

Секція: Менеджмент і практика управління

ЛЕНСЬКА НАТАЛІЯ ІГОРІВНА

студентка 4-го курсу Економіко-правового факультету

Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова

м. Одеса, Україна

ЖМАЙ ОЛЕКСАНДР ВОЛОДИМИРОВИЧ

викладач кафедри економіки та управління

Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова

м. Одеса, Україна

МЕТОДИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО МИСЛЕННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ

У теорії менеджменту раціональне прийняття рішень ґрунтується на формальних процедурах, фактах, знаннях та інформації. У багатьох випадках, однак, менеджери покладаються на інтуїцію, почуття і досвід.

Людське мислення може бути як логічним, так і творчим. Для логічного мислення характерні поетапні міркування і дотримання основних законів логіки. Творче мислення – це відхід від традицій, воно базується на тому, що ставить під сумнів існуючі гіпотези. У ньому немає яких-небудь строгих процедур або правил. Якщо логічний підхід можна охарактеризувати як раціональне, традиційне, аналітичне, вертикальне або «лівостороннє» мислення (тобто те, за яке відповідає ліва півкуля головного мозку), то творчий підхід відрізняється уявою, оригінальністю, інтуїцією, універсальним ставленням, «правостороннім» мисленням [4, с. 93].

Інноваційне мислення являє собою раціональний компроміс цих підходів: творчі процеси використовуються в ньому для генерації оригінальних ідей шляхом підключення уяви. Ці ідеї потім

класифікуються, проходять відбір, організуються і перевіряються із застосуванням конструктивного і логічного мислення.

Сьогодні інноваційне мислення стає все більш потрібним. Але, незважаючи на це, для більшості людей воно залишається явищем незвичним, тому що вони не здатні ще мислити вільно. Тільки 4-5% людей у світі володіють інноваційним мисленням [4, с. 95].

Інноваційне мислення – це навик, якому можна навчити і який, при практичному його застосуванні, може і повинен удосконалюватися. Важливо, щоб усім членам групи була надана підтримка в процесі пошуку, розробки та реалізації нових ідей, і це дозволить їм максимально використовувати власні інноваційні здібності і загальний потенціал організації в цілому.

Основні рекомендації з розвитку інноваційного мислення:

- *Слід уникати традиційного і рутинного способу мислення.* Людина не може звільнитися від традиційних схем мислення через особливості розуму в організації інформації. З віком звичаї і звички стають все міцнішими. Ще З. Фрейд зазначав, що люди мислять за допомогою асоціацій, і їх рішення схильні до впливу асоціативних процесів. Тому сприйняття і інтерпретація нової ситуації базуються на тому, як люди переживали і управляли попередніми ситуаціями. Це несвідомо веде до шаблонного мислення, яке заважає людині аналізувати інформацію тільки на основі її якості. Теоретики і практики повинні навчитися розпізнавати те, що ховається за вже сформованими структурами.

- *Необхідно заохочувати зміни та інновації.* Прагнення до змін та інновацій має знаходити підтримку і в області теорії, і в конкретних справах. До інноваційних розробок слід залучати всіх членів організації, а не тільки топ-менеджмент або працівників відділу науки та техніки. Вищій ланці управління треба використовувати специфічні стимули для заохочення інноваційної активності співробітників.

- *Слід підвищувати рівень підготовки менеджерів.* Вони повинні усвідомлювати минулий стратегічний досвід, щоб своєчасно розпізнавати обмеження в поточній політиці. Зараз цього не спостерігається, тому необхідні підготовчі семінари для підвищення інформованості в області теорії стратегії [1, с. 197].

Провівши аналіз різних методик, автори виділили 4 найбільш поширених, які можуть використовуватися для формування стійкого прагнення до творчості. Хоча корисність і практична застосування цих вправ може і не відразу стати очевидною, але вони змінюють сформовані способи мислення, переміщаючи співробітників в сферу гри та несподіванок.

