

Управление персоналом: развитие творческого потенциала сотрудников

*Грузина И. А., д.э.н, доцент кафедры менеджмента и бизнеса
Харьковского национального экономического университета им. С. Кузнеця.
guzinaia@gmail.com*

*Соломка Д.О., студент 2 курса специальности «Менеджмент
организации и администрирования» Харьковского национального
экономического университета им. С. Кузнеця
mania644644@gmail.com*

В современных условиях рынка очень часто возникает проблема повышения конкурентоспособности предприятия и быстрого реагирования на малейшие колебания во внешней среде. Учитывая это, многие компании задаются вопросом о формировании кадров, способных к быстрым и эффективным решениям. Некоторые компании пришли к выводу, что лучше не тратить время на поиски креативных сотрудников, а внедрить систему развития творческого потенциала кадров в рабочий процесс. Поскольку творческий подход позволяет нестандартно решать проблемы и создавать новые креативные идеи.

На сегодняшний момент, в условиях быстрых перемен в управлении любым бизнесом, компании все чаще обращаются не только к поиску инновационных идей, но и к поиску сотрудников, которые способны быстро адаптироваться к изменчивости современного рынка. В следствии чего увеличивается текучесть кадров на предприятии. Это не очень хороший процесс, поскольку нет сплоченности коллектива, ухудшается качество работы сотрудников. Более того, это приносит сложности в управлении, потому что никто не знает, как поведут себя новые работники в неординарной ситуации.

Максимально эффективным выходом из этого замкнутого круга могут стать стабильные и прочные взаимоотношения в коллективе, состоящем из работников, моментально и гибко реагирующих на любые изменения ситуации в сфере бизнеса. Однако, вот в чем проблема. Как правило, в коллективе часто доминируют личности, способные много и напряженно работать, быстро и качественно выполнять задачи. Но они не способны самостоятельно выходить за рамки, генерируя новые идеи и находя нестандартные подходы к решению вопросов и проблем, они также с трудом принимают чужие творческие поиски, и не склонны к радикальным изменениям. Как сочетать на первый взгляд совершенно не сочетаемое?

К сожалению, в настоящее время во многих компаниях все еще преобладает авторитарный стиль управления, когда решения принимаются руководителем единолично. Однако, детальный контроль над всеми вопросами, жесткое ограничение функций и ролей, отрицательно сказывается на морально-психологическом климате коллектива и безусловно приводит к развитию у сотрудников пассивности, безответственности, препятствует стимулированию развития их творческих потенциалов. А ведь именно творческий потенциал сотрудников и есть панацея от, казалось бы, неразрешимых проблем с коллективом.

Творческий потенциал работника – это не только его увлечения и проведения досуга. Это показатель активности, уровня саморазвития, креативных ресурсов и возможностей, которые неуклонно влияют на трудовую сферу. Конечно, в случае, если компания поддерживает и развивает степень реализации творческого потенциала в трудовой деятельности различными методами.

В это время креативность является множеством проявлений различных навыков, которые становятся залогом успеха не только каждого сотрудника, но и всей компании в целом. Кто-то легко придумывает что-то совершенно новое, кто-то находит новизну в старом и очевидном, а кто-то мгновенно и нестандартно реагирует на внезапные изменения условий. Что же приобретается с креативным мышлением?

- Быстрое и оригинальное мышление, умение расширять поле для поиска необычных вариантов.

- Саморазвитие, способность и готовность меняться в зависимости от обстоятельств.

- Открытость новому, готовность к переменам, отсутствие стереотипов и предубеждений.

- Способность в любых обстоятельствах найти применение своим способностям.

Методы активизации каждого из этих навыков условно можно разделить на два. Первый – это путем систематического и регулярного обучения сотрудников, проведением мозговых штурмов, тренировок с помощью ментальных карт, мыслительных колпаков Эдварда Де Боно и другими способами. Второй – развитием творческих навыков путем внедрения в структуру работы увлечений и досуга работников. Сам факт, что это нужно, отталкивает большинство людей. А вот заниматься любимым делом, особенно, если это поощряет начальство, очень весомая мотивация для постоянного саморазвития.

Уже давно психологами доказано, что левое полушарие мозга отвечает за логику, анализ, числа, и информация обрабатывается поэтапно, в то время как именно правое полушарие дает нам возможность мечтать и фантазировать, рассматривая проблему в целом. Оба полушария должны полноценно дополнять друг друга, что безусловно сложно при постоянной работе левого и по большей части отсутствии развития правого полушария. А ведь именно занятие творчеством и выполняет эту роль. К сожалению, при подготовке специалистов в ВУЗах этот факт стал учитываться сравнительно недавно, поэтому развитие сотрудников зачастую ложится на плечи руководителя. Эта сложная, но выполнимая задача, которая требует от управленца творческого подхода и высокого профессионализма. Если раньше творчество было отдельной сферой деятельности, то сегодня представители бизнес-сообщества по праву уделяют феномену сочетания творчества и бизнеса все больше внимания. Креативные сотрудники становятся новаторами, именно они приносят своим компаниям колоссальную прибыль. И главное – конвертировать творческий потенциал сотрудников в доход может себе позволить любая компания. Сейчас любой бизнес основывается прежде всего

на новых идеях, вот почему работодатели все чаще требуют от своих подчиненных креативного мышления.

Список использованной литературы:

1. Біловодська О. А. Маркетинговий менеджмент: навч. посіб. / О. А. Біловодська – К.: Знання, 2010. – 336 с.
2. Петрова Н.П. Творчі рішення в бізнесі. - СПб: Мова, 2004.