

РЕАЛИЗАЦИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ**

В данной статье обосновывается целесообразность развития и значимости творческого потенциала как для человека, так и для организации. Рассматривается данный фактор как основа для развития организации, проведения в ней изменений, реализацию нововведений и проектов. Выделяется его место в структуре трудового потенциала и роль в нем. Рассматривается творческий потенциал с позиции возможностей для развития и увеличения производительности труда, и с позиции потерь как нереализованного ресурса. Проводится анализ способов и подходов к реализации и активации творческого потенциала и применимость в современных условиях. И на основе проведенного анализа представлены выводы и возможные решения данного вопроса.

Ключевые слова: творческий потенциал, креативность, персонал, трудовой потенциал, активизация творческого потенциала, нововведения, развитие компании.

В современных жестких конкурентных условиях, с каждым годом все больше уделяется внимания персоналу. Т.к. труд является ресурсом довольно специфическим, выполняющим функцию связывания факторов производства, в таком механизме как организация. И от того как выполняются данная функция, будет зависеть работа организации, в целом. В данной статье планируется рассмотреть такой вопрос как творческий потенциал сотрудников, оценить влияние на деятельность организации и способы его реализации, развития. Данная тема в настоящее время является очень актуальной по причине развития и увеличения с каждым годом значимости информации перед другими капиталами. Но она не стоит не чего если ее невозможно воспользоваться.

Ранее когда технологии были не столь сложны и совершенны, работодатели не слишком интересовались данным вопросом. Т.к. основной способ увеличить прибыль и производительность заключался в увеличении производственных мощностей. В наше же время выигрывает не самый большой, а тот кто подойдет к решению вопроса более грамотно и оригинально. Крупные и ведущие компании мира давно осознали важность этого вопроса и поэтому усиленно пытаются развивать данное направление у себя. К сожалению в России данная тема развита не достаточно хорошо по причине закостеневших взглядов, недостаточной конкуренции и заинтересованностей в успехе всей организации, а личном преимуществе, в чем нахожу причину недейственности полной или частичной методов и методик заимствованные у более успешных компаний.

* Кошелев Евгений Викторович – студент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, Иркутск, e-mail: KOE99v@yandex.ru.

** По материалам научно-практической конференции 2016 года «Социально-экономическое развитие региона и хозяйствующих субъектов».

Многие считают, что дело в менталитете, на самом деле в уровне культуры и образования (знаний). Крупные компании понимают это и проводят постоянное обучение, создают собственную корпоративную культуру и учитывают эти моменты при наборе персонала.

Переходя не посредственно к теме статьи заберем что включает в себя понятие. Творческий потенциал (англ. Creative potential) – совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности [4]. Под творческим потенциалом следует понимать уровень трудового потенциала работника, связанный активностью и саморазвитием его собственных возможностей. В более раскрытом варианте под творческим потенциалом можно понимать как способность и решимость работника к решению возникающих задач.

Творческий потенциал входит в трудовой потенциал, который включает в себя: здоровье, нравственность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени и творческий потенциал. Рассмотрим значение данного фактора для каждого субъекта экономики. Творческий потенциал для человека – это творческие способности, стремление к реализации способностей и предприимчивость. Для организации это количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего и предприимчивость. Для общества это доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны и темпы технического прогресса [3, с. 88–89]. Из перечисленного видно, что все компоненты нацелены на поддержание текущей ситуации, кроме творческого потенциала, который нацелен на развитие как самих трудовых ресурсов, так и компании в целом.

В современном мире знания, умения и творческий потенциал работников является важнейшим фактором эффективности экономической системы, без которого немислимо развитие компании как экономически, так и технически. Следует понимать, что данный фактор не целесообразно, а зачастую невозможно заменить ни какими инвестиционными вложениями технологию и оборудование. Для пояснения этого явления приведем зарубежное исследование, которое показало, что соотношение между интеллектуальными и материальными фондами компаний составляет 5 к 1, так же исследования показали, что каждый доллар вложенный разработку и исследования приносит в восемь раз большую отдачу нежели вложенный в оборудование.

Из сказанного выше, что в инновациях и нововведениях главным фактором является персонал. Независимо к какой категории сотрудники принадлежат, их ценность заключается во вкладе главным образом важностью представляемой информации, а так же их способностями и навыками. [2, с. 196]. Следует понимать, что каждая категория сотрудников приносит разный по объему и специфике вклад, и поэтому соответственно и подход должен быть разный. Из этого можно сделать вывод, что для полноценного развития организации важен каждый сотрудник независимо от занимаемой должности. Это работает как при нововведениях реализованных разово, так и при реализации японской концепции непрерывного совершенствования «гемба кайдзен» которая набирает попу-

лярность на российских предприятиях. Здесь творческий потенциал рассматривается как возможность.

В системе бережливого производства разработанной в Японии Тайити Оно, и позже дополненной Джеффри Лайкером, выделили ряд потерь, одной из них является нереализованный творческий потенциал сотрудников. В этой системе творческий потенциал, не рассматривается как возможность, он рассматривается как ресурс, который лежит и не приносит пользы, а значит это убыток. Т.е. если компания грамотно не использует трудовые ресурсы, то соответственно не максимизирует полезность от данного ресурса. Помимо этого, если не поощрять и не развивать творческий потенциал сотрудников происходит деградация т.е. снижается отдача от трудовых ресурсов и соответственно конкурентоспособность.

