

КРЕАТИВНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Е.А. Додонова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Креативное управление, как правило, является использование нестандартных творческих подходов, для того, чтобы добиться лучшего результата. Термин «Креативность» впервые был предложен Дж. Гилфордом в 50-х годах и понимался как способность к дивергентному мышлению [1] Управление носит всеобщий характер. Применительно к предприятию это выражается в том, что менеджмент – это не только управление людьми, но и управление самих людей. [2, 3]

Так или иначе помимо управления другими людьми, человек сталкивается с управлением самим собой. Это основополагающий фактор социального управления, соответственно, креативное управление касается не только управление подчиненными, но и самим собой. Зачастую креативное управление ложится на плечи неформального лидера. Когда структура организации не позволяет привносить творческую составляющую в работу, тогда решение проблем, с помощью творчества, так или иначе начинает неформальный лидер. Если же организация движется в ногу со временем или только начинает свою реформу, чтобы перейти в стадию современного, инновационного управления, у них появляется свой бизнес-тренер, который помимо реструктуризации вносит какие-то изменения в рабочий процесс, как правило, заставляя людей мыслить нестандартно, иначе. [4, 5]

Связь инновации с креативностью в упрощенном понимании дается определением Инновации – это заимствование, адаптация, либо практическое использование креативного элемента, то есть продукта с добавленной стоимостью третьей стороной. В то же время инновация, то есть ведение новшества в экономику технологию услугу также может иметь креативную составляющую содержать элементы творчества.

Творческий процесс – это новаторство. Как правило, творческими профессиями считаются: художник, фотограф, видеограф, дизайнер и прочее, однако это не совсем так. Менеджмент, в целом, является большим творческим пространством для управленцев. В каждый привычный процесс можно добавить что-то новое, как-то по-новому разложить привычные действия, внести разнообразие или поменять отношение менеджеров или подчиненных к тому или иному вопросу. Однако всегда нужно иметь в виду, что не каждый человек считает себя способным к творческим процессам, так, например, представители технических профессий, не всегда допускают мысль, что работа с числами или механизмами не менее связана с творчеством, чем дизайнерские проекты. Стоит отметить, что одним из проявления творчества в работе, является совместная генерация тех или иных идей или мозговой штурм, это отлично пробуждает креативность в сотрудниках и соответственно управленцу становится проще направить мысли своих сотрудников в нужное русло.

Креативный менеджмент используется для реализации творческих способностей каждого сотрудника, в то время как традиционное администрирование направлено на выполнение четко установленных правил и отсутствие инициативы, а также раскрытие своих способностей. [6]

Креативное управление – это определено командная работа. В моментах командной работы можно выделить несколько стадий: это поиск различных вариантов, решений и в поисках компромисса, то есть поиск наилучшего решения. В новой экономике инновационные идеи стали результатом коллективного труда групп специалистов. При разработке новых продуктов вместе работают маркетологи, дизайнеры, конструкторы, технологи, инженеры, экономисты, специалисты по продажам, потребители и поставщики.

На данном этапе, а именно в XXI веке, очень сложно найти свободную нишу для заработка, рынок переполнен одинаковыми продуктами, и чтобы потребители обратили внимание на тот или иной новый продукт, он всегда

должен иметь свою, так называемую изюминку, человеку, как правило, надоедают одни и те же концепции, которые он может наблюдать изо дня в день, поэтому сейчас крайне развиты профессия креативного директора. Сотрудника, которой при помощи команды будет вносить те или иные инновации в компанию или продукт, который в конечном итоге заинтересует потребителей.

Интеллектуальный капитал – нематериальные активы, без которых компания не может существовать, усиливая конкурентные преимущества.

Интеллектуальный капитал состоит из нескольких составляющих, таких как:

Человеческий капитал – это коллективные решения сотрудников компании и их творческие способности и умения, т.е. способность находить решения проблем, обладание лидерскими качествами, управленческими навыками, а также немаловажную роль играет взаимозаменяемость сотрудников. В данном случае важная роль креативного управления возможность давать сотрудникам эти знания, проводя обучения, тренинги на сплочения коллектива и выезд на те или иные конференции для обмена опытом с другими организациями.

Структурный капитал – это все, из чего состоит сама компания, т.е., то что остается после того, как все сотрудники уходят домой. Конкретно: патенты, изобретения, лицензии, товарные марки, культура организации, организационная структура, технологии, системы управления информационными технологиями. Основная роль структурного капитала состоит в укреплении и повышении эффективности организации.

Клиентский капитал – это взаимовыгодные отношения между потребителями и предприятием. Он включает в себя: бренд, имидж на рынке, связи с клиентами технологии по привлечению и удержанию клиентской базы. Роль состоит в организации конкурентоспособности во внешней среде.

Таким образом, чтобы оценить креативность в работе, менеджерам достаточно обратить внимание на проблемы под иным углом. Другими

словами, постараться увидеть те факторы, которые не стоят на первых позициях, а являются второстепенными. Также руководитель должен понимать, сколько времени требуется сотруднику для того, чтобы удержать его внимание.

Список использованных источников:

1. Романцов М.Г. Креативность и педагогический процесс // Современные проблемы науки и образования. 2006. № 1. С. 86-87.
2. Беляцкий Н.П. Креативный менеджмент: учеб. Пособие / Н.П. Беляцкий. – Минск, 2016 – 5с.
3. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Кадровая политика как инструмент совершенствования системы управления предприятиями / Вестник Самарского муниципального института управления. 2010. № 4 (15). С. 37-43.
4. Гагаринская Г., Васяйчева В. Ориентируясь на качество как происходит развитие системы управления персоналом на предприятиях топливно-энергетического комплекса / Кадровик. 2009. № 6-3. С. 62-66.4.
5. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю. Управление персоналом. Креативный менеджмент. В помощь руководителю / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко. –М.: Изд-во «Дашков и Ко», 2010. – 224 с.
6. Синева Н.Л. Креативный менеджмент: учебное пособие. Н.Новгород: ВГИПУ, 2010. – 192 с.