

# НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств

## Модульна контрольна робота 2

з дисципліни «**Креативний менеджмент**»

для студентів 2 курсу  
спеціальності 073 «Менеджмент»  
освітньо-професійної програми «Менеджмент зовнішньоекономічної  
діяльності»

Укладач к.е.н., доц. Другова Є.В.

Розглянуто та схвалено  
на засіданні кафедри менеджменту зовнішньо-  
економічної діяльності підприємств  
Протокол № \_\_\_\_\_ від «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

Київ – 2022

## **Варіант 1. Сутність та зміст креативного менеджменту**

### **Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) охарактеризуйте значення креативності в управлінні компанією;
- 2) дати визначення поняття креативний менеджмент;
- 3) визначити особливості креативного мислення;
- 4) дайте характеристику менеджера креативного типу.

### **Завдання 2. Вправа на розвиток креативності «Знаходити схожість між несхожими предметами та явищами»**

Знайти схожість між абсолютно несхожими предметами або явищами.

- 1) Що спільного між жителями Лапландії і кавою?
- 2) Що спільного між поїздами і шнурками для кросівок?
- 3) Що спільного між шоколадом і горою?
- 4) Що спільного між говорінням і ходьбою?

Найкраще займатися розвитком креативності в команді, тому що нестандартні ідеї зазвичай з'являються в компанії однодумців.

## **Варіант 2. Менеджмент ідей**

### **Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) дати визначення сутності творчого потенціалу менеджера;
- 2) зазначити основні складові творчого потенціалу особистості менеджера;
- 3) визначити методи розвитку креативності;
- 4) які ви знаєте методи пошуку креативних ідей.

### **Завдання 2. Ситуаційна вправа «Сукно Поділля»**

Підприємство «Сукно Поділля» –постачальник шерстяної продукції: пряжа, пледи, ковдри, суконні пальта. Продукція в основному йде на експорт, але частину товару завозять на місцеві крамниці. Керівник фабрики – Свиридов Олесь Степанович. Відповідальний за виготовлення ковдр і пледів – Герасименко Андрій Петрович. Відповідальний за виготовлення пряжі – Ігнатенко Володимир Сергійович, а за виробництво суконних пальт – Скуропатська Зіна Іванівна. Всі товари підприємство виготовляло на замовлення. Бізнес-справи йшли непогано, адже виробничий процес тривав у три зміни. Є експорт, є збут на вітчизняному ринку. Фабрика працює стабільно та отримує прибутки.

Одного дня у пакувальний цех привезли ковдри. І раптом з'ясувалося, що майже уся партія продукції бракована. Що сталося і чому? Відповіді на ці запитання почали шукати на загальних зборах колективу. Працівники взяли активну участь в обговоренні ситуації і виявилось, що бракована партія ковдр – не єдина проблема підприємства: почала з цеху зникати пряжа. Також замовники відмовилися від деяких товарів, а це –реальні збитки. Що робити?

Аби визначитися із конкретними шляхами розв'язання проблеми,

керівник фабрики Олесь Свиридов зібрав відповідальних за різні напрямки роботи працівників на нараду і зажадав окреслення реальних кроків, спрямованих на оперативне усунення проблем.

Андрій Петрович запропонував поставити наглядача в цеху з виготовлення пряжі, щоб посилено спостерігав за роботою персоналу.

Володимир Сергійович наполягав аби вихід з цеху взяти під охорону, щоб перевіряти, чи не прихопив хтось щось із продукції.

Зіна Іванівна акцентувала на необхідності покращити умови праці та підвищити заробітну плату

**Проаналізуйте описане та дайте відповідь на питання:**

- 1) У чому полягає причина проблеми?
- 2) Як її вирішити?
- 3) Чия пропозиція і чому вам імпонує найбільше?
- 4) Запропонуйте вихід із ситуації за допомогою різних креативних методів

### **Варіант 3. Формування професійного креативного колективу**

**Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) визначить соціально-психологічну сутність творчого колективу;
- 2) дати характеристику оптимального творчого середовища;
- 3) що таке соціально-психологічний клімат в колективі та його значення;
- 4) які причини виникнення конфліктів у колективі ви знаєте;
- 5) як вплинути на зменшення конфліктів у колективі;
- 6) які є види організаційних структур креативного колективу.

