

главная задача менеджмента - с помощью различных методов создать соответствующие условия, а сам процесс развития инновационного мышления во многом кроется в личностной позиции структурно-функционального человеческого капитала.

Проектирование и реализацию программы развития инновационных навыков следует рассматривать как проявление присущей организации в целом: коренной компетенции. Необходимо повысить уверенность каждого сотрудника в своих силах, включив в эти программы следующие элементы:

1. Обучение творческому мышлению, благодаря которому каждый приобретает умение обнаруживать тенденции, отыскивать альтернативные подходы и устанавливать новые причинно-следственные связи;

2. Обучение стратегическому мышлению, дающему каждому основные навыки, необходимые для трансформации творческой идеи в стратегическую, способную дать организации нечто ценное;

3. Обучение трансформационному мышлению, позволяющему обрести лучшее понимание взаимосвязи своих позиций и поведения и отыскать новые способы поддержки инноваций на всех уровнях организации.

Известно множество методов улучшения развития инновационного мышления. В качестве наиболее распространенных необходимо назвать:

- перебор свойств и внесение в список
- построение сценариев незавершенных процессов
- форсированные отношения
- личная аналогия (метод эмпатии)
- методики ввода-вывода
- метод мозговой атаки
- метод Дельфи

В основе применения всех этих методов лежат общие принципы творческого производства идей. Во-первых, творчество легко блокируется оценкой и критикой. Процесс генерации идей должен быть отделен от процесса их оценки и выбора лучшей идеи. Во-вторых, творчеству препятствует переизбыток опыта, знаний или экспертной квалификации. В группах, где происходит создание идей, должны обеспечиваться разнохарактерность и присутствие различных дисциплин. В-третьих, в этих группах не должны участвовать агрессивные, склонные к доминированию, навязыванию своего мнения люди. В-четвертых, малые группы очень сильно зависят от модератора, а в больших нет спонтанности. Оптимальный размер группы - порядка 12 человек. И, в конечном итоге, результаты работы группы зависят от рабочих условий.

Таким образом, можно утверждать, что главной задачей менеджмента (вне зависимости от выбранного инструментария развития инновационного мышления) является создание в организации комфортного инновационного климата, соответствующей среды, которая позволит в первую очередь саморазвиваться каждому

**Штогрин Е.Л.**

*Одесский национальный университет им. И.И. Мечникова*

### **МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО МЫШЛЕНИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ**

В современных условиях рыночной среды организациям необходимо постоянно совершенствоваться, повышать конкурентоспособность факторов компании, главным из которых является структурно-функциональный человеческий капитал. Инновационный менеджмент предполагает необходимость развития соответствующего мышления управленческого персонала различных уровней.

Инновационное мышление - это способность к принятию решений, выходя за рамки предложенных или существующих аналогий и способов, внесению и изобретению новых методов для разрешения поставленной задачи.

На основе обзора трудов П. Друкера, Э. Кузнецова, О. Турецкого инновационное мышление можно определить как разумный компромисс творческого и логического подходов: творческие подходы используются в нем для генерации оригинальных идей путем подключения воображения. Эти идеи затем классифицируются, проходят отбор, организуются и проверяются с применением рационального и логического мышления.

Что касается методов развития инновационного мышления в конкретной компании, то сложность заключается в ориентации на самоменеджмент. Таким образом,

отдельному сотруднику компании, среды, в которой инновационное мышление будет общекопоративной задачей.

Для современной организации инновационное мышление - это не панацея от всех бед, но можно с уверенностью сказать, что в нем заключается весомое конкурентное преимущество как для отдельного сотрудника, так и для менеджмента всей компании.