

Ірина САДЛІВСЬКА

Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»

спеціальність «Менеджмент»

Науковий керівник: **Славіна Н.А.**,

канд. пед. наук, доцент кафедри менеджменту,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

м. Кам'янець-Подільський

КРЕАТИВНІСТЬ РОЛІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Менеджер – людина, яка ніколи не відкладає на завтра те, що вона може змусити інших зробити сьогодні. Креативний менеджер відрізняється, в першу чергу, відсутністю страху перед стереотипами, він сміливо руйнує усталені традиції і впроваджує інноваційні рішення. Такий підхід до повсякденної діяльності дозволяє компанії не тільки перебувати «на плаву», але й обходити своїх конкурентів. Тому креативний керівник не бореться зі змінами, а передбачає їх, приймаючи нестандартні рішення і виводячи, тим самим, організацію на передові позиції.

Дуже багато в організації залежить від керівника та обраного ним стилю управління. Він може як стимулювати ініціативу співробітників, так і придушувати її ще в зародку. Найбільш згубний для творчості авторитарний стиль управління, оскільки він змушує персонал працювати за умов жорстких обмежень. Як правило, авторитарний керівник готовий реалізовувати тільки свої власні ідеї, а підлеглим відводиться роль технічних виконавців.

Якщо менеджер, що сповідує авторитарний стиль управління спробує безпосередньо брати участь у творчому процесі, він може повністю паралізувати креативні здібності своїх підлеглих. За умов несправедливого оцінювання та жорсткої критики, любі ініціативи підлеглих не отримають підтримки, що приведе до спротиву з боку працівників. Найбільше сприяє розкриттю творчого потенціалу працівників демократичний стиль управління, який передбачає делегування повноважень, а з ними й відповідальності за

прийняті креативні рішення, значний ступінь свободи і в той же час встановлює певні обмеження, що визначають узгодженість спільних зусиль та направлення їх в необхідному напрямку для забезпечення чіткого адміністрування.

Керівник, що притримується демократичних принципів управління, підтримує творчу ініціативу, сприяє організації креативного процесу, і як правило, сам служить прикладом творчого підходу до вирішення любых інноваційних починань в колективі.

Креативні керівники надають перевагу новаторським рішенням, відрізняються оригінальністю поглядів, гнучкістю і конструктивністю дій у нестандартних ситуаціях, незалежністю суджень. Такі управлінці цінують творчий підхід інших людей, створюють умови для творчого прояву інноваційного підходу до вирішення організаційних проблем. Вони настирливі у виконанні завдань, прагнуть вчитися на помилках і готові ризикувати. Креативні керівники роблять працю яскравішою, цікавішою, перетворюючи проблеми у нестандартні неповторні рішення.

Керівнику творчого колективу необхідно пам'ятати і керуватися в своїй роботі положеннями про те, що креативний процес може проходити наступні фази: [2, с. 208].

Перша – рецесія (спад). Втрата інтересу до роботи, низький рівень мотивації породжують зниження рівня креативності серед працівників. Ця фаза характеризується здатністю продуктивного генерування ідей, не переймаючись їх доцільністю.

Друга фаза – депресія (дно). Відсутність організаційної підтримки, боязнь критики висловлених нестандартних думок, переживання невдач породжує незадоволення умовами праці і призводить до небажання працівників мислити креативно і пропонувати неординарні рішення. Ця фаза характеризується стандартністю та шаблонністю щодо генерування ідей.

Третя – пожвавлення. Виникнення спрямованого інтересу і готовності до створення та дослідницької реалізації принципово нових і незвичайних ідей. Ця фаза характеризується загостреною реакцією на виникаючі суперечності

самооцінки і об'єктивних результатів діяльності та є важливим стимулом для породження креативних ідей.

Четверта фаза – пік. Легкість і швидкість генерування оригінальних, неповторних, продуманих та деталізованих ідей, підпорядкованість творчості духовної мотивації, стійкий інтерес до виконання поставлених задач.

Менеджер – це керівник, який наділений повноваженнями з прийняття рішень щодо діяльності фірми, яка функціонує в ринкових умовах, він має відносну фінансову самостійність і може добирати та оцінювати дії своїх працівників.