**Завдання 2. Ситуаційна вправа «Підприємство «Креатив»**

Ірина Комарова стала директором підприємства «Креатив», сферою діяльності якої були надання консультативних послуг з фінансових, управлінських та організаційних питань. Жінка прийшла на роботу з хорошими рекомендаціями, в практичній роботі довела, що є висококваліфікованим спеціалістом та виявила лідерські здібності.

У компанії працювали 15 спеціалістів, які надавали консультації з різних питань та здійснювали маркетингові дослідження. Частина фахівців мала гнучкий графік, а робочий час інших був організований традиційно: з 9.00 до 18.00 п'ять днів на тиждень.

Спеціаліст з економічних питань Ігор Шевченко завжди працював за постійним графіком роботи. Якщо виникала потреба, то залишався на робочому місці й після 18-ї години. Його не влаштовувало те, що зарплату отримував меншу, ніж спеціалісти з гнучким графіком роботи. З цього приводу не раз звертався до керівництва, але у відповідь чув, що все справедливо і оплата праці кожного залежить від виробітку.

Коли колектив очолила Ірина Комарова, чоловік почав їй скаржитися на інших працівників. Мовляв, ті часто запізнюються і відлучаються з робочих

місць у своїх справах. Новий керівник, не ознайомившись з робочою компанією, її особливостями, вирішив для усіх працівників встановити єдиний графік роботи. Ірині заперечували, просили зважити на виробничі нюанси. Проте директор вирішила, що буде так, як вона вважає за необхідне.

В цей час до компанії за консультацією звернувся важливий клієнт. На розв'язання його проблеми були задіяні два спеціалісти з фінансових та управлінських питань. Виконання цього серйозного завдання вимагало гнучкого графіку роботи. Саме його і дотримувалися фахівці, втілюючи проект.

Ігор Шевченко не упустив можливості звернути уваги на «недисциплінованість» колег і поскаржився на те, що спеціалісти приходять на роботу і йдуть додому коли їм захочеться. Ірина вирішила все з'ясувати і запросила до себе двох спеціалістів. Вони їй пояснили, що виконання завдання справді потребує гнучкого графіку роботи. Такі аргументи директор прийняла, але вдалася до певних коректив – вирішила зменшити спеціалістам зарплату, оскільки, на її думку, та над проектом витратили менше часу, ніж передбачалося виробничим графіком.

Консультацією клієнт був задоволений. А ось для компанії фінал роботи над проектом приніс прикру несподіванку, тому що обидва спеціалісти звільнилися з роботи, не пояснивши причини. Втративши двох хороших спеціалістів, компанія відчула відтік замовлень. Її доходи зменшилися.

**Проаналізувати ситуацію та дайте відповідь на питання:**

- 1) У чому полягає причина конфлікту?
- 2) Які помилки зробила Ірина Комарова?
- 3) Як на місці спеціалістів діяли б ви?
- 4) Уявіть себе директором компанії та спробуйте знайти спосіб впливу на Ігоря Шевченка.

#### **Варіант 4. Методи колективного генерування ідей**

**Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) що таке логічне та латеральне мислення;
- 2) дати характеристику моделі креативності Д.Генрі;
- 3) що таке інтелект та які його види ви знаєте;
- 4) охарактеризувати структуру інтелекту;
- 5) розкрити сутність методів генерування ідей;

#### **Завдання 2. Ситуаційна вправа «Консалтингове підприємство «Актив»**

Консалтингове підприємство «Актив» працює на ринку нещодавно, то ще не змогла зайняти своєї ніші та набрати широке коло постійних споживачів. Підприємство надає послуги щодо аналізу та впровадження бізнес-проектів.

