

ЭКОНОМИКА

Сушко Анастасия Викторовна

аспирант, ассистент

Юргинский технологический институт (филиал) ФГАОУ ВО
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет»
г. Томск, Томская область

**ТРАНСФОРМАЦИЯ КРЕАТИВНОСТИ В СИСТЕМЕ ТВОРЧЕСКОГО
УПРАВЛЕНИЯ НОВОЙ ФОРМАЦИИ ВРЕМЕНИ**

***Аннотация:** данная статья посвящена проблематике исследований функций творческого управления, в ней раскрываются такие понятия как «творческий менеджмент», «креативный менеджмент», «эвристический менеджмент», «инновационный менеджмент», «менеджмент знаний», «менеджмент идей» и «менеджмент талантов». Автором рассмотрено каждое из понятий отдельно, выделен свой объект управления и уровень обобщенности, определено качественное своеобразие каждого вида творческого менеджмента.*

***Ключевые слова:** творчество, креативность, креативный менеджмент, творческий менеджмент, инновационный менеджмент.*

Система менеджмента берет свои корни еще в XIX веке в Америке. На сегодняшний день существует многочисленное разнообразие направлений менеджмента. В рамках данной статьи рассмотрим понятия: «творческий менеджмент», «менеджмент креативности», «эвристический менеджмент», «инновационный менеджмент», «менеджмент знаний», «менеджмент идей» и «менеджмент талантов». Часто эти понятия используются как синонимы, хотя каждый из них имеет свой объект исследования и отличается уровнем обобщенности.

Творческий менеджмент (creative management) может быть определен как взаимосвязанная система творческих методов, решений и действий, направленных на достижение или поддержание оптимального уровня функционирования и развития организации, ее конкурентоспособности и эффективности. Кроме

того, творческий менеджмент – это, скорее всего, реализация творческой позиции и воплощение творческого видения менеджера, проявляющаяся в наполнении творческими элементами, процессами и механизмами всей целостной системы управления. При этом классические функции управления насыщаются новыми творческими элементами, и реализуются в реальной практической деятельности с помощью универсальных механизмов творчества.

Креативный менеджмент (creativity management) – это системный подход к активизации осознания и использования креативного потенциала, его развития и реализации в практике. Причем, креативный потенциал выступает ключевым фактором успеха и решающего конкурентного преимущества.

Г.В. Бережнов связывает «креативный менеджмент» с креативной деятельностью, которую он понимает как универсальную характеристику предприятия и системную творческую активность, проявляющуюся в управлении, производстве, дизайне, маркетинге и рекламе [6]. Креативность и связанные с ним изменения, – считает Дубина И.Н., – должны быть управляемы, а само управление креативностью должно стать одним из главных элементов современной парадигмы управления. При этом креативный менеджмент представляет собой систему действий направленных на изучение методов развития, управления и использования творческой деятельностью и ее результатов в производственных и бизнес-процессах [7].

Креативный менеджмент зародился в недрах инновационного менеджмента и часто отождествляется с ним. Так, Г.И. Ванюрихин, представляет креативный менеджмент как эффективное управление структурами, процессами и ресурсами для достижения заданных целей с использованием нестандартных подходов. При этом автор подчеркивает, что креативный менеджмент связан с созданием новшества, а инновационный – с его внедрением как готового продукта [5]. В свою очередь К. Кирсанов считает, что креативный менеджмент, в отличие от эвристического, в первую очередь охватывает проблемы «управления персоналом» [8].

С. Хельстом и Т. Хельстом предположили, что процесс управления идеями и творчеством не носит однолинейный характер, а глубоко встроен в управленческую деятельность и включает спонтанные, творческие процессы, генерирующие идеи на всех этапах управления [3].

