

Секция «Менеджмент»

Творчество как ключевой фактор инновационного развития организации

Селькова Римма Андреевна

Студент

*АОУ ВПО "Коми республиканская академия государственной службы и
управления факультет управления, Сыктывкар, Россия*

E-mail: YaRimka@yandex.ru

Усиление креативности (т.е. способности выработать уникальные подходы к решению проблем и принятию решений) и внедрение инноваций – назревшая и наиболее сложная задача, стоящая перед организацией любой отрасли и любого вида деятельности. Для отдельного предприятия высокий уровень образования, интеллекта и творческий потенциал персонала выступают ресурсом, который необходимо использовать для адаптации к изменениям внешней среды.

Более успешной становится деятельность тех организаций, которые предвосхищают вопросы потребителей товаров и услуг, а не просто отвечают на них. В этих условиях рациональное руководство творческим коллективом сводится к умелому сочетанию функции стимулирования с функцией координирования. Одной из оправдавших себя организационных форм является создание и развитие внутри компаний новаторских коллективов (команд) – формальных групп, состоящих из двух или более человек, объединенных общей целью.

Широкое признание получили исследования, проведенные в этой связи Р.Меридитом Белбиным. Проанализировав практику деятельности целого ряда высокоэффективных команд по созданию и использованию знаний, он выявил девять важных ролей, объединенных концепцией «командных навыков»: генератор идей, координатор, мотиватор, исследователь ресурсов, командный работник, реализатор, специалист [2].

Работники, привлекаемые к инновационной деятельности, проявляют качества, которые становятся критерием как для приема на работу, так и для оценки достигаемых результатов. Они: креативны – любят находить решения, исследовать новые сферы; обладают обширными интересами – разносторонне развиты, любят обсуждать идеи с другими; решают проблемы – экспериментируют, применяют различные подходы для решения проблем; инициативны и энергичны – ориентированы на результат, с энтузиазмом делают свое дело; соблюдают строгую трудовую этику – имеют гибкий, неструктурированный стиль работы, настойчивы; контактны – взаимодействуют с другими для получения информации и решения проблем [3, с. 19].

К факторам управления разработкой новшеств относится развитие в компаниях культуры инноваций, ее укрепление. Прежде всего, внимание должно быть обращено на признание достаточности результатов и вознаграждения, включая продвижение по службе, соотношение полномочий и повышенной ответственности. К числу измерителей такой инновационной культуры следует отнести качество и количество найденных идей, упорство отдельных личностей и групп в решении проблем, аккуратность и качество использования благоприятных возможностей, отказ от инвестирования, которое не обещает успеха.

Основными факторами, неблагоприятно влияющими на нормальное развитие творческой предпринимательской деятельности в Республике Коми, по мнению предприни-

мателей, являются следующие (степень влияния фактора отмечена по пятибалльной шкале, где 5 - самый неблагоприятно влияющий фактор): сложный доступ к финансовым ресурсам (4,7); налоговое бремя (4,5); коррупция (3,8); несовершенство федерального законодательства (3,39); административные барьеры при регистрации, при лицензировании деятельности, при сертификации (3,36); недостаток информации (3,35); криминализация экономики (3,31) [4, с. 103].

Мотивируя работников на создание инноваций, следует использовать разные подходы: награждающие сертификаты, корпоративную одежду, бонусы и многое другое. Личностная увлеченность и активная публичная поддержка имеют важнейшее значение в развитии новых возможностей, равно как и комментарии во время презентации идей, позитивная оценка творческих лидеров и специалистов в области генерирования идей.

Оценить роль сотрудников можно будет по следующей схеме, которая непосредственно учтет их профессионализм, творческий подход и интеллектуальные способности. Для выявления данных способностей создадим *профессиональный конкурс «Компентентное решение»* [1, с. 56]. Данная программа предназначена для реализации потенциала сотрудников, стремящихся к росту, но не имеющих пока перспектив повышения статуса. Ее