наш мир. Совокупная творческая энергия предпринимательства — важнейшая составляющая развития мировой экономики.

Инновационная идея позволит компании рассчитывать на деловой успех. Чтобы сформулировать идею необходимо:

- открыть новый способ создания некоторой полезности, имеющей ценность для потребителей;
- создать комбинацию особых способностей, обеспечивающих создание данной полезности;
- создать уникальную формулу, с помощью которой можно достичь максимально возможной прибыли.

Конкретными источниками инновационных идей могут выступать:

- потребители – с точки зрения изучения потребительского спроса;
- ученые, в том случае, если они занимаются изобретением или поиском новых материалов, товарных свойств, которые могут привести к созданию новой продукции или услуг;
- конкуренты, в части своей стратегии и деятельности, связанной с изучением потребительского спроса и возникающими у них инновациями;
- торговые агенты, дилеры и прочие посредники;
- непосредственно работники предприятия, при этом в процесс зарождения инновационных идей вовлекается как можно большее число сотрудников.

Огромную роль в создании творческих инициатив играют менеджеры, которые могут активно поддерживать создание инноваций, либо явно или неявно препятствовать инновационной деятельности. Некорректный стиль управления может быть главной проблемой, стоящей на пути развития инновации. Эффективный креативный менеджмент возможен только при условии наличия креативного лидера или креативных способностей у руководителя.

Основными характеристиками и креативного лидера являются:

- отдавание предпочтения тем целям, которые воспринимаются с энтузиазмом работниками, а также умение определять их;
- владение стратегическим мышлением, умение прогнозировать и оценивать ситуации;

- умение заранее, заблаговременно определять проблемы, когда они еще только зарождаются;
- создание команды с высоким уровнем доверия друг к другу;
- способность принимать рискованные решения в любых ситуациях и нести ответственность за результат;
- способность делать правильные и удачные выводы при дефиците информации;
- развитая психологическая саморегуляция, что определяет отношение к проблемам и к их оценке;
- умение воспринимать, понимать, принимать и использовать точки зрения, отличные от собственных или даже противоположные им;
- способность быстро перестраиваться психологически при изменении условий деятельности или перехода к выполнению принципиально новых задач;
- способность к скрытому руководству, что предполагает включение людей в деятельности на не формальной основе;
- владение стилем лидерства от «тренера» или «советчика» до «генератора конфликтов», «комика» или «героя»;
- умение менять стиль руководства, не теряя доверия подчиненных [1].

Снижению творческой активности могут способствовать психологическо эмоциональные факторы, например: боязнь ошибиться, быть непонятым, осужденным, выглядеть некомпетентным. Профессиональные, факторы восприятия, личностные факторы. Здесь также можно отметить, в первую очередь, некорректные, или неэффективные методы мотивации, которые могут использоваться менеджментом. В большой степени тормозит творческий процесс излишняя забюрократизированность организационных структур, которая ставит барьеры для генерации идей и внедрения инноваций. Такая ситуация может сопровождаться страхом, принуждением, которые не могут способствовать развитию творчества.

В последнее время наиболее креативные организации стали выделять так называемый совместно-творческий тип деятельности, который характеризуется особой активностью каждого из участников процесса взаимодействия. За счет участия в коллективной деятельности, сотрудник повышает собственную профессиональную компетентность.

Современным популярным способом стимулирования креативных идей в организации является создание инкубатора идей. Это место, где сотрудники различных уровней компании собираются с целью разработки инновационных идей без давления и вмешательства бюрократического аппарата компании. Ценностью такого подхода является то, что сотрудник может самостоятельно заниматься своей перспективной идеей в инкубаторе, не координируя все вопросы с вышестоящим менеджментом.

Один из подходов, способствующих успешному осуществлению инноваций, называется моделью горизонтальных связей. Сущность модели состоит в том, что работники различных подразделений организации одновременно вносят вклад в создание инновационных продуктов и процессов.

Наиболее эффективной и распространенной в последнее время частной формой интенсификации инновационной деятельности в условиях рыночной экономики является венчурное финансирование инновационных проектов, связанных с большим риском.

Таким образом, креативный менеджмент представляет собой креативно-инновационную деятельность по управлению творческим процессом разработки и реализации оригинальных управленческих новаций. Это деятельность по выдвижению нестандартных, оригинальных идей и их практической реализации и коммерциализации. Креативный менеджмент направлен на разработку и внедрение нововведений в управленческой деятельности в вопросах планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникаций и технологий принятия управленческих решений, другими словами, организационно-управленческих новаций.

Список использованных источников

1. Беляцкий Н.П. Креативный менеджмент: учеб. пособие / Н.П. Беляцкий.- Минск, 2016 – 290 с.