Для цього підприємство здійснило такі кроки:

- 1) Підбрало висококваліфікованих спеціалістів широкого спектру (які володіють економічними, фінансовими, юридичними, аналітичними та іншими знаннями)
- 2) Пропонує індивідуальний підхід до виконання кожного завдання
- 3) Пропонує невисоку вартість послуг
- 4) Надає свободу дій своїм консультантам

Усі консультанти працюють на результат індивідуально, незалежно від колег, але в тісному співробітництві з клієнтом. Проте така практика звужує можливості для прийняття рішень.

**Проаналізуйте діяльність підприємства та дайте відповідь на питання:**

- 1) Які методи ви рекомендуєте використовувати в практичній діяльності для просування консалтингових послуг та залучення клієнтів
- 2) Запропонуйте креативні методи формування конкурентних переваг, що дозволять збільшити попит на послуги

## **Варіант 5. Управління творчим колективом**

**Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) що таке творчий колектив та методи управління ним;
- 2) які приклади сучасних віртуальних організацій ви знаєте;
- 3) визначіть особливості управління віртуальною організацією;
- 4) в чому полягає сутність інновацій як механізму управління креативною командою;
- 5) які види управлінського впливу ви знаєте;
- 6) дати характеристику різним видам управлінського впливу

**Завдання 2. Ситуаційна вправа «Бар'єри до обміну знань»**

Існують деякі психологічні бар'єри, які не дозволяють обмінюватися знаннями між співробітниками та обмежують ефективність роботи відділів та компанії в цілому.

Основними з них є:

- 1) моя цінність як співробітника визначається тим, що я маю унікальні знання,  
які невідомі іншим;
- 2) я отримую гроші за роботу, а не за навчання;
- 3) мене ніхто не вчив;
- 4) люди мають думати самі;
- 5) я надто зайнятий для цього.

**Враховуючи вищенаведену інформацію щодо бар'єрів дати відповідь на запитання:**

- 1) Які способи подолання цих бар'єрів ви можете запропонувати?
- 2) Як ми можемо мотивувати співробітників ділитися своїми знаннями з іншими?

## **Варіант 6. Кадрова політика підприємства**

### **Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) що таке творча діяльність менеджера та підлеглого;
- 2) сутність та зміст кадрової політики підприємства;
- 3) які ви знаєте креативні методи професійного відбору працівників;
- 4) в чому полягає сутність та зміст навчання працівників;
- 5) дати характеристику такому методу навчання як тренінг;
- 6) дати характеристику такій технології навчання менеджерів як коучинг;
- 7) що таке мотивація творчої активності.

### **Завдання 2. Вправа на розвиток креативності «Портрет споживача»**

Створюючи новий товар чи послугу підприємству необхідно перш за все провести діагностику чи буде користуватися він попитом і щоспонукатиме його купувати цей товар чи послугу, а що, навпаки, буде стримувати. Дана вправа дозволяє креативно підходити до вирішення даного питання. Знаючи відповідь на ці питання підприємство може вживати заходи щодо корегування складу або якості товару (послуги), або розробляти ефективні методи впливу на споживачів. Дайте детальну, оригінальну відповідь на запитання:

1. "Що спонукає вас вчитися?"

Інтерес, цікавість; прагнення самодостатності; гроші; незадоволеність; небажання бути як усі; прагнення розваг; навчання задля навчання; бажання навчатися; прагнення до цікавої та корисної для держави спеціальності.

2. "Що заважає вам вчитися?"

Лінь, відсутність грошей; страх; звичка; відсутність цілей та бажання; немає необхідності вчитися, відсутність перспективи, марність здобутої освіти.

## **Варіант 7. Технологія прийняття та реалізації креативних управлінських рішень**

### **Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) розкрити сутність управлінських рішень як соціально-психологічної категорії менеджменту;
- 2) визначіть основні умови прийняття управлінських рішень;
- 3) які ви знаєте креативні методи пошуку та прийняття управлінських рішень;
- 4) розкрити роль інтуїції в прийнятті управлінських рішень.