Экономически эффективность мероприятий по повышению творческого потенциала оценить сложно, но по косвенным признакам оценить можно. Количественно оценить можно по количеству предложений предложенных сотрудниками рассматриваемой организации. Косвенным можно отнести степень сопротивления сотрудников к нововведениям и их поддержка при реализации их.

Способы развития и активации творческого потенциала разнообразны и специфичны, важно выбрать необходимые и соответствующие конкретной организации, ее задачам, целям и кадровому составу. Из этого понятно, что не существует универсального решения данного вопроса. Решение его целиком и полностью ложиться на знание, умения профессионализм и творческий подход менеджмента.

Основой развития творческого потенциала является система управления знаниями, т.е. создание изменение организации самообучающуюся систему. Используют свои предприятия в качестве лаборатории передового опыта и втягивающую в процесс поиска и открытий весь коллектив [5].

Так же целесообразно развитие квалификационного и творческого потенциала, для этого необходима реально работающая так называемая «карьерная лестница». При этом необходимо не забывать создавать кадровый резерв для руководящих должностей, особенно условиях самоуправления где большую актуальность приобретают вопросы выбора и назначения руководителя.

Один из методов стимулирования творческого потенциала работников проявляет себя в форме групповой и индивидуальной работы, который довольно популярен и применяется во многих компаниях в виде различных тренингов и разнообразных типовых игр. По этому направлению написано много трудов и накоплен не малый опыт. Цель этих мероприятий развить полезные качества мышления такие как креативность гибкость, гибкость и расширяют кругозор, снимают стереотипность и закоснелость сознания.

Так же при развитии творческого потенциала огромное внимание уделяется развитию профессионального творческого потенциала работников, формирования предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество продукции, работ и услуг и судьбу компании в целом [5].

Из написанного выше не стоит делать вывод, что понятие активизации творческого потенциала ново для руководителей отечественных организа-

ций, опыт поэтому вопросу был накоплен еще в советское время, но позже в ряде организаций в перестроечное время утрачен, в настоящее время его активно восстанавливают.

В общем можно вывести два варианта повышения общего творческого потенциала сотрудников в организации. Первый быстрый и относительно легкий, это отсеивание не желательных, замена работников более перспективных, с более высоким творческим потенциалом. Вторым способом можно назвать выращивание, т.е. развитие творческого потенциал у уже имеющихся сотрудников, путем создания системы создающей условия к развитию творческого потенциала. Оба варианта все равно потребуют усилия в развитии данного фактора, но в первом случае меньшие ценой заниженной лояльности работника к данной компании.

Так же в организациях с низким творческим потенциалом у сотрудников очень тяжело, а в некоторых случаях невозможно заниматься разработкой и внедрением инноваций. Что само по себе говорит о невозможности развития компании на качественном уровне.

Основным мотивационным инструментом во многих организациях является денежное вознаграждение сотрудников. При развитии творческого потенциала у сотрудников этого мало руководство должно быть готово не

просто выслушать предложения сотрудников, но и проявлять к ним соответствующий интерес [1]. Так же практикуется многими организациями метод дополнительной мотивации в случае успешной реализации проекта. В данном случае работнику предложившему идею могут дать и дальше с ней работать. Помимо выше перечисленного работнику может сулить карьерный рост, более интересная и соответственно оплачиваемая работа, направление на обучение или постановка работника в кадровый резерв. Все это не мыслимо или слабо реализуемо если компания в лице руководства, начальства и коллектива не признает работника. Так же не плохой мотивацией будет отметка об успехах на разных мероприятиях, газетах и досках почета. Главное при это вызвать у всех работников здоровую конкуренцию. Так же не стоит забывать, что данные мероприятия не односторонне направлены, т.е. направлены не только на работников, а на организацию в целом. Благодаря повышенному творческому потенциалу, повысится потенциал и престиж компании и в глазах партнеров и потребителей, что станет причиной повышения конкурентоспособности. Как можно заметить и вышесказанного, что компании, занимающиеся данным вопросом более сильны, эффективны и перспективны в сравнении с остальными.

Список использованной литературы

1. Инфраструктура инноваций / М.И. Магура. – М. : Сентябрь, 2010. – С. 34–41.
2. Тузовский А.Ф. Система управления знаниями (Методы и технологии) / А.Ф. Тузовский, С.В. Чирков, В.З. Ямпольский. – Томск : НТЛ, 2005. – 260 с.

3. Зенова Н.А. Научно-практический журнал МИР (Модернизация. Инновации. Развитие) / Н.А. Зенова // Потенциал персонала и влияние инноваций на его развитие. – 2015. – № 1. – С. 88–89.

4. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс] // Творческий потенциал. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Творческий_потенциал.

5 Большая Энциклопедия Нефти Газа [Электронный ресурс] // Творческий потенциал. – Режим доступа: <http://hghltd.yandex.net/yandbtm>.