Для ефективного управління менеджер повинен володіти знаннями сучасного менеджменту і мати здібності до керівництва людьми. П. Друкер стверджує, що ефективність базується на таких основних принципах:

- 1) ефективні керівники знають, на що вони витрачають свій робочий час;
- 2) вони орієнтовані не на процес роботи, а на її результати;
- 3) вони планують свою роботу, орієнтуючись на сильні, а не на слабкі сторони;
- 4) вони спрямовують свої зусилля на ті питання, де гарна робота забезпечить найкращі результати;
- 5) вони вживають рішучих дій, дотримуючись суворої послідовності.

Творчість можна вважати головною ланкою у розвитку людини, яка характеризується більше внутрішньою активністю, ніж зовнішньою, тому основними характерними якостями творчої особистості є: готовність до ризику; імпульсивність; незалежність суджень; критичний погляд на речі; сміливість уявлення, мислення та висловлювання. Творчий потенціал – це сукупність властивостей і якостей особистості, які визначають можливість і межі її участі у певній діяльності, сприяють ефективному її виконанню [1, с. 24].

Лідер – це людина, яка бачить у своїх думках мету, а також прагне уявити весь процес її досягнення від початку до кінця.

Основні характеристики креативного лідера

Креативний лідер [1, с. 214]:

1) віддає перевагу та вміє визначати цілі, які сприймаються з ентузіазмом працівниками, а не наводить сухі формулювання завдань, що стоять перед організацією. Практично це передбачає талант балансування на межі між невизначеністю і конкретикою;

2) це провідник концепцій: він чутливо реагує на ідеї й уміє їх так впровадити в організації, що вони отримують підтримку і ресурси, необхідні для їхньої реалізації;

3) переконливо демонструє дієвість принципу «кожна поразка – можливість дещого навчитись» і заохочує ризиковані ініціативи;

4) створює команди з високим рівнем довіри один до одного;

5) дає своїм співробітникам волю займатись іншими видами діяльності та сприяє реалізації ризикованих і спірних проектів;

6) допомагає іншим аналізувати і розуміти зовнішнє середовище;

7) володіє стилем лідерства від «тренера» або «порадника» до «генератора конфліктів», «коміка» чи «героя». Креативний лідер володіє вмінням змінювати стиль керівництва, переходячи від одного до іншого, не втрачаючи довіри підлеглих.

Креативний лідер – це не той, у кого завжди є готова стратегія, а той, хто може розгледіти її потенціал в поведінці іншого й ефективно адаптувати її до поточної ситуації. Саме лідер, а не його команда, шляхом генерування ідей створює унікальний новий продукт, а команда може сприяти подальшому розвитку та реалізації ідеї.

Лідер не вічний, тому він має бути готовим у будь-який момент передати владу або скласти повноваження. Для того, щоб зрозуміти, чи може бути особа креативним менеджером, потрібно звернути увагу на основні прояви креативності у менеджерів. О.М. Харцій стверджує, що такими проявами повинні бути: загальна динамічність психічних процесів; домінування пізнавальних інтересів; допитливість, потяг до створення нового, схильність до пошуку й вирішення проблем; створення асоціативних масивів, швидке

засвоєння нової інформації; схильність до постійних порівнянь, відбору; творча спрямованість на пошуки аналогій, комбінування, реконструювання; схильність до зміни варіантів, економність у рішеннях, використанні часу, засобів тощо; прояв інтуїції; здібності до вироблення власних стратегій і тактик під час вирішення різних проблем, завдань, пошуків виходу зі складних, нестандартних, екстремальних ситуацій [1, с. 217].

Отже, креативна діяльність проявляється у швидкості, точності, гнучкості, оригінальності мислення, багатій уяві, високих естетичних цінностях, ступені деталізації проблеми, вияві наполегливості, цілеспрямованості, рішучості, працелюбності, систематичності в роботі, сміливому прийнятті рішень.

Список використаних джерел

1. Окорський В. П., Валюх А. М.. Креативний менеджмент: Підручник. Рівне : НУВГП, 2017. 344 с.
2. Славіна Н.А. Ситуаційний аналіз в управління підприємством. ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С.212-217.
3. Харцій О. М. Розвиток креативного потенціалу у майбутніх менеджерів організації / Автореф. дис. канд. психол. наук. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 2007. 20 с.