

СИНЕКТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ХОЛІСТИЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ

*В. І. Чобіток, к. е. н., доцент, Українська інженерно-педагогічна академія,
vika_chobitok@ukr.net, orcid.org/0000-0002-5272-388X*

Методологія дослідження. Узагальнення та системний аналіз надали можливість з'ясувати, що вітчизняним підприємствам необхідні інноваційні технології, до яких відносяться методики розвитку креативності та нестандартного мислення у керівників і співробітників, перед якими стоїть завдання досягти конкурентних переваг у виробництві продукції або наданні послуг. Для цього необхідно використовувати інструменти генерації нових ідей та інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств. Одним з таких інструментів є синектичний підхід, результатом якого є генерація ідей, конвертованих в користь, для впровадження в практику.

Результати. Автором статті визначено, що застосування синектичного підходу до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств є підґрунтям пошуку і впровадження нових рішень для вирішення наскрізних і поточних проблем, які допомагають успішно долати труднощі, шукати нові ідеї та радикально змінювати векторну спрямованість роботи підприємства за рахунок виробництва інноваційних товарів чи надання послуг. Члени синектичної групи повинні відрізнитися творчою зрілістю, багатою уявою і фантазією, незалежністю і неупередженістю думок, здатністю ризикувати, умінням абстрагуватися від звичних суджень, нестандартно мислити і виділяти сутність явища, бути розкутими і вільними у своїх думках, доброзичливо сприймати чужі ідеї, вміти зупинити розвиток існуючих ідей для того, щоб шукати нові, бути цілеспрямованими і вірити в можливість вирішення завдання.

Новизна. Визначено аналогії синектичного підходу до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств. Продемонстровано, що в синектичному підході до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств відсутні творчі інструменти й технології генерації, які дозволяють кардинально долати стереотипи мислення за рахунок використання принципово інших механізмів: аналогій, асоціацій, метафор і образів. Запропоновано синектичний підхід до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств.

Практична значущість. Синектичний підхід до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств полягає в об'єднанні окремих учасників творчого процесу в єдину групу для спільної постановки і вирішення конкретних завдань з використанням критики, порівнянь та аналогій. Це дозволяє суттєво підвищити ефективність управлінських функцій на підприємстві.

Ключові слова: синектичний підхід; інтелектуалізації управління; холістичний розвиток; персонал; підприємство.

Постановка проблеми. Проблеми ХХІ століття характеризується константним зростанням змін в різних галузях. Вітчизняним підприємствам необхідні інноваційні технології до яких відносяться методики розвитку креативності та нестандартного мислення у керівників і співробітників, стоїть завдання досягти конкурентних переваг

у виробництві продукції або надання послуг. Для цього необхідно використовувати інструменти для генерації нових ідей та інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств. Одним з таких інструментів є синектичний підхід, результатом якого є генерація ідей для впровадження в практику, конвертованих в користь.

Всі підприємства сьогодні працюють в умовах посилення конкуренції, а тому повинні думати про посилення ключових факторів успіху та про формування своїх конкурентних переваг, для підвищення ефективності своєї діяльності необхідно інтелектуалізувати управління їх холістичним розвитком, що сприятиме ефективній організації діяльності на практиці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями формування синектичного підходу до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств в сучасних умовах господарювання розглядались в працях: Е. Брункінга [1], Н. Валінкевич [2], В. Диканя [3], О. Кузьміна [5], О. Ліпич [5], М. Луцик [6], В. Прохорової [7], А. Штангрета [8] та ін.

Аналіз наукових праць свідчить про те, що необхідно проводити подальші дослідження в напрямку формування синектичного підходу до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств в сучасних умовах господарювання.

Формулювання мети статті. Метою даної статті є формування синектичного підходу до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств в сучасних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інтелектуалізація управління холістичним розвитком підприємств за своєю суттю є процесом, інформаційні дані, аналізуються за допомогою методів та інструментів і формуються альтернативні варіанти розвитку підприємств.

Варто відзначити, що на процес інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств впливає людський фактор. В ході переробки інформації, комунікації і прийняття рішень використовуються різні види мислення, реалізуються певні типи поведінки, які впливають на ефективність діяльності підприємства, вносяться особисті уявлення про цінності, цілі та інтереси.