### **Завдання 2. Ситуаційна вправа 1. «Управлінське рішення щодо пенсіонера»**

Вашому підлеглому 57 років. У нього немає бажання працювати після призначення на пенсію.

Як його заохотити віддавати свою роботу найефективнішим способом?

### **Ситуаційна вправа 2. «Управлінське рішення молодого спеціаліста»**

Ваш підлеглий - молодий спеціаліст, який нещодавно закінчив вуз. Як можна стимулювати його?

### **Ситуаційна вправа 3. «Підвищення ефективності праці»**

Ваш працівник - самотня жінка, яка виховує дитину. Для неї основні проблеми, на нашу думку, - це вижити матеріально, дати добре виховання дитині, підтримувати статус, бачити перспективу в житті.

Як можна зацікавити такого працівника в ефективній праці?

### **Ситуаційна вправа 4. «Майбутня кар'єра»**

Уявіть, що вас призначили комерційним директором компанії «Bosh», у компетенції якого - стратегічні вектори управління продажем. Безпосередньо у вашому підпорядкуванні спеціалізований відділ із 9 працівників, які проводять переговори з клієнтами, працюють над виконанням замовлення, за необхідності повторно телефонують споживачам. Начальник відділу продажу - досвідчений управлінець Вікторія Василівна. Вона налагодила ефективну роботу відділу за принципом «у бізнесі дрібниць не буває». Постійно перевіряє не тільки засоби роботи менеджерів, а й документи відділу.

Вікторія отримала посаду після 3-річної роботи на посаді заступника керівника відділу. Очолила колектив інтелектуалів, не всі з яких могли зрозуміти, навіщо потрібні жорсткий контроль і постійна пильна перевірка дрібних елементів роботи відділу. З тими, хто так нічого й не збагнув, довелося попроситися. На нинішніх підлеглих могла покластися. Роботою відділу Вікторія задоволена. А свого часу довелося покласти чимало зусиль, щоб підлегли зрозуміли її вимоги. Впровадила систему перевірок, ревізій. Вона швидко розпізнає навіть маленьку помилку. Підтримує у відділі трерду дисципліну. Однак, деколи Вікторії Василівні здається, що підлегли чимось схожі на роботів: приходять на роботу, виконують денну програму, завершують трудовий день. А от зовсім відсутнє у них відчуття власної причетності до відділу чи компанії, ініціативності. Та згодом гнала він себе ці думки, поринаючи у світ ділових справ.

Система, яку впровадила Вікторія, дала добрі результати. Саме так потрібн окерувати відділом, організовувати його роботу. Не випадково жінка сподівається, що компанія високо оцінить її досягнення й запропонує підвищення, адже в головному офісі компанії є хороші вакансії.

Ви, як комерційний директор, знаєте, що жінка прагне отримати підвищення. Проте вам з висоти крісла помітно, що Вікторія вже досягла верхньої межі кар'єрного росту. Коли мова йде про адміністративну роботу з кількома досвідченими підлеглими, то з Вікторією Василівною справді мало

хто може зрівнятися. Проте за інших обставин, коли потрібно планувати широкий спектр дій, передбачати наслідки будь-якого кроку, керувати великою кількістю працівників, управлінські методи та прийоми Вікторії не прийнятні. Підтвердження цьому -плинність кадрів у відділі, яким керує ця жінка. Вона не спроможна вдатися до винахідливості, гнучкості, компромісу, вийти за межі закостенілих правил.

Сьогодні має відбутися ваша співбесіда з Вікторією. Ця розмова-перший етап у черговій атестації. Вам потрібно повестися так, щоб і відмовити жінці в підвищенні, і не образити її. Робота Вікторії на посаді начальника відділу продаж має й надалі залишатися високопродуктивною, а сама жінка повинна змиритися, що після атестації підвищення не отримає. Завдання складне. Не забувайте, що постійно високі показники роботи та діловий імідж відділу підживлюють її сподівання на підвищення в компанії.

