

вать творческое мышление, способствуя развитию творческой личности. Функции теории решения изобретательских задач: формирование качества творческой личности; моделирование развития технических систем, а также проекционных решений; решение творческих задач, вне зависимости от ее сложности и направленности.

Главным инструментом теории решения изобретательских задач является алгоритм решения изобретательских задач, представляющий собой несколько последовательных закономерных шагов, целью которых является обнаружение, а также решение противоречий, которые имеются в технической системе и мешают ее совершенствованию. Преимуществом теории решения изобретательских задач является сокращение эмоционального барьера, формирование креативного воображения, применение нестандартных способов решения противоречий, развитие творческой личности.

Недостатками теории решения изобретательских задач являются некоторые проблемы в изучении метода, недостаток или полное отсутствие постановки проблемы или задачи, неудовлетворительная результативность в решении определенных вопросов.

**Заключение.** Таким образом, выбор лучшего варианта решения ведется путем последовательной оценки каждой из предлагаемых альтернатив. Определяется, насколько каждый вариант решения обеспечивает достижение конечной цели организации. Этим и обуславливается его эффективность, т. е. решение считается эффективным, если оно отвечает требованиям, вытекающим из решаемой ситуации и целей организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Инновационный процесс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-protsessy-elektronnogo-biznesa/viewer>. – Дата доступа: 26.03.2022.

2. Методы поиска инновационных решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/7655990/>. – Дата доступа: 26.03.2022.

УДК 005.1

### **ГЕНЕРИРОВАНИЕ ИДЕЙ В КОЛЛЕКТИВЕ ЧЕРЕЗ «U-ПРОЦЕСС» ОТТО ШАРМЕРА**

*А. С. Хурса, студент группы 10508120 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – старший преподаватель А. В. Смёткина*

*Резюме – методы теории «U» направлены на развитие в организациях совместного видения и чувствования того, что происходит в контексте их деятельности. Такое совместное видение и чувствование позволяет коллективной группе предвидеть и осознать, какие изменения в системе могут возникнуть, и быть готовыми к появлению новых свойств в си-*

стеме, к их преобразованию и адаптации. Когда каждый в группе стремится культивировать индивидуальный потенциал, они резонируют (энергия и действия одного человека вызывают ответную энергию и действия другого участника группы), и синергия повышает эффективность деятельности.

*Resume – theory U methods are aimed at developing in organizations a shared vision and feeling of what is happening in the context of their activities. Such shared vision and feeling allows the collective group to anticipate and realize what changes in the system may occur, and be ready for the appearance of new properties in the system, for their transformation and adaptation. When everyone in the group strives to cultivate individual potential, they resonate (the energy and actions of one person cause the response energy and actions of another member of the group), and synergy increases the effectiveness of the activity.*

**Введение.** Американский психолог и экономист Отто Шармер разработал теорию «U-процесса» в качестве основы инновационного мышления. Его теория предлагает движение по U-образному маршруту из семи этапов, проходя через которые человек как часть коллектива учится работать со внутренним состоянием, благодаря сосредоточению и творческому воображению создать новые идеи, возникающие внутри самого человека. Задача разглядеть их, ухватиться и трансформировать в реальной жизни для решения насущной проблемы. Применение метода в коллективе вызывает эффект синергии.

**Основная часть.** Этапы маршрута «включения» инновационного мышления (табл. 1, рис. 1).

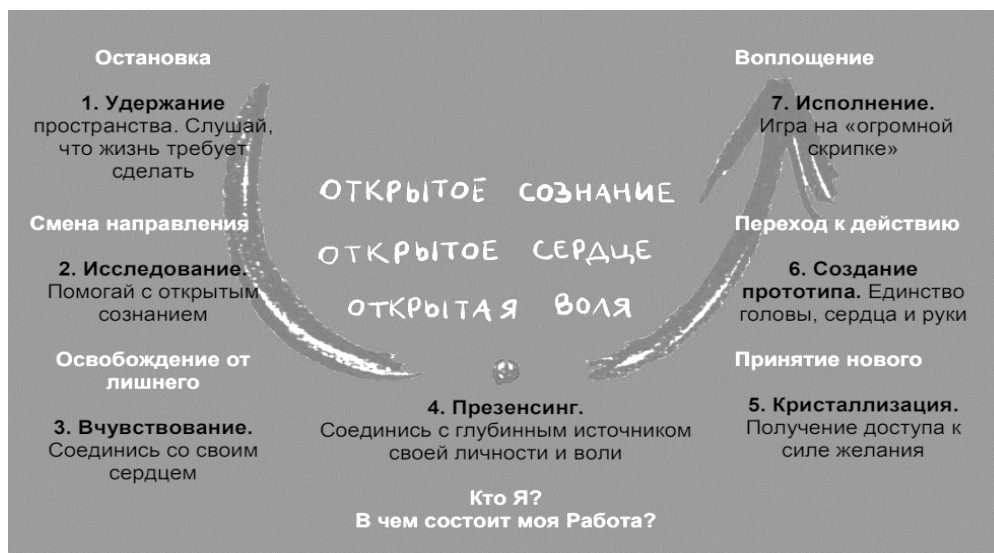


Рисунок 1 – Прохождение семи этапов U-процесса в команде для генерирования новых идей [2]

Таблица 1 -- Этапы маршрута «включения»

Наименование	Характеристика
1. Остановка	Временно отойти от привычных паттернов и отказаться от слепого копирования прошлого
2. Смена направления внимания от «Я здесь ни при чем» к: – «Почему для меня это может быть важно?»; – «Кто мы в этом процессе?»	Рассмотреть, как действия каждого способствовали возникновению ситуации
3. В чувствование	На время освободить ум от имеющихся знаний и старых привычных моделей мышления, отпустить старые интерпретации
4. Презенсинг (от англ. «presence» – «присутствие» и «sensing» – «восприятие»)	Погрузиться в глубокое состояние сознания, при котором мозг работает в рассеянном режиме. Появляются свежие идеи, которые не доступны путем прагматичного анализа
5. Кристаллизация	Придается форма в виде мысли – затем в виде слова – непонятным образом, возникающие в голове
6. Прототипирование	Планирование применения креативного решения, создание жизнеспособной модели
7. Внедрение	Исполнение идеи в жизни

Источник: разработка автора на основе [1]

Проходя через U-процесс, каждый человек в коллективе осознанно напрягает свое внимание, что позволяет отойти от копирования прошлого опыта и действовать с опорой на новое видение ситуации.

**Заключение.** Идеи возникают как образы: мы их наблюдаем, но словами не можем выразить наблюдаемое. Но когда мы работаем с нашим вниманием, наше сознание обрабатывает эти образы без нашего контроля и придает мысли форму, которую мы раньше не знали, но сейчас способны распознать. Мысли одного человека в словесной форме резонируют с мыслями другого участника группы – появляется совершенно новая идея, о которой нельзя было и подумать изначально. В методе «U-процесса», происходит развитием осознанности сотрудников организации. В первую очередь это работа с сознанием, которое дает индивиду возможность оценить ситуацию и генерировать идею с новизной.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Theory U [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.presencing.org/aboutus/theory-u>. – Дата доступа: 11.10.2018.
2. Теория U. Лидерство из будущего / Отто Шармер; пер. с англ. С. Марченко; науч. ред. Е. Пустошкин. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019.