Працівники підприємства, як правило, схильні до аналітичного та креативного мислення, яке носить суб'єктивний характер. Велика кількість працівників підприємства намагаються самостійно вирішувати виникаючі проблеми, використовуючи логічне

мислення, але не завжди такий підхід є ефективним. Найчастіше над вирішенням проблем працює високоінтелектуальний трудовий потенціал підприємства, але в останні роки на підприємствах з'явилися принципово нові проблеми, які не мають алгоритму вирішення, що потребує використання спеціальних технологій генерування колективних ідей.

Необхідно розглядати проблему в іншому креативно-інноваційному ракурсі. Здатність до творчого мислення є не у кожної людини, але індивідуальне прийняття рішення завжди залежить від здібностей, поглядів, конкретної людини.

Коли проблема вирішується колективним методом, то розгляд будь-якого питання здійснюється в дискусії з урахуванням різних розумінь і підходів. Людей з креативним мисленням набагато менше, ніж з аналітичним мисленням, для ефективного інноваційного рішення необхідно, щоб в групі були присутні люди креативно-мислячі.

Найбільш ефективним методом стимулювання людської креативної діяльності є синектика. Автор методу синектики В. Гордон [9], який запропонував свій метод, що був протилежним проти традиційної точки зору на природу творчих можливостей людей, згідно з якою природа творчості – це верховенство індивідуального генія.

Він створив у 1960 р. фірму «Сінектікс», яка співпрацювала з найбільшими промисловими корпораціями та вищими навчальними закладами, навчаючи синектичної атаке інженерів і студентів. [9].

В. Гордон не заперечував великої ролі «індивідуального погляду» для пошуку інноваційних творчих рішень і при цьому став автором дуалістичного погляду на природу творчості (незбагненна стихійність, унікальність кожної особистості та необхідність системи «спрямованого пошуку рішень»), що дозволяє учасникам взаємодії виявити і використовувати нові можливості. Спроба об'єднати ці погляди і привела до ідеї «групового мислення».

Синектичний підхід до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств полягає в об'єднанні окремих учасників творчого процесу в єдину групу для спільної постановки і вирішення конк-

ретних завдань з використанням критики, порівнянь та аналогій.

Даний підхід заснований на використанні інстинктивних механізмів, що прояв-

ляються в мисленні людини в момент творчої активності та використовує чотири типи аналогій (рис.1).

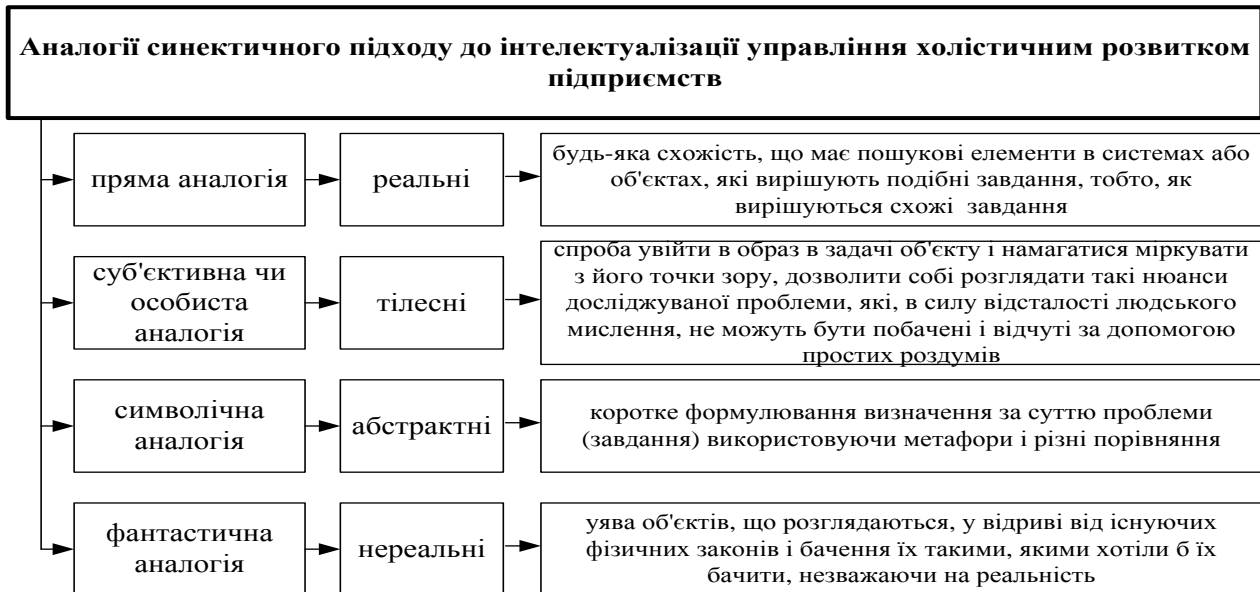


Рис. 1. Аналогії синектичного підходу до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств

Ефективність синектичного підходу до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств багато в чому залежить від правильного добору учасників для цього процесу. Один з ключових критеріїв підбору учасників є наявність досвіду в різних напрямках, необхідно звертати увагу на їх мультифункціональний досвід в минулому, різноманітність їх поглядів та уміння спостерігати тощо. Приймається те рішення, яке набрало підтримку більшості.