**Проаналізуйте ситуацію та дайте відповідь на запитання:**

1. Чи правильно Вікторія організовує роботу колективу?
2. Які професійні якості притаманні Вікторії?
3. Як керівнику переконати Вікторію в необхідності підтримувати роботу на традиційно високому рівні?
4. Чи правильні дії керівника?

## **Варіант 8. Креативна мотивація персоналу**

**Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) розкрити сутність мотивації як частини трудової діяльності;
- 2) визначіть види та зміст теорій мотивації;
- 3) які ви знаєте креативні методи підвищення мотивації праці та креативності;
- 4) розкрити роль мотивації до творчого вирішення проблем;
- 5) значення мотивації у генеруванні ідей.

**Завдання 2. Ситуаційна вправа «Втрата мотивації»**

Марія - менеджер з продажу у великій торговій компанії "Інтертрейд". Останнім часом вона відчула, що робота, яку вона виконує, не важлива і не така значуща для компанії, як робота інших менеджерів.

Вона також вирішила, що її керівник незадоволений її роботою і що вона не має перспектив зростання та розвитку її творчого потенціалу в цій компанії.

Марія вирішила шукати нову роботу, хоч зарплата її повністю влаштовує. У зв'язку з цим у Марії знизилася мотивація, її керівник також зауважив, що лояльність (прихильність) у ставленні до компанії відсутня. Також не завжди

рішення і цілі компанії вона сприймає позитивно і вона не приховувала свого внутрішнього протесту проти деяких завдань, поставлених перед нею керівництвом, тому що вона вважала їх неправильними.

В інших менеджерів відділу висока мотивація, але вони мають нижчий рівень професійних даних, на відміну від Марії. Вона має великий досвід роботи, фахову освіту, а результати роботи за останні 2 роки вищі, ніж у інших менеджерів.

Тому керівництво не зацікавлене у звільненні Марії. Необхідно лише, щоб вона змінила своє ставлення до компанії та роботи.

**Проаналізуйте ситуацію та дайте відповідь на запитання:**

- 1) Чому Марія втратила мотивацію?
- 2) Чи правильні дії керівника в даній ситуації?
- 3) Запропонуйте способи підвищення мотивації творчої роботи та лояльності до компанії, щоб професійні якості Марії були спрямовані на розвиток компанії.

## **Варіант 9. Управлінське спілкування**

**Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) розкрити сутність та види ділового спілкування;
- 2) що таке діловий етикет та навіщо його дотримуватися;
- 3) що таке нарада та які види нарад ви знаєте;
- 4) визначіть креативні методи підвищення мотивації праці та креативності;
- 5) розкрити роль мотивації до творчого вирішення проблем;
- 6) значення мотивації у генеруванні ідей.

**Завдання 2. Ситуаційна вправа «Етична поведінка»**

Виконавчий директор одного з підприємств вирішив з метою впровадження свіжих ідей прийняти на посаду помічника свого заступника перспективного випускника ВНЗ. Молодий спеціаліст упродовж місяця провів діагностику підприємства, підготував детальний звіт про результати дослідження, підкріпив його пропозиціями і передав заступнику виконавчого директора -своєму безпосередньому керівнику. Той прочитав і був вражений глибиною знань молодого фахівця, якому позаздрив. До виконавчого директора звіт так і не потрапив.

На запитання директора як працює юний помічник, заступник відповідав, що хлопець ще не зорієнтувався в роботі, якої не знає і не хоче знати. Одним словом, займає чийсь місце. Із заздощів зводив наклепи на молодого спеціаліста, водночас на забуваючи привласнювати його ідеї. Так тривало довго, але все ж правда відкрилася.

