

РОЗВИТОК КРЕАТИВНОГО МИСЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Євгейчук Суламіта Віталіївна

*студентка факультету документальних комунікацій
та менеджменту, технологій та фізики
Рівненський державний гуманітарний університет
м. Рівне Україна*

Поліщук Олена Юріївна

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри документальних комунікацій та менеджменту,
Рівненський державний гуманітарний університет,
м. Рівне, Україна*

У сучасних умовах глобалізації, цифровізації та високої конкуренції креативне мислення працівників стає ключовим фактором успіху організацій. Як здатність людини створювати нові ідеї, підходи та рішення, які відрізняються оригінальністю та ефективністю, воно базується на: гнучкості мислення, здатності до асоціацій, відкритості до нового досвіду, критичному аналізі інформації.

Наш економічний простір характеризується високим рівнем конкуренції та динамічністю, підприємства змушені постійно шукати нові підходи до ведення діяльності. Саме тому креативність працівників розглядається як важлива конкурентна перевага, що дозволяє організаціям ефективно реагувати на зовнішні виклики та генерувати інноваційні рішення. Дослідження показують, що підприємства, які активно впроваджують методи розвитку креативного мислення, здатні швидше адаптуватися до змін ринку та досягати більш стабільних результатів у довгостроковій перспективі.

Сьогодні потрібно виділятися серед одноманітної маси людей, щоб бути поміченим, отримати гарну роботу, нових друзів та просто жити на повну. Саме тому треба намагатися мислити й вчиняти більш креативно, знаходити нові, незвичайні варіанти вирішення звичайних проблем, пропонувати нові ідеї, які не будуть схожі ні на що [1, с. 4].

З погляду психології, креативність – це особливі творчі здібності, що постають на добре розвинутому уявленні.

Важливу роль у розвитку креативного мислення працівників відіграють організаційні фактори, зокрема корпоративна культура та стиль управління. Наукові дослідження доводять, що ефективне

формування креативного середовища передбачає створення умов, у яких працівники мають можливість вільно висловлювати свої ідеї, не боячись критики чи покарання за помилки. Крім того, значну роль відіграє підтримка з боку керівництва, яке повинно стимулювати ініціативність та сприяти розвитку творчого потенціалу персоналу. У цьому контексті особливого значення набуває концепція креативного менеджменту, яка передбачає застосування інноваційних підходів до управління, мотивації працівників та організації комунікацій у колективі.

Не менш важливими є індивідуальні фактори розвитку креативності, серед яких слід виділити мотивацію, рівень знань, досвід та особистісні характеристики працівника. Дослідження у сфері менеджменту показують, що креативний потенціал особистості може розвиватися за умови цілеспрямованого навчання та тренування відповідних навичок. Зокрема, ефективними є методи, що передбачають створення професійних ситуацій, у яких працівники змушені застосовувати нестандартні підходи, проявляти уяву та гнучкість мислення. Це свідчить про те, що креативність не є набутою характеристикою, а може бути розвинена у процесі професійної діяльності.

У сучасному середовищі особливого значення набуває використання спеціальних методів розвитку креативного мислення. Серед них найбільш поширеними є мозковий штурм, дизайн-мислення, метод шести капелюхів та інші інноваційні підходи. Наприклад, метод мозкового штурму сприяє активізації процесу генерації ідей шляхом усунення критики на початковому етапі обговорення, що дозволяє працівникам вільно висловлювати навіть найбільш нестандартні пропозиції. Такі методи широко використовуються як у бізнесі, так і в освітньому середовищі, оскільки вони довели свою ефективність у розвитку творчого потенціалу.

Також важливим для розвитку креативного мислення є також вплив сучасних технологій. Цифровізація створює нові можливості для створення та реалізації ідей, забезпечуючи доступ до великої кількості інформації та інструментів для творчої діяльності. Водночас надмірне інформаційне навантаження може негативно впливати на креативність, знижуючи здатність до глибокого осмислення та генерації нових ідей. Тому важливо знаходити баланс між використанням технологій та створенням умов для творчого мислення.

Отже, розвиток креативного мислення працівників є складним і багатограним процесом, який потребує комплексного підходу. Він передбачає поєднання організаційних заходів, спрямованих на створення сприятливого середовища, та індивідуального розвитку працівників через навчання і практику. У сучасних умовах саме креативність стає одним із ключових факторів успіху організацій,

визначаючи їхню здатність до інновацій, адаптації та ефективного функціонування в умовах постійних змін.

Література:

1. Шматько Н. М Креативне мислення і генерація ідей у контексті стратегічного управління персоналом [Електронний ресурс] / Н. М. Шматько, М. С. Пантелєєв, А. А. Курченко.. Адаптивне управління: теорія і практика. Економіка. 2018.
2. Іванова Н. В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2019.
3. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2017.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-606-8-15>

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СУДОВІЙ ЕКСПЕРТИЗИ

Козинець Анастасія Олексіївна

*здобувачка вищої освіти IV курсу факультету соціології і права,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна*

Стрімкий розвиток цифрових технологій та їх активне впровадження у різні сфери суспільного життя зумовлюють трансформацію традиційних підходів до здійснення правосуддя. Особливої актуальності набуває питання використання штучного інтелекту у судово-експертній діяльності, яка відіграє ключову роль у процесі доказування.

Метою дослідження є аналіз можливостей застосування штучного інтелекту у судовій експертизі, а також визначення переваг і потенційних ризиків використання цих технологій.

Проблематика застосування штучного інтелекту досліджувалася у працях таких учених, як Тараненко О. М., Яценко Ю. В., Щербак Н. М., Уткіна М. С., Ніколайчук Т. В., Соломаха Ю. В., Савка І. А., Коборко І. В. та інших науковців.

Зростання обсягів інформації, ускладнення сучасних досліджень і необхідність оперативного прийняття рішень зумовлюють потребу у впровадженні інноваційних інструментів, здатних підвищити ефективність роботи судових експертів. Прототипом сучасних