

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

А. А. Кличковская

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель О. А. Подольская

В последние годы на страницах научных и популярных изданий все чаще идет речь о «новой экономике» – экономике знаний. Именно знания и творческий потенциал работников становятся главным фактором эффективности экономической системы, без которого технический и экономический прогресс последней становится практически недостижимой задачей, вне зависимости от объема средств, инвестированных в производственное оборудование и технологию. Если раньше творчество считалось привилегией деятелей искусства и пересекалось с коммерцией лишь на почве меценатства, то с начала прошлого века представители бизнес-сообщества проявляют все больший интерес к этому феномену. И делают это вполне обоснованно.

В связи с тем, что именно интеллектуальные ресурсы становятся, с одной стороны, основным активом современных предприятий, а с другой — наименее «учтенной» частью всей совокупности активов финансовых организаций, становится ясным, что вопрос управления, формирования и подсчета интеллектуально-креативных ресурсов приобретает значительную актуальность.

Инновационность личности не является базовой психологической компонентой (такой, например, как темперамент) и представляет собой определенную совокупность характерных черт. При оценке степени инновационности человека обязательно должна учитываться ситуационная компонента. Инновационность не может быть оценена путем простого суммирования составляющих ее элементов, т. к. сама по себе оценка отдельных элементов является проблемой. Также следует отметить тот факт, что на практике попытки выявления маркерных признаков способностей к выполнению тех или иных работ приводят чаще к появлению стереотипов, нежели к выявлению реальных взаимосвязей. При этом оценка инновационности личности распадается на две составляющие: статический и динамический индексы, которые в сумме представляют собой модель инновационности личности.

Статический индекс используется, когда у нас нет данных о функционировании человека в среде с определенными «предпосылками инновационности» (например, при приеме на работу). В такой ситуации индивид может быть оценен на основании соответствующих тестов. Так как определенных нормативных значений по результатам данных тестов нет, то индексы будут представлять собой рейтинги (например,

потенциальных кандидатов) или должны быть отнесены к какой-то базе (например, показателям «модели идеального инноватора»):

$$I = I_K + I_P + I_F + I_I,$$

где I – индекс инновационности личности; I_K – индекс креативности (например, креативные тесты Вильямса, тест дивергентного мышления Гилфорда, тесты творческого мышления Торренса); I_P – индекс профессиональности (тест, экзамен или собеседование для выявления профессиональных знаний и навыков); I_F – индекс прогностичности (тесты Л. А. Регуш); I_I – индекс инициативности (комплексный тест профессиональных способностей Айзенка или любой тест на лидерство и общее эмоциональное состояние, например, цветовой тест Люшера).

Динамический индекс инновационности позволяет отследить изменение уровня инновационности личности во времени, сопоставить его изменение с полученными результатами и затратами (например, на повышение профессионально уровня):

$$I = \frac{I}{I_B} + \frac{R}{R_B} + \frac{Z_B}{Z},$$

где B – показатели базового периода; R – результаты деятельности (показатель не обязательно должен характеризовать именно инновационную деятельность индивида; он может быть выражен, например, в изменении объемов продаж или расширении клиентской базы для руководителя отдела маркетинга); Z – затраты изменения организационной среды и личное совершенствование (например, затраты на организацию доступа в Интернет и на курсы пользователей ПК, на семинары, конференции и курсы повышения квалификации).

В последние годы в социально-экономическом развитии Республики Беларусь произошли очевидные позитивные изменения в области определения правил ведения бизнеса, направленные на улучшение делового климата и повышение инвестиционной привлекательности нашего государства. Однако процесс создания эффективной экономики в Республике Беларусь не завершен. Утрачены достигнутые в прошлом высокие в мире позиции в науке, образовании и т. д. И это существенно затрудняет развитие Беларуси. Со стороны государства требуется принятие комплекса мер, которые могли бы существенно поднять роль предпринимательства, обеспечить высокую эффективность функционирования белорусской экономики на основе максимального использования частной инициативы. Не случайно одним из приоритетных направлений социально-экономического развития Республики Беларусь в предстоящем пятилетии является развитие человеческого потенциала, инициативы и предпринимательства.

В стране предпринимаются различные меры по развитию творческого потенциала. Выделяют как позитивные, так и негативные тенденции в развитии творческого потенциала.

К позитивным тенденциям можно отнести:

- Высокий уровень образования населения (по индексу уровня образования Беларусь делит 23–25 место в мире с Россией и Венгрией). Однако следует отметить, что высшее образование является необходимым, но недостаточным условием самореализации человека.

- Создание банков данных одаренной и талантливой молодежи. В апреле 2010 г. вступил в силу Указ Президента Республики Беларусь № 199 «О некоторых вопро-

сах формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи». Считается, что данный документ будет способствовать созданию условий для профессионального и карьерного роста одаренной и талантливой молодежи.

- Создание Парка высоких технологий в Минске. Цель этого проекта – создание благоприятных условий для повышения конкурентоспособности отраслей отечественной экономики, основанных на новых высоких технологиях

- Принятие закона Республики Беларусь «О патентах на изобретения, полезные модели и промышленные образцы». Интеллектуальная собственность, закрепленная законодательно, позволяет получать добавочную прибыль, завоевывать новые рынки, а также укрепляет конкурентоспособность хозяйствующего субъекта.

К негативным тенденциям можно отнести:

- Старые методы управления. Тот факт, что источниками процветания предприятий или государства являются люди во многих случаях не то что игнорируется, ему просто не находится места в преобладающих и поныне старых методах управления. Добиться изменения в людях – задача куда более сложная, чем внедрить новую технологию.

- Невостребованность данного ресурса. Следует отметить, что данный ресурс не востребован, и большинство руководителей предприятий не знает как выгодно его использовать.

- Рынок образовательных услуг в Беларуси, который относится к области развития творческого мышления и креативности, еще только начал формироваться в ответ на запрос рынка труда.

Практическая значимость представленной выше модели формирования инновационности личности заключается в том, чтобы:

- 1) выявить определенные личностные характеристики при решении нестандартных, нетривиальных задач в той или иной ситуации;

- 2) создать всевозможные условия для раскрытия таких характеристик при соответствующей организации функционирования хозяйствующего субъекта;

- 3) расширить функции управленческого персонала по подбору и ротации профессиональных кадров – перейти от теста, экзамена или собеседования для выявления профессиональных знаний и навыков к целой системе тестов и программ для выявления в личности креативности, инициативности и прогностичности.

В заключение следует отметить, что наибольших успехов в экономическом развитии и повышении качества жизни добиваются те страны, где созданы наилучшие условия для реализации творческих способностей, особенно в сфере науки, изобретательства и рационализации.