

**ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ
КУЛЬТУРИ ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО**

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

ПАВЛЕНЧИК Н.Ф.

МАТЕРІАЛ ДО ЗАНЯТТЯ 5

«КРЕАТИВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ НА ПІДПРИЄМСТВІ»

Курсу-тренінгу «Креативний менеджмент»

для студентів спеціальності 073 «Менеджмент»

галузь знань 07 “Менеджмент та адміністрування”

спеціальності 073 “Менеджмент”

факультет : Туризму

рівень освіти: Бакалавр

Львів – 2020 р.

ЗАНЯТТЯ 5. КРЕАТИВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Формування внутрішнього середовища підприємства забезпечується керівниками та провідними менеджерами, відповідно до специфіки його діяльності, стратегії та поглядів керівництва на те, що саме забезпечить ефективне функціонування та розвиток підприємства.



Завдання 1. Мозковий штурм.

Креативність в управлінні та мисленні керівників і працівників підприємства перетворюються є своєрідним чинником формування його конкурентоспроможності. З метою підтримки креативності та її популяризації на кожному конкурентоспроможному підприємстві формується і впроваджується “культура змін”.

Формування креативного середовища зумовлює низку певних витрат – це витрати на удосконалення процесу виробництва, технологій, економії трудових і матеріальних ресурсів з метою формування конкурентоспроможності підприємства.

Креативне середовище для менеджера є сукупністю методів пошуку та реалізації управлінських рішень у процесі здійснення інноваційної діяльності. Воно включає в себе як соціальні норми та цінності суспільства, так і норми та правила, що виникли безпосередньо внаслідок практики реалізації нововведень на конкретному підприємстві.

Креативне середовище для менеджера також визначається його соціально-психологічними характеристиками, певними стереотипами поведінки, соціальною і ціннісною орієнтацією та професійною спрямованістю.

В основі кожної інновації закладена ідея, а головним генератором ідей є працівники. Основним завданням формування креативного середовища підприємства є встановлення балансу на таких трьох рівнях:

- 1) на всіх етапах креативного процесу;
- 2) між усіма головними функціями організації;

3) у підходах і методах управління.



Завдання 2. Асоціація – робота в малих групах

Підхід компанії до управління креативністю ґрунтується на трьох принципах:

1. необхідно допомагати співробітникам досягати найкращих результатів у роботі, підтримуючи їхню зацікавленість й усуваючи всі перешкоди на їхньому шляху;

2. менеджери повинні нести відповідальність за підвищення креативності та усунення довільного поділу на адміністративних та творчих працівників;

3. до роботи як творчі партнери мають долучатися клієнти, що сприяють створенню товарів високої якості.

Абрагам Маслоу визначав креативність як якість, що властива всім із народження, але яка втрачається більшістю під впливом середовища.

Розглядаючи менеджмент у креативній організації, усю відповідальність за розвиток та діяльність підприємства несуть саме менеджери. Керівництво вищої категорії для створення нової команди передусім має створити устав команди, у якому будуть прописані цілі та ступені свободи, а потім набрати в команду менеджерів, які мають "школи досвіду".

Правильно організоване креативне середовище сприяє виконанню низки виробничих проблем:

- підвищенню ефективності вирішення організаційних проблем;
- втіленню перспективних нововведень;
- підвищенню ефективності праці;
- підвищенню професійних навичок персоналу.



Завдання 3. Ремонт у будиночку Вінні-пуха

Згуртування колективу – це процес створення команди, в якому формується модель поведінки. Наприклад взаємовиручка, доброзичливі стосунки під час роботи та за її межами.

Згуртованість команди – це якість, яка описує її стан. Згуртований колектив поділяє цілі компанії, приймає їх як частину власних, злагоджено працює над вирішенням завдань, водночас наявні співпереживання і причетність всіх його членів.

Таким чином, згуртування – дія, згуртованість – його результат.

Процес згуртування може відбуватися і сам собою, але в такому разі його складно буде контролювати. Щоб навчитися керувати цим процесом, необхідно добре його розуміти – і цілеспрямовано діяти на кожному з п'яти етапів.

1. Адаптація

Співробітники придивляються один до одного. У цей час одні активно проявляють себе, займаючи вигіднішу позицію, інші вичікують, аналізуючи все навколо, а треті апатично сидять, чекаючи вказівок «зверху».

2. Зіткнення

Визначаються лідери й аутсайдери. Виникає робоча задача, на основі різного бачення якої відбувається конфлікт.

3. Розподіл ролей

Конфліктна ситуація розв'язується компромісом або перемогою однієї зі сторін, відбувається пробний розподіл ролей для виконання поточних завдань.

4. Корикування

Перерозподіляються (в разі необхідності) ролі, визначені в попередньому кроці. Виробляється творчий підхід і з'являються нестандартні способи досягнення цілей.

5. Гармонія

Закріплюються обов'язки і ролі, формуються зв'язки ефективної комунікації для досягнення результату. Співробітники досягли задоволеності таким станом, дорожать ним і спрямовують свої зусилля на його збереження і розвиток.

Інструментами для згуртування групи є:

1. Координація діяльності (збори, наради, круглі столи, зустрічі тощо).

Мета координації – узгодження дій окремих співробітників і підрозділів для виконання поставлених перед компанією завдань. Координація охоплює велику область – від створення стратегічних планів розвитку всієї компанії загалом, до щоденного планування діяльності кожного співробітника і подальшого контролю над виконанням цих планів.

Щоб усі співробітники і керівники мали бажання діяти, їм необхідно знати стан справ і свою роль у компанії. Тому важливою частиною координації є інформування співробітників про те, як йдуть справи. Хороша координація призводить до створення кращого розуміння, підвищення бойового духу і досягнення цілей компанії.

2. Традиції

Традиції свідчать про те, що компанія стабільна, співробітники працюють досить довго, водночас колектив складається з яскравих особистостей, які доповнюють один одного.

Зазвичай традиції виникають самі собою, і якщо їх не сформувавши правильно, однією з них можуть стати походи в квест-кімнати щоп'ятниці чи щось подібне.

3. Ігри

Інтелектуальні, творчі або екстремальні ігри допомагають виробити навички колективної взаємодії. Азарт гри кип'ятить кров і змушує летіти до наміченої мети. Навіть одне лише спостереження за грою й очікування результатів приносить колосальне задоволення і підігріває бажання перемогти.

4. Спільне дозвілля

Похід у кіно, святкування Масниці в офісі, квест або гра в «мафію» допоможуть співробітникам краще пізнати один одного і подивитися з іншого боку на колег.

5. Онлайн-комунікація

Цей інструмент особливо важливий, якщо ваші співробітники часто їздять у відрядження або працюють віддалено. Створити загальний чат

у соціальних мережах або навіть окрему платформу на сайті дуже просто, до того ж у такої ідеї є безліч плюсів:

- ✓ всі діляться хорошими новинами;
- ✓ ніхто не пропустить пам'ятну подію колеги;
- ✓ можна повідомити про те, що терміново потрібна допомога;
- ✓ керівнику легше просувати цілі компанії і скеровувати колектив до результату.

Тільки керуючи процесом можна прийти до бажаного результату.



Завдання 4. "Пірати Карибського Моря"