Виконавчий директор викликав свого заступника і його молодого помічника. В кабінеті відбулася серйозна розмова, під час якої керівник розставив крапки над «і». Він попередив свого заступника, що не терпітиме

такої поведінки і якщо щось подібне станеться, то буде звільнений. Молодого помічника похвалив за компетентність, пообіцяв відчутно збільшити зарплату.

**Проаналізуйте ситуацію та дайте відповіді на питання:**

- 1) Які етичні норми порушив заступник виконавчого директора?
- 2) Чи можна вважати дії виконавчого директора маніпулятивними?
- 3) Чи згодні ви з рішенням виконавчого директора щодо свого заступника та молодого спеціаліста?
- 4) До яких наслідків може призвести прийняте рішення виконавчого директора?

## **Ситуаційна вправа 2 «Криза»**

На четвертому році діяльності підприємства звичний та розмірений обсяг виробництва та збуту був порушений впливом світової економічної кризи. Скоротилися обсяги виробництва, дехто із замовників відмовився від співпраці. Треба було оперативно реагувати на ситуацію.

Під кінець року керівництво усіх працівників відправило на три тижні у відпустку без збереження заробітної плати, на що колектив погодився, ажде працівники розуміли об'єктивну причину труднощів. Після відпустки ситуація на підприємстві дещо стабілізувалася. Здавалося діяльність налагоджується. Але раптом основний замовник зменшив обсяги замовлень. Керівництво знову вирішило відправити працівників у неоплачувану відпустку. Проте цього разу колектив не погодився з такими планами: працівники апелювали до законодавства України, умов колективного договору, якими передбачалося, що у випадку виробничого простою мають правл на отримання зарплати в обсязі 67% від середньомісячної.

Керівництво вирішило натиснути на менеджерів середньої та низової ланок. Попередили їх про звільнення, якщо не змушать вплинути на підлеглих так, щоб ті погодилися на вимушену неоплачувану відпустку.

**Проаналізуйте ситуацію та дайте відповіді на питання:**

- 1) Як можна розцінити дії керівництва підприємства?
- 2) Чи вдасться менеджерам середньої та низової ланок вплинути на працівників?
- 3) Які наслідки таких рішень керівництва будуть в майбутньому?

## **Завдання 3. Перевірка знань ділового етикету. Тест «Діловий етикет»**

**1. Один з ділових партнерів підходить до другого. Хто вітається перший?**

А) той, що стоїть;

Б) той, що підходить.

**2. Під час ділової бесіди партнер грається ручкою чи олівцем. Що це означає?**

А) він поспішає і хоче вже закінчити розмову;

- Б) цілком погоджується;
- В) вважає зустріч даремною тратою часу;
- Г) хоче висловитись.

**3. Як сприймається в ділових колах носіння димчастих окулярів?**

- А) підносить імідж;
- Б) знижує імідж.

**4. На діловому прийомі першим промову виголошує**

- А) гість;
- Б) господар

**5. Прийшовши в гості, ви потиснете руку**

- А) усім присутнім;
- Б) господареві;
- В) господареві, а іншим тільки вклонитесь

**6. Прикраси – зорові симптоми. Під час презентації вони мають бути**

- А) модними;
- Б) яскравими, щоб привернути увагу;
- В) вишуканими, але скромними;
- Г) повинні увиразнювати індивідуальність промовця.

**7. Хазяїн кабінету, в якому столи розміщені буквою «Г», бажаючи домінувати в бесіді, сяде**

- А) напроти співрозмовника;
- Б) у центрі стола, у головному кріслі;
- В) поряд зі співрозмовником.

**8. У якій черговості правильно представляти?**

- А) молодшого – старшому;
- Б) старшого – молодшому;
- В) чоловіка – жінці;
- Г) жінку – чоловікові;
- Д) людині вищого статусу – людину нижчого статусу;
- Д) людині нижчого статусу – людину вищого статусу.

**9. На прийомі ви зустріли людину, яку вважаєте своїм недругом. Чи зобов'язані ви, згідно з правилами етикету, подати руку для вітання?**

- А) так;
- Б) ні.