1. Мислення Януса. Е. І. Ротенберг в 1979 році запропонував термін «мислення Януса» (римський Бог з двома обличчями, які дивляться в протилежні напрями), щоб в один момент часу спиратися в мисленні на цілі, які суперечать один одному – тобто одночасне зародження двох справжніх протилежних ідей. Після вивчення 54 лауреатів Нобелівської премії, Ротенберг прийшов до твердження про те, що більшість наукових проривів і художніх шедеврів є результатом «мислення Януса». Він стверджував, що творчі люди, які активно формулюють антитетичні (прямо протилежні) ідеї і потім вирішують їх, досягають видатних результатів. Суть висновків Ротенберга полягає у формуванні протилежних ідей або таких, які суперечать загальноприйнятим з метою розширення кола розглянутих можливостей [2, с. 235].

2. Синектика. Ця методика була запропонована У. Дж. Гордоном. Термін «синектика» означає поєднання в процесі пошуку рішення проблеми різнорідних, часом навіть несумісних елементів. Цей метод є розвитком і вдосконаленням методу мозкового штурму. Синектичні вправи сприяють творчості і дозволяють працівникам використовувати метафори, аналогії і зіткнення протилежностей з метою зміни парадигм

мислення. Така вправа може бути використана для того, щоб перетворити добре знайоме в невідоме, або розглянути його з абсолютно іншої точки зору. Прикладом методу синектики можна назвати рішення проблеми американською компанією Kellogg, якій потрібно було створити ефективну упаковку для чіпсів з умовою, щоб вона не вимагала заповнення великою кількістю повітря, а також, щоб не ламався продукт. Рішення знайшлося в подібній ситуації – прибирання осіннього листя. Коли упаковується сухе листя, воно лягає хаотично, залишаючи багато повітря між листям, які кришаться. А якщо прибирати їх після дощу, листя більш гнучкі, тому легко пресуються. З цієї ідеї і почалися чіпси Pringles [3, с. 52].

3. Творче візуальне спостереження. Воно включає сукупність тренувань під керівництвом менеджера з використанням образних розповідей, які допомагають зосередити зусилля на проблемі і запропонувати варіанти її рішення.

4. Гра «Еврика». У відповідні моменти вимовляють слова: «прозріння», «еврика», «мозковий прорив» або «ага!». Духовно орієнтовані люди говорять про надприродні явища. Схильні до наукового мислення використовують слово «еврика». А індивіди артистичного складу використовують вигук «Ага!». Мислячі люди, подібно лікарям, міркують про «мозкові прориви». Менеджери використовують ігри, головоломки та відкриття, щоб відновити звичку грати і дивуватися, що, в свою чергу активно впливає на формування інноваційного мислення.

В основі застосування цих методів лежать загальні принципи творчого виробництва ідей:

- 1) творчість легко блокується оцінкою і критикою: процес генерації ідей повинен бути відділений від процесу їх оцінки та вибору найкращої ідеї;

- 2) творчості перешкоджає надлишок досвіду, знань або експертної кваліфікації: в групах, де відбувається створення ідей, повинні забезпечуватися різнохарактерність і присутність різних дисциплін;
- 3) в цих групах не повинні брати участь агресивні, схильні до домінування, нав'язування своєї думки люди;
- 4) маленькі групи дуже сильно залежать від модератора, а в великих немає спонтанності. Оптимальний розмір інноваційної групи – близько дванадцяти чоловік;
- 5) результати діяльності групи залежать від робочих умов – необхідна тиха, приємна і розслаблююча атмосфера, без зовнішніх впливів і спостерігачів.

Таким чином, можна зробити висновок, що було б ефективно використовувати зазначені вище та інші методи розвитку інноваційного мислення з метою розвитку креативних можливостей підлеглих, що представляють собою невід'ємну частину освіти протягом усього життя.

Література:

1. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформаційної економіки / В. І. Захарченко, М. М. Меркулов, М. М. Корсікова. – К.: ЦУЛ, 2012. – 448 с.
2. Інноваційний розвиток: економіка, інтелектуальні ресурси, управління знаннями / Під ред. Б. З. Мільнера. – М.: ИНФРА – М, 2011. – 624 с.
3. Кудрявцев О. В. Методи інтуїтивного пошуку технічних рішень (методи аналізу проблем та пошуку рішень в техніці) / О. В. Кудрявцев. – М.: Річковий транспорт, 1991. – 112 с.
4. Миколайчик З. Рішення проблем в управлінні. Ухвалення рішень і організація робіт / З. Миколайчик. – Х.: Вид-во Гуманітарний центр, 2004. – 472 с.