На початкових етапах формування синектичного підходу до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств використовують спеціальні методи дискусійного характеру (структурні дискусії), які дають можливість уникати шаблонного мислення, розглядати альтернативні пропозиції, підтримувати думку меншості запобігати передчасному формулюванню неструктурованої проблеми і постановку задач. Існують методи, що стимулюють формування творчої атмосфери діяльності, основною метою яких є генерування ідей морфологічний аналіз, метод фокальних об'єктів тощо. Синектичний підхід до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств наведено на рис.2.

У реальній практиці при формуванні інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств доцільно використовувати синектичний підхід дуже важливо дотримуватися послідовності його проведення. Синектичний підхід включає проблематизацію і цілепокладання та складається з етапів, які починаються з постановки цілей і завдань і формулювання проблеми. Керівнику, який управляє синектичний процесом, необхідно досягти ідентичного розуміння проблеми інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств у всіх учасників групової взаємодії. Вважається, що висунення ідей і їх подальший відбір багато в чому залежить від керівника сесії (сінектора), його професійної і комунікативної майстерності, такту, мобільності і винахідливості, вміння створювати творчу атмосферу і стимулювати творчу активність. Керівник повинен володіти мистецтвом постановки питань, вмінням формувати репліки, що знімають напругу, мотивує аудиторію, володіти техніками фантазії та уяви. Від нього залежить розмір «креативного комунікативного поля» пошуку рішення творчого завдання.

