

Стасевич А.С.

Студентка

4 курс, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский Государственный Университет

Промышленных Технологий и Дизайна»

Институт текстиля и моды

Россия

Научный руководитель – Молдован А.А.

УПРАВЛЕНИЕ КРЕАТИВНЫМИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: На сегодняшний день общество стремится к творческому развитию. Все больше работодателей стремятся к найму сотрудников, которые смогут мыслить, выходя за рамки предложенного. Однако не все предприятия действительно умеют работать и сотрудничать с креативными кадрами. Поэтому особо остро стоит вопрос о способах управления креативными человеческими ресурсами.

Ключевые слова: креатив, ресурсы, творческое мышление, производство, организация, управление, мышление.

Abstract: Today, society is striving for creative development. More and more employers are seeking to hire employees who can think beyond the scope of what is proposed. However, not all enterprises really know how to work and collaborate with creative personnel. Therefore, the question of how to manage creative human resources is particularly acute.

Keywords: creative, resources, creative thinking, production, organization, management, thinking.

В современном мире экономика представляет собой сложную, развитую структуру. Важным этапом ее развития является переход к постиндустриальному обществу. Некоторые предприятия и фирмы в поиске сотрудников считают

главным критерием свободу мысли и творческое мышление, возможность отходить от шаблонов и рамок. Российская экономика только начала переходить к постиндустриальному обществу, в ней есть элементы как аграрного, так и индустриального обществ. Амбициозность, инициатива и трудолюбие – главные качества, которые ценятся в сотрудниках на данном этапе. Работников творческого склада ума достаточно мало в связи с тем, что большое количество работодателей не умеют сотрудничать с ними. Итогом является посредственная работа среднего уровня, стабильный результат. Именно поэтому одной из актуальных проблем современной экономики является проблема управления человеческими креативными ресурсами.

В развитых странах сформировался новый социум, базирующийся на интеллектуально-креативной парадигме, которая рассматривает интеллект человека как взаимосвязь материального и духовного, где разумная созидательная деятельность человека является решающим фактором мирового прогресса. Под интеллектом понимается «совокупность самых разнообразных умственных способностей, обеспечивающих успех познавательной деятельности человека». Особым типом интеллекта является креативность – «способность порождать необычные идеи или генерировать, создавать на базе известных новые, отклоняться от традиционных схем мышления, быстро решать проблемные ситуации». Творческий человек способен мыслить оригинально, он способен видеть мир с другой точки зрения, обнаруживая новые возможности в той или иной ситуации. Он видит скрытые стороны и аспекты проблемы и может действовать решительно в неопределенных ситуациях. Главным вопросом остается возможность развития в себе творческого потенциала. Ученые сходятся во мнении, что это возможно, главное разобраться какой тип творческого мышления присутствует у индивида. Согласно классификации А. Роу, выделяется 4 типа креативного мышления:

- 1) Интуитивный тип мышления – оперирует предыдущим опытом при принятии каких-либо решений; сосредоточен на результате.

- 2) Новаторский тип мышления – сконцентрирован на проблемах и фактах, на полном погружении в работу и на проведении точных экспериментов.
- 3) Образный тип мышления – присущ тем людям, которые обладают возвышенными чувствами, лидерам по натуре.
- 4) Воодушевляющий тип – свойственен тем людям, которые проводят в жизнь социальные изменения и всецело посвящают себя делу.

У большинства талантливых людей выражены несколько типов креативного мышления, среди них Леонардо да Винчи и Микеланджело. Однако, есть возможность развития творческого потенциала есть у каждого, какие факторы мешают этому процессу? Стремление быть похожим на других и страх критики со стороны окружающих – самый распространенный фактор. Кроме этого, множество людей в современном мире живут с двумя конкурентными между собой типами мышления – критическим и творческим. В этом случае, им чрезвычайно сложно перестроиться и начать выходить за рамки предложенного. Но как в этом случае помочь развитию креатива и не допустить его угасания в условиях современной экономики?

Многие компании уже сейчас придают решающее значение вопросам психологической совместимости, интеллектуальному и образовательному уровню работников, умению проявлять гибкость и находить компромиссные решения. Ведущее место среди всех существующих ресурсов занимают интеллектуально-трудовые ресурсы. Таким образом, в современной экономике существует потребность в разработке новых подходов и методов формирования и использования интеллектуального капитала как основного источника развития современных высокотехнологичных организаций. Основными специфическими функциями таких организаций являются:

1. Командная организация деятельности персонала;

Наиболее эффективной организацией деятельности является создание небольших, неформальных, самоуправляемых групп высококвалифицированных специалистов с инновационным мышлением.

Подобного рода инновационные команды позволяют достигать гибкости и быстрого реагирования на изменения внешней среды.

2. Создание инновационного климата, основанного на доверии и направленного на развитие инновационной деятельности в организации;

3. Формирование системы эффективного генерирования инновационных идей;

4. Развитие инновационного предпринимательства;

Необходимо наличие новатора, захваченного новой идеей и готового приложить максимум усилий, чтобы воплотить эту идею в жизнь.

5. Развитие инновационных коммуникаций;

Организация сможет использовать преимущества инновационного управления персоналом только тогда, когда информация будет свободно циркулировать как внутри самой организации, так и между организацией и внешней средой. Также многое зависит и от способностей менеджеров уметь сформировать положительное отношение персонала к нововведениям на всех стадиях инновационного процесса.

6. Непрерывное организационное обучения персонала;

Организационное обучение необходимо, чтобы компания постоянно изменялась, росла в конкурентной экономической среде и условиях ускоряющихся технологических инноваций.

Однако, в процессе мотивации интеллектуально-креативного персонала возникает ряд проблем. Первая проблема – это необходимость множества согласований по новым идеям, недоверие менеджеров к выдвигаемым снизу идеям, незамедлительная критика и угроза увольнения в связи с допущением ошибок и контроль каждого шага новатора. Это неизбежно на развивающихся предприятиях, поэтому работнику и работодателю необходимо прийти к консенсусу. Важно научиться понимать друг друга. Обеспечение новаторов необходимым оборудованием и ресурсами и поддержка со стороны руководства является второй проблемой на пути к совершенствованию экономики. Поддержка стремления работников учиться и повышать квалификацию,

возможность высказывать свое мнение по каким-либо вопросам, поощрение совмещения профессий, снятие ограничений между разными видами работ и функциональными обязанностями – варианты поддержки новатора со стороны руководства. При грамотном управлении креативными ресурсами, компания способна выйти на новый потенциально возможный уровень своего развития.

Креативные решения – это не просто способ достижения преимуществ в конкурентной борьбе, но и необходимое условие выживания и дальнейшего существования любой компании.

Что касается Российской Федерации, то ее инновационный путь будет невозможным без распространения инновационной культуры в обществе: в образовании – новые возможности для раскрытия креативного потенциала каждого человека, в экономике – ускорение и эффективное использование интеллектуально-креативных ресурсов, в культуре – оптимизация соотношений обновления и традиций.

Список использованных источников:

1. Горелов Н.А., Литун О.Н. Креативный менеджмент (менеджмент интеллектуально-креативной деятельности) / Предмет, цели, задачи и структура курса // Креативная экономика. — 2008. — № 10 (22). — с. 93-98. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2543/>
2. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 525 с. – Серия: Бакалавр. Углубленный курс.
3. Яковлева Е.В. Интеллектуализация персонала как технология инновационного управления персоналом в современных социально-экономических условиях // ИнВестРегион. – 2011. - №2. – с. 38-44.