

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА КАК КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

К. А. Грищенко

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Все чаще можно услышать, что новое столетие определяют веком интеллектуального творчества. В нынешних условиях творческий подход при решении задач все более активно проникает из сферы искусства и науки в другие сферы человеческой деятельности, в том числе и в сферу управления предприятием, в первую очередь, управления персоналом. Такой нестандартный подход в управлении персоналом обусловлен повышением на рынке интенсивности конкурентной борьбы предприятий с относительно одинаковыми возможностями. При этом в рыночной экономике лидируют организации, успешно работающие в плане развития интеллектуальных ресурсов, развивают творческий потенциал персонала, который является важной движущей силой социально-экономического прогресса, как конкретного предприятия, так и экономики государства в целом.

Целью написания данной работы является рассмотрение особенностей управления творческим потенциалом организации в качестве конкурентного преимущества.

Понятие «творческий потенциал» является сложным и неоднозначным. Творческой потенциал (creativity) можно определить как аспект интеллекта, характеризующийся новизной в мышлении и решении задач. Творческая способность предполагает дивергентное мышление, т. е. получение как можно большего числа ответов на простую ситуацию [1, с. 317].

Творческий потенциал связан с практической деятельностью человека и оценивается в зависимости от того, как он влияет на эту деятельность [2, с. 167].

Для того чтобы сотрудники могли в полной мере раскрыть свои таланты и направить их на пользу дела, в организации должна быть создана особая творческая среда, основными характеристиками которой являются: открытость новому, поддержка инноваций; доверие и сотрудничество на всех уровнях; демократический стиль управления; организация обучения и профессионального общения [3, с. 114].

Таким образом, чтобы можно было отвечать не только за цели, но и за результаты деятельности организации, необходимы знания того, как использовать творческий потенциал персонала, как его оценить.

Чтобы оценить творческий потенциал персонала, следует его активизировать, т. е. нужно создать условия для его реализации в рамках организации.

Существует множество методик исследования активизации творческого потенциала персонала организации. Самыми распространенными из них являются следующие:

- «мозговой штурм» и его разновидности: индивидуальный, письменный, прямой и массовый виды, а также известны двойной метод, метод с оценкой идеи, обратный метод, метод «корабельного совета», метод «конференции идей»;
- метод фокальных объектов;
- морфологический анализ;
- тренинги;
- коучинг [4, с. 16].

Для изучения влияния творческого потенциала персонала на повышение конкурентоспособности предприятия было проведено исследование влияния вышеизложенных методик на творческий потенциал группы. Исследование было проведено с участием трех групп гуманитарно-экономического факультета.

Студентам предлагалось принять участие в эксперименте с использованием следующих методик: «мозговой штурм», коучинг, тренинги и метод фокальных объектов.

Автором были предложены следующие методы исследования:

#### 1. Тренинги.

Например, тренинг «Построиться!». Целью тренинга является выработка умения работать в команде, а также достижение взаимопонимания. Ведущий говорит: «Построиться!» и добавляет, по какому признаку. Могут быть выбраны следующие признаки: построиться квадратом, треугольником, кругом, птичьим косяком, буквой «М», по росту, по цвету волос.

Либо тренинг «Цепочки». Этот тренинг мотивирует участников к совместной работе, помогает снять напряжение, дать каждому почувствовать ответственность перед другими членами команды, вызвать доверие друг к другу, работать над сплочением команды.

Участники должны объединиться в пары и встать в затылок друг другу. Участник, стоящий сзади, будет управлять движением переднего игрока. Стоящий впереди закрывает глаза, пытаясь в соответствии с командами партнера ходить по комнате в течение 2 мин. Задача заключается в том, чтобы не столкнуться с другими движущимися парами.

После выполнения тренингов необходимо обязательно наладить обратную связь и коммуникацию. Это можно сделать, например, с помощью таких вопросов:

- В чем была сложность, а в чем – легкость данного тренинга?
- Какую роль Вы на себя взяли – организатора, который перестраивал других людей, или подчиняющегося?

#### 2. Коучинг.

Студентам были заданы 4 основных вопроса с ориентиром на карьеру студентов или их личные бизнес-планы:

- Чего ты хочешь?
- Как ты можешь этого достичь?
- Почему для тебя это важно?
- Как ты поймешь, что достиг желаемого?

Все это помогает людям эффективно достигать видимых результатов и быстро развиваться, получая позитивный успешный опыт и повышая уверенность в себе и в свои способности.

#### 3. «Мозговой штурм» на основе изображений.

Автором было подготовлено много разных иллюстраций. В течение минуты все члены группы пишут свои ассоциации с изображением на слайдах. Продолжать процесс до тех пор, пока не наберется достаточно много ассоциаций.

Этот метод стимулирует поиск новых точек зрения на решение или проблему, которая перед Вами стоит.

#### 4. Метод фокальных объектов (МФО).

Метод фокальных объектов основывается на поиске новых идей и характеристик объекта на основе присоединения к исходному объекту свойств других, выбранных случайно, объектов. Метод был предложен как средство преодоления инертности мышления, активизации способности генерировать новые идеи и находить инновационные решения.

Для сравнительного анализа влияния представленных методов на развитие творческого потенциала и был проведен творческий студенческий эксперимент (рис. 1).

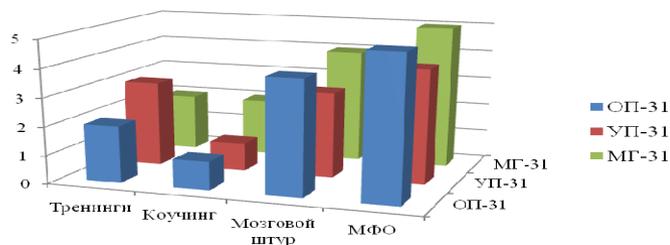


Рис. 1. Результаты активности творческого потенциала студентов гуманитарно-экономического факультета (по пятибалльной шкале)

Исходя из показателей, представленных на диаграмме, коучинг является наименее эффективным способом, а метод фокальных объектов – наиболее эффективным методом развития творческого потенциала.

Результаты эксперимента могут быть применены на предприятиях и организациях промышленности Республики Беларусь для повышения эффективности деятельности персонала и приобретения дополнительных конкурентных преимуществ.

Соответственно, можно сделать вывод о том, что изучение проблемы стимулирования и мотивации творческих процессов персонала организации показывает нам, что применение данных методов на предприятии способно действительно повысить его уровень конкурентоспособности. Для активного развития творческого потенциала необходимо системно рассматривать взаимосвязи сотрудников между собой, сотрудников и руководителей, а также взаимосвязи между самими руководителями различных уровней управления. Данная система взаимосвязей должна быть нацелена на поддержание отношений творческого типа, поощряющих самовыражение, реализацию собственной индивидуальности как сотрудников, так и их руководителей.

#### Литература

1. Джерри, Д. Большой толковый социологический словарь : в 2 т. / Д. Джерри, Дж. Джерри ; пер. с англ. Н. Н. Марчук. – М. : Вече, АСТ, 1999. – 528 с.
2. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учеб. пособие для студентов всех уровней обучения / Б. Р. Мандель. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 348 с.
3. Бизнес и проблемы долгосрочного устойчивого социально-экономического развития : сб. науч. ст. студентов и аспирантов / НОУ ВПО «Институт бизнеса и права» ; под общ. ред. проф. В. В. Тумалева. – СПб., 2013. – Вып. 14. – 194 с.
4. Галаева, Е. В. Управление творческим потенциалом предприятий и организаций : дис. ... д-ра экон. наук / Е. В. Галаева. – 2005. – 38 с.