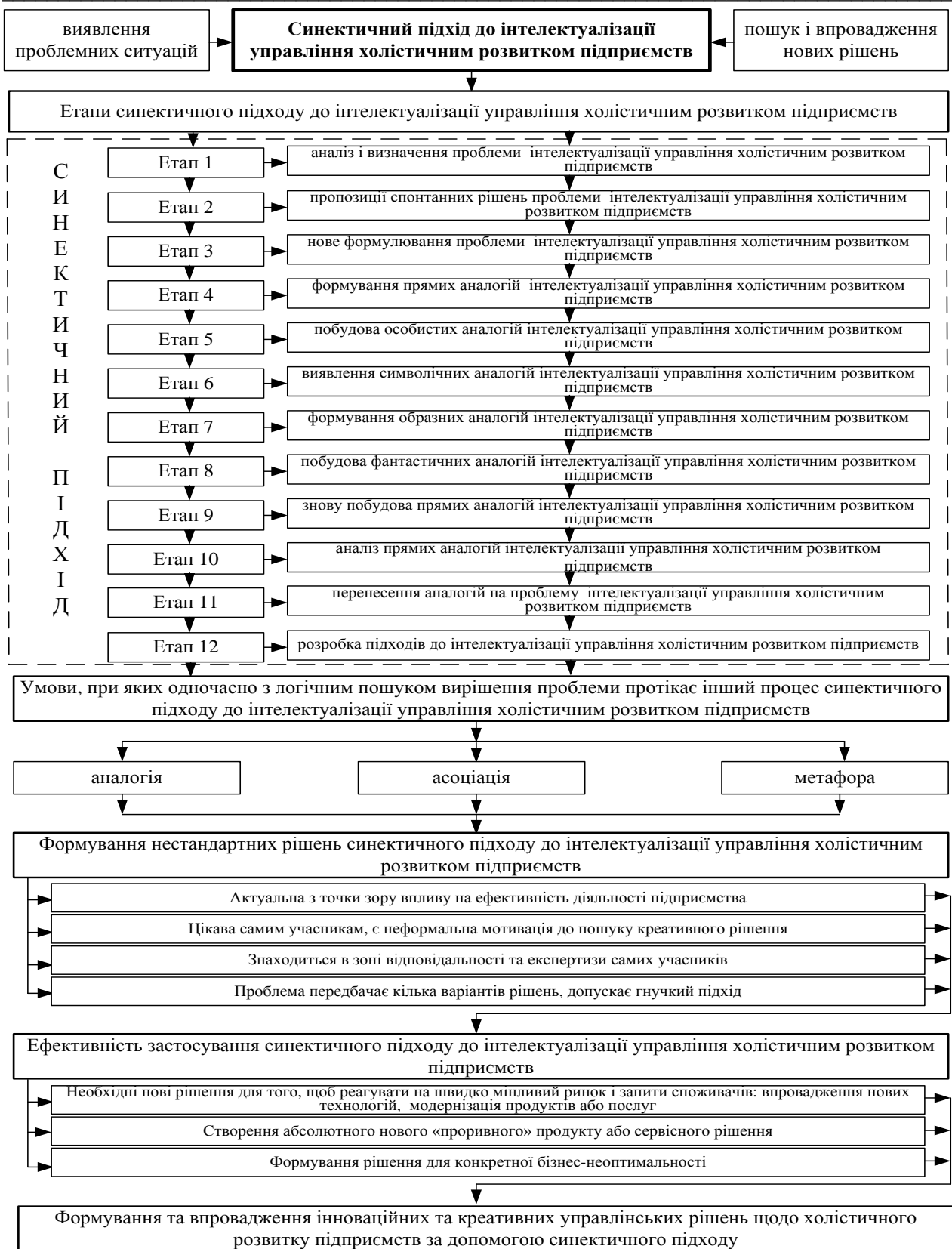


Рис. 2. Синектичний підхід до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств

Підводячи підсумки, доцільно зазначити, що процес організації творчої роботи в синектичному підході при формуванні інтелектуалізації управління холістичним роз-

витком підприємств включає наступні основні особливості, виявлені в результаті проведення дослідження:

– проблема може бути як управлінської, виробничої, так і дослідницької, досить складною в теоретичному або практичному відношенні;

– для відповідної доповіді-повідомлення необхідно виступ експерта або компетентного з проблеми фахівця, збір конкретних фактів має лише підпорядковане значення, так як він спрямований на те, щоб закласти основу для вирішення проблеми;

– учасники синектичної сесії пропонують різноманітні інноваційні та креативні підходи до вирішення проблеми інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств;

– кожен учасник в синектичному підході переформулює проблему в своєму власному розумінні, своїми словами, тим самим, наближаючи проблему як би до себе;

– початковий варіант постановки проблеми тимчасово відкладається;

– спонукають учасників до пошуку образних, особистих, «метафоричних» або фантастичних аналогій для закладеної в проблемній ситуації інформації, якщо вироблені рішення виявилися непродуктивними з точки зору сінектора або експерта, то учасники взаємодії шукають нові аналогії;

– аналіз професійної управлінської діяльності, в реальній практиці проведення синектичної сесії учасники, як правило, прагнуть негайно, без дотримання всіх перерахованих синектичних процедур, знайти рішення проблеми. У такій ситуації керівник групової взаємодії шляхом аналізу перших рішень зобов'язаний показати їх слабкі сторони і роз'яснити сутність дійсної проблеми, яку необхідно ефективно вирішити.

В синектичному підході до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств відсутні творчі інструменти і технології генерації, що дозволяють кардинально долати стереотипи мислення за рахунок використання принципово інших механізмів мислення: аналогій, асоціацій, метафор і образів.

Висновки. Отже, застосування синектичного підходу до інтелектуалізації управління холістичним розвитком підприємств є підґрунтям пошуку і впровадження нових рішень для наскрізних і поточних проблем, допомагають успішно долати труднощі, шу-

кати нові ідеї та радикально змінювати векторну направленість роботи підприємства за рахунок виробництва інноваційних товарів чи надання послуг.

Члени синектичної групи повинні відрізнятися творчої зрілістю, багатою уявою і фантазією, незалежністю і неупередженістю думок, здатністю ризикувати, умінням абстрагуватися від звичних суджень, нестандартно мислити і виділяти сутність явища, бути розкутими і вільними у своїх думках, доброзичливо сприймати чужі ідеї, вміти зупинити розвиток знайдених ідей для того, щоб шукати нові, бути цілеспрямованими і вірити в можливість вирішення завдання. Управляти повинен групою досвідчений фахівець, який добре знає прийоми синектики. Основне завдання синектичної групи – використовувати досвід і знання з різних областей, наявні у членів команди, для пошуку ідей і розробки можливих рішень, що допоможе ефективно впроваджувати інтелектуалізацію управління холістичним розвитком підприємств.

Література.

