



ФАДН РОССИИ

Федеральное агентство
по делам национальностей

О ТВОРЧЕСКОМ ПОДХОДЕ

Ресурсный антистресс. 24 выпуск

**Ни для кого не секрет,
что творческий процесс
просто необходим в
работе общественной
организации.**

Но как же наладить творческий
процесс в коллективе и в работе? И
нужно ли?

На эти вопросы мы постарались
ответить в нашем новом выпуске.

Что такое творчество?

Творчество — это комбинирование, переработка и создание из элементов пережитого опыта новых положений и нового поведения.

Описаны **четыре** последовательных этапа творческого процесса :

1. Подготовка

Человек обдумывает все возможности решения задачи, обращаясь к своему старому опыту, отмечает по каким-то причинам многие из решений как неподходящие.

2. Инкубация

Обдумывание задачи в бессознательном режиме - через сон, отдых.

3. Озарение

Бессознательное выдаёт результат проделанной работы, что часто достигается соединением случайных образов и ассоциаций.

4. Проверка

Изначальная идея оценивается, дорабатывается и подкрепляется рациональными аргументами.

Роль творчества

Любая деятельность открыта для творчества.

Творчество помогает раздвигать установленные рамки, с меньшими усилиями достигать тот же результат или изменять результат, в принципе, делать процесс работы более интересным.

Процесс поиска идей по развитию организации руководитель может осуществлять самостоятельно, а может привлечь к этой работе сотрудников компании - одна голова хорошо, а 2 и больше - еще лучше. Вовлечение сотрудников облегчит последующее претворение в жизнь изменений и новых решений и идей, так как сотрудники будут воспринимать решение как свое собственное. Роль руководителя тогда — управлять творческим процессом в организации.

Творчество в управлении

Развитие творчества подчиненных — нелегкая задача. Несомненно, руководитель оказывает большое влияние на творчество организации, хотя бы тем, какой стиль управления он выбирает. Определяющее здесь само отношение руководителя к творчеству.

1. Авторитарный стиль

Характеризуется тем, что подчиненным сверху спускаются цели, а также инструкции выполнения работы и описание конечного результата.

Авторитарный стиль хоть и сдерживает творчество, но зато дает быстрые результаты. Сталкиваясь с серьезными ограничениями, люди вынуждены изобретать все более хитроумные способы решения стоящих перед ними задач.

2. Демократический стиль

Предполагает делегирование части полномочий подчиненным и разделение ответственности – подчиненный может принимать решения в рамках своих полномочий. Здесь присутствует и необходимая для творчества свобода, и необходимые рамки, задающие целенаправленность усилий всех сотрудников, позволяющие контролировать достижение результата.

3. Попустительский стиль

Руководитель мало вмешивается в деятельность подчиненных, часто идет у них на поводу. В организации, где руководство осуществляется в попустительском ключе, творчество скорее выхолащивается: каждый «дудит в свою дуду», постепенно наступает хаос. Это самый рискованный стиль управления с точки зрения получения результата от творческого процесса



Основополагающие принципы стимулирования творчества подчиненных следующие:

1. *Поддержка творческой инициативы.*

Поощрение руководителем сотрудников и доброжелательная атмосфера.

2. *Целенаправленная организация творческого процесса.*

Даже творческий процесс необходимо организовывать - четко обозначить цель, задать направление. Сбор идей от сотрудников может проводиться разными способами - общим обсуждением, в письменном варианте по почте или организованным конкурсом.

3. *Обратная связь*

Обратная связь на выдвинутые сотрудниками предложения в письменной или устной форме.

4. *Вдохновляющий пример*

Важен пример, вдохновляющий на генерирование идей. Сильнее всего вдохновляет личный пример руководителя

5. *Включение творчества в систему морального и материального стимулирования*

Материальное или моральное стимулирование сотрудников, выдвинувших дельные предложения.

Методы активизации творчества

- **Мозговой штурм**

Группе задается какая-либо тема, например, надо выделить конкурентные преимущества организации. Дается некоторое время всем подумать в тишине, набросать свои мысли на бумаге. А затем каждый по очереди озвучивает одну из своих мыслей до тех пор, пока те не закончатся. Если названная идея оказалась еще у кого-либо в списке, то ее не называют повторно. Принимаются все идеи без исключения, и дельные, и безумные. Смысл в том, что своими идеями сотрудники стимулируют общий творческий процесс. Затем группе остается выбрать решение.

Очень важно соблюдать следующие правила:

- 1.запрет критики;
- 2.запрет обоснований выдвигаемых идей;
- 3.поощрение всех выдвигаемых идей, включая нереальные и фантастические.

Методы активизации творчества

- **Алгоритм разработки инновационных решений**

1. Предварительное обсуждение

- Продумайте и обсудите все аспекты проблемы.
- Обратитесь к списку всевозможных аспектов проблемы, тщательно проанализируйте их, выделите несколько целей.

3. Поиск решения

- Придумайте всевозможные идеи – «ключи» к проблеме.
- Отберите идеи, которые вероятнее всего ведут к решению. Акцент здесь делается на сравнительном анализе.

2. Выбор источников информации

- Обдумайте, какие данные могут пригодиться.
- Отберите самые предпочтительные источники информации.

4. Проверка решения

- Придумайте всевозможные пути для проверки.
- Отберите наиболее основательные способы проверки. Отберите те способы, которые кажутся наиболее убедительными.

5. Принятие решения

- Представьте себе все возможные области применения.
- Отберите идеи, которые вероятнее всего ведут к решению. Акцент здесь делается на сравнительном анализе.

Методы активизации творчества

- **Метод обучения действием**

Сотрудник, испытывающий трудности при решении задачи, требующей творчества, генерации новых идей и подходов, обращается к своим коллегам за помощью. Когда они собираются вместе, сотрудник озвучивает задачу, и возникшие в процессе ее решения сложности. Коллеги задают ему уточняющие вопросы для прояснения ситуации, если это необходимо. Когда задача и проблема ясны, коллеги начинают задавать развивающие вопросы: «Что для тебя будет хорошим вариантом решения этой задачи? Кто или что может помочь тебе найти ее решение? В какой обстановке ты работаешь пытаешься найти ответ?» и так далее. Категорически запрещается давать советы в форме вопросов: «А не пробовал ли ты делать то-то и то-то?». После того, как все вопросы заданы, сотрудник, выдвинувший проблему, говорит, какие вопросы показались ему наиболее полезными, и берет на себя перед группой обязательства по реализации появившихся идей.

Последний момент очень важен. Ведь ограничиваться одним стимулированием творческого процесса нельзя, иначе мы получим творчество ради творчества, процесс ради процесса. Задача руководителя – не только пробудить при необходимости творчество в своих подчиненных, но и «направить их энергию в мирное русло».