В современной теории менеджмента утверждается мнение о необходимости гармонизации управленческих воздействий и индивидуального творчества. Авторы Х. Берендс, Ф. Бойрсма и М. Вегеман показали, что организация может получить выгоду от процесса создания знаний только тогда, когда индивидуальные действия и процесс генерации идей встроены в организационные процедуры и скоординированы с управленческими действиями [2].

Таким образом, креативный менеджмент представляет собой управление творческими процессами, протекающими на уровне креативных индустрий, организаций, команд, менеджеров и сотрудников. При этом системный подход к рассмотрению проявления творческой активности во всех сферах и этапах функционирования организаций, позволяет выделить ряд отдельных видов менеджмента, которые вписываются в единую систему управления творчества. В качестве относительно самостоятельных видов управленческой активности, непосредственно связанной с творчеством, можно выделить управление знаниями, эвристический менеджмент, инновационный менеджмент, управление изменениями и управление талантами. Рассмотрим перечисленные виды управления более подробно.

Менеджмент знаний (knowledge management) представляет собой систему управленческих процедур и действий, благодаря которым создаются, аккумулируются, сохраняются, распределяются и используются основные элементы интеллектуального капитала, а также наиболее ценная информация, которая необходима для успешной реализации целей организации. При этом особое значение придается системе ключевых областей компетентности, под которыми понимают определенную систему наиболее эффективных навыков и технологий. Важными элементами менеджмента знаний является процесс создания и исполь-

зования знаний при принятии решений, а также их воплощение в новых продуктах и услугах. При этом движение, обмен и распространение живого знания, сами по себе генерируют новое, уникальное и полезное знание.

Эвристический менеджмент представляет собой управление процессом творчества и продуктивного мышления, протекающего на индивидуальном уровне. Он включает как активизацию и регуляцию творчества сотрудников, так и самоактивизацию творческих процессов с помощью различных эвристических методов. При этом важнейшей целью эвристического менеджмента является формирование у ведущих сотрудников универсального творческого видения, которое гармонично интегрирует такие известные эвристические методы как индивидуальный мозговой штурм, синектика, метод эвристических вопросов, «ТРИЗ», метод ассоциаций и аналогий. По мнению К.А. Кирсанова, креативный менеджмент связан с индивидуальным целеполаганием и управлением деятельностью личности как решающего участника создания интеллектуального продукта. Этот вид активности, считает автор, в большей степени относится к «личностному менеджменту» и «самоменеджменту» [1].

Инновационный менеджмент понимается как система управления инновационными процессами с помощью взаимосвязанного комплекса действий, направленных на поиск и разработку уникальных, продуктивных идей, организации инновационного процесса и внедрения новых продуктов, товаров, услуг и технологий, в том числе и управленческих. Таким образом, если эвристический менеджмент нацелен на активизацию путей и методов создания новых идей и знаний, инновационный – на разработку на этой основе новых видов, уравнений и этапов творчества, то креативный менеджмент, проявляется как их смыслообразующее ядро, качественно высшая активность, которая пронизывает все виды управленческой деятельности и реализуется с помощью новых методов, творческих приемов и механизмов.

Управление изменениями (change management) представляет собой совокупность методов, процедур и техник, применяемых с целью эффективного пе-

перехода лиц, групп и организаций из текущего состояния в желаемое будущее состояние. Его основной целью является оптимизация процесса перехода, оказания помощи сотрудникам в добровольном принятии изменений, минимизация их негативных последствий и максимизация их конструктивного, творческого потенциала [4;10].

Менеджмент талантов представляет собой процесс привлечения, отбора, стимулирования и развития творческих сотрудников, которые представляют собой главный капитал фирмы. Данный вид менеджмента основывается на убеждении, что на рынке побеждают те компании, которые активно ищут и привлекают самых талантливых работников, целенаправленно развивают их творческий потенциал и способствуют их свободной самореализации. Так Эд. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс и Э. Экселрод считают, что в основе качественного управления талантами лежит принятие высшим руководством компании установки на таланты. Кроме этого, данный процесс включает: создание условий, которые привлекают и помогают удерживать талантливых людей, а также отбор сотрудников с высоким потенциалом; обеспечение процесса непрерывного развития персонала, в том числе и с помощью коучинга [9].