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковачин. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
2. Валінкевич Н. В. Інтелектуалізація розвитку підприємств // Інтелектуальна економіка: глобальні тенденції та національні перспективи: матеріали II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 26 трав. 2016 р. – Житомир : ЖНАЕУ, 2016. – С. 110–116.
3. Дикань В. Л., Інтелектуальні інвестиції в логістичних системах / В. Л. Дикань, І. В. Корнілова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 29. – С. 199–203.
4. Економічна енциклопедія: у 3-х т. – Т. 3 / гол. ред. Б. Д. Гаврилишин. – Київ-Тернопіль: Академія народ. господарства, 2002. – 951 с.
5. Кузьмін О. Є. Концептуальні засади управління інтелектуальним капіталом підприємства / О. Є. Кузьмін, О. А. Ліпич // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 11. – С. 137–144.
6. Луцик М. В. Роль інформації та знань в розвитку інтелектуальних ресурсів національної економіки / М. В. Луцик // Вісник Львівського університету. Серія економічна. 2014. – Випуск 51 – С. 275–281.
7. Прохорова В. В., Чобіток В. І. Економічна оцінка зовнішньої та внутрішньої ефективності інноваційних трансформацій в освіті / Конкурентоспроможність підприємств у міжнародному цифровому просторі: Монографія За редакцією Ареф'євої О. В. / В. В. Прохорова, В. І Чобіток. – К. : НАУ, 2019. – С. 95–105.

8. Штангрет А. М. Управління процесом формування людського капіталу як основи розвитку економіки знань / А. М. Штангрет // Науковий вісник НЛТУ України, 2015. – № 3. – Том 25. – С. 396–400.

9. Метод синтетики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://inlib.biz/psihologiya-tavistokskie-analiticheskaya/metod-sinektiki-19129.html>

10. Зухвалі і мудрі цитати Вінстона Черчилля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tut-cikavo.com/suspilstvo/tsyaty-ta-aforyzmy/575-zukhvali-i-mudri-tsitati-vinstona-cherchillya>

Reference

1. Bruknh, E. (2001). *Intelektualnyi capital*. L.N. Kovachyn (Ed.). SPb.: Pyter.

2. Valinkevych, N.V. (2016). *Intelektualizatsiia rozvytku pidpriemstv*. «Proceeding from МІМ»'16. Materialy II Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi internet-konferentsii. (Ukraine, Zhytomyr, May 26, 2016). *Intelektualna ekonomika: hlobalni tendentsii ta natsionalni perspektyvy*. (pp. 110-116). Zhytomyr, ZhNAEU.

3. Dykan, V.L., & Kornilova, I.V. (2010). *Intelektualni investysii v lohystychnykh systemakh*. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, (29), 199-203.

4. Havrylyshyn, B.D. (Ed.). (2002). *Ekonomichna entsyklopediia*. (Vols. 1-3). Kyiv-Ternopil: Akademiia narodnoho hospodarstva.

5. Kuzmin, O.Ye., & Lypych, O.A. (2011). *Kontseptualni zasady upravlinnia intelektualnym kapitalom pidpriemstva*. *Aktualni problemy ekonomiky*, (11), 137-144.

6. Lutsyk, M.V. (2014). *Rol informatsii ta znan v rozvytku intelektualnykh resursiv natsionalnoi ekonomiky*. *Visnyk Lvivskoho Universytetu. Seriia Ekonomichna*, Issue 51, 275-281.

7. Prokhorova, V.V., & Chobitok, V.I. (2019). *Ekonomichna otsinka zovnishnoi ta vnutrishnoi efektyvnosti innovatsiinykh transformatsii v osviti*. *Proceeding from: Konkurentospromozhnist pidpriemstv u mizhnarodnomu tsyfrovomu prostori*. (pp. 95-105). Kyiv: NAU.

8. Shtanhret, A.M. (2015) *Upravlinnia protsesom formuvannia liudskoho kapitalu yak osnovy rozvytku ekonomiky znan*. *Naukovyy visnyk NLTU of Ukrainy*, (3), vol 25, 396-400.