Ключі до тесту: 1-Б; 2-А; 3-Б; 4-Б; 5-В; 6-В; 7-Б; 8-А,Г; 9-Б

## **Варіант 10. Самоменеджмент**

1. Сутність та зміст самоменеджменту та саморозвитку
2. Управління емоційним інтелектом
3. Методи формування власних цілей та вдосконалення лідерських здібностей.

4. Компоненти міжособистісного спілкування.
5. Стратегія та тактики ефективного переконання.

### **Завдання 1. Дати відповідь на запитання:**

- 1) розкрити сутність та зміст самоменеджменту;
- 2) що таке саморозвиток та його значення у формуванні кар'єри;
- 3) які ви знаєте методичні підходи до управління емоційним інтелектом;
- 4) визначіть методи формування власних цілей;
- 5) розкрити значення вдосконалення лідерських здібностей в житті людини та побудові кар'єри;
- 6) які основні компоненти міжособистісного спілкування;
- 7) які ви знаєте стратегії та тактики ефективного переконання.

### **Завдання 2. Вправа на розвиток креативності «Формуємо питання»**

Протягом робочого дня менеджер вирішує сотні різних проблем та завдань. На швидкість прийняття рішення впливає рівень розвитку інтелекту та вміння чітко поставити питання як вирішити дану проблему. Дане практичне завдання сприяє розвитку креативного мислення і допомагає чітко формулювати питання до існуючої проблеми, а значить пришвидшити шляхи її вирішення.

Назвіть потенційні проблеми, які вам прийшли в голову у зв'язку з пропонованим об'єктом або діяльністю.

Наприклад: Свічка: як її запалити? Що робити зі спливаючим воском? Як зберегти, щоб її не загасив вітер?

- 1) Ноутбук
- 2) Навчання іноземній мові
- 3) Похід в кінотеатр
- 4) 100 гривень
- 5) Задача екзамену

### **СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ**

#### **Основна література**

1. Креативний менеджмент: підруч. [для вивч. дисципліни студ. денної та заочної форм] / проф., д.е.н. В. Я. Брич, к.іст.н. М. М. Корман. – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 220 с.
2. Довгань Л.Є. Креативний менеджмент: навч посібник / Л.Є. Довгань, Н.І.Ситник – К: ВД Винниченко. 2014. – 248 с.
3. Окорський В.П. Креативний менеджмент: Підручник / Окорський В.П., Валюх А.М. – Рівне: НУВГП, 2017. – 344 с.
4. Брич В.Я. Психологія управління: навч. посіб. / В. Я. Брич, М. М. Корман – К.: Кондор-Видавництво, 2013, 384 с.
5. Ткачук О.М. Бізнес-культура : [навч. посіб.] / О.М. Ткачук. – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2013. – 204 с.

#### **Допоміжна література**

6. Процак К. В. Креативність персоналу як важливий чинник інноваційного розвитку підприємства / К. В. Процак, О. П. Просович // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2011. – № 698. – С. 272–276.

7. Корман М. М. Психологічний профіль ефективного керівника: метод. посіб. – Тернопіль: Джура, 2012. – 96 с.

8. Інноваційне підприємництво: креативність, комерціалізація, екосистема : навч. посібник / Ю. М. Бажал [та ін.] ; ред. Ю. М. Бажал. – Київ : Пульсари, 2015. – 278 с.

9. Назарова Г. В. Креативна економіка та менеджмент: навчальний посібник [Електронний ресурс] / Г. В. Назарова, Ю. В. Сотнікова. – Харків: ХНЕУ, 2018. – 160 с.

10. Грищенко, І. М. Підприємницький бізнес [Текст] : підруч. для студ. вищ. навч. закл. – К. : Грамота, 2016. – 519 с.

#### **Інформаційні ресурси в Інтернеті**

11. Букацелі А. В. Креативне підприємництво як ресурс економіки. Ефективна економіка. 2018. № 6. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6426>