Кроме этого, в настоящее время чрезвычайную активность приобретает проблема активизации творческого потенциала всего персонала организации, как высшего и среднего менеджмента, так и рядовых сотрудников. Сейчас в практике управления креативностью активно используют целый ряд эффективных методов стимуляции творческой активности и приемов творческого решения проблем. В то же время сегодня существует необходимость разработки системного, целостного метода активизации творческого потенциала личности. В качестве такого универсального способа активизации творчества может выступать метод формирования творческого видения личности, в основе которого лежит творческий диалог личности с окружающим миром. Данный метод может рассматриваться как универсальный метод активизации творчества, как форма творческого тренинга, а также как метод эффективного решения самых сложных, неожиданных и принципиально новых проблем.

Сегодня наиболее успешными компаниями становятся те компании, которые признают креативность своим важным ресурсом и капиталом, которые формируют креативную, стимулирующую творчество организационную культуру, направленную на создание, аккумуляцию и распространение уникальных идей, действенных знаний и интеллектуального капитала, которые стимулируют изобретательское творчество и успешно организуют процесс создания и реализации инновационного продукта, а также признают творческих сотрудников своей главной ценностью, создавая условия для их обучения, развития и самореализации.

При этом творческое управление и управление креативностью представляет собой наиболее эффективный способ функционирования организаций в сложных современных условиях. Именно качественный, рационально-интеллектуальный креативный менеджмент обеспечивает уникальное конкурентное преимущество и способствует выживанию и развитию организации. Сегодня все более осознается тот факт, что эффективная управленческая деятельность может быть представлена как процесс творческого решения проблем и принятия продуктивных управленческих решений, а сама креативность может быть той концептуальной основой, которая может интегрировать все существующие модели в универсальный, эффективный стиль управления. При этом именно целостная творческая личность, обладающая креативностью, выступает источником создания новых оригинальных идей, гипотез и средств решения сложных жизненных проблем, является не только ресурсом, конкурентным преимуществом и фактором успеха компании, но и ее настоящим богатством и высшей целью развития.

Список литературы

1. Anderson, D., Anderson, L. Beyond Change Management: Advanced Strategies for Today's Transformational Leaders / D. Anderson, L. Anderson. – San Francisco: Jossey-Bass / Pfeiffer, 2001.
2. Berends, H., Boersma, F., Weggeman, M. Structuration of Organizational Learning/ H. Berends, F. Boersma, M. Weggeman// Human Relations. – 2003. – 56(9). – pp. 1035-1056.

3. Hellstom C., Hellstom T. Highways, alleys and by-lanes: Charting the pathways for ideas and innovation in organizations/ C. Hellstom, T. Hellstom// Creativity and Innovation Management. – 2002. – Vol. 11(2). – pp. 107-114.
4. Адезис И. Управление изменениями/ И. Адезис. – С-Пб.: Питер, 2010. – 224 с.
5. Ванюрихин Г.И. Креативный менеджмент/ Г.И. Ванюрихин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 2. – с.123-143.
6. Бережнов В.Г. Креативная деятельность предприятия / Г.В. Бережнов. – М.: Издательский дом «МЕЛАП», 2005. – 176 с.
7. Дубина И.Н. Роль и место творчества в практике современного бизнеса /И.Н. Дубина // Известия Алт.гос. ун-та, 2003. – №2. – с. 14-17.
8. Кирсанов К.А. Креативный и эвристический менеджмент/ К.А. Кирсанов// Российский экономический журнал, 1995. – № 11. – с.78-83.
9. Майклз Эд., Хэндфрилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты/ Эд. Майклз, Х. Хэндфрилд-Джонс, Э. Экселрод. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. – 272 с.