9. *Metod syntetyky*. – Retrieved from <https://inlib.biz/psihologiya-tavistokskie-analiticheskaya/metod-sinektiki-19129.html>

10. *Zukhvali i mudri tsyaty Vinstona Cherrchillya*. Retrieved from <http://tut-cikavo.com/suspilstvo/tsyaty-ta-aforyzmy/575-zukhvali-i-mudri-tsitati-vinstona-cherchillya>

СИНЕКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ХОЛИСТИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ

В. И. Чобиток, к. э. н., доцент, Украинская инженерно-педагогическая академия

Методология исследования. Обобщение и системный анализ предоставили возможность выяснить, что отечественным предприятиям необходимы инновационные технологии, к которым относятся методики развития креативности и нестандартного мышления у руководителей и сотрудников, перед которыми стоит задача достичь конкурентных преимуществ в производстве продукции или предоставлении услуг. Для этого необходимо использовать инструменты генерации новых идей и интеллектуализации управления холистическим развитием предприятий. Одним из таких инструментов является синектический подход, результатом которого выступает генерация идей, конвертируемых в пользу, для внедрения в практику.

Результаты. Автором статьи определено, что применение синектического подхода к интеллектуализации управления холистическим развитием предприятий является основой поиска и внедрения новых решений для решения сквозных и текущих проблем, помогает успешно преодолевать трудности, искать новые идеи и радикально менять векторную направленность работы предприятия за счет производства инновационных товаров или предоставления услуг. Продемонстрировано, что члены синектической группы должны отличаться творческой зрелостью, богатым воображением и фантазией, независимостью и беспристрастностью мыслей, способностью рисковать, умением абстрагироваться от привычных суждений, нестандартно мыслить и выделять сущность явления, быть раскованными и свободными в своих мыслях, доброжелательно воспринимать чужие идеи, уметь остановить развитие существующих идей для того, чтобы искать новые, быть целеустремленными и верить в возможность решения задачи.

Новизна. Определены аналогии синектического подхода к интеллектуализации управления холистическим развитием предприятий. Показано, что в синектическом подходе к интеллектуализации управления холистическим развитием предприятий отсутствуют творче-

ские инструменты и технологии генерации, позволяющие кардинально преодолевать стереотипы мышления за счет использования принципиально иных механизмов: аналогий, ассоциаций, метафор и образов. Предложено синектический подход к интеллектуализации управления холистическим развитием предприятий.

Практическая значимость. Синектический подход к интеллектуализации управления холистическим развитием предприятий заключается в объединении отдельных участников творческого процесса в единую группу для совместной постановки и решения конкретных задач с использованием критики, сравнений и аналогий. Это позволяет существенно повысить эффективность управленческих функций на предприятии.

Ключевые слова: синектический подход; интеллектуализации управления; холистическое развитие; персонал; предприятие.

SYNECTIC APPROACH TO INTELLECTUALIZATION OF MANAGEMENT OF ENTERPRISE'S HOLISTIC DEVELOPMENT

V. I. Chobitok, Ph. D (Econ.), Associate Professor, Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy

Methods. Generalization and systems analysis allowed to highlight that domestic enterprises need innovative technologies, which include methods for developing creativity and innovative thinking among managers and employees, the task is to achieve competitive advantages in the production products or the provision services. For this, it is necessary to use tools to generate new ideas and intellectualize the management of enterprise's holistic development. One such tool is the synectic approach which results in the generation of ideas convertible in favor for implementation in practice.

Results. The author determined that the application of the synectic approach to intellectualize the management of the enterprise's holistic development is the basis for the search and implementation of new solutions for permanent and current problems, they help to successfully overcome difficulties, seek new ideas and radically change the vector orientation of the enterprise through the production of innovative products or by providing services.

It is shown that the members of the synectic group should be characterized by creative maturity, rich imagination and fantasy, independence and impartiality of thoughts, the ability to take risks, the ability to abstract from habitual judgments, thinking outside the box and seeing into the essence the phenomenon; they also should be relaxed and free in their thoughts, be friendly to accept other people's ideas, be able to stop the development of the existing ideas found in order to search for new ones, be purposeful and believe in the possibility of solving a problem.

Novelty. The analogies the synectic approach to the intellectualization of management of holistic enterprise development are determined. It is revealed that in the synectic approach to the intellectualization of managing the holistic enterprise development there are no creative tools and generation technologies that can radically overcome thinking stereotypes by using fundamentally different thinking mechanisms: analogies, associations, metaphors and images. A synectic approach to the intellectualization of management of holistic enterprise development is proposed.

Practical value. It is determined that the synectic approach to the intellectualization of management of holistic enterprise development consists in uniting individual participants in the creative process into a single group for the joint formulation and solution of specific problems using criticism, comparisons and analogies. This can significantly improve the effectiveness of management functions in the enterprise.

Keywords: synectic approach; management intellectualization; holistic development; staff; company.

Надійшла до редакції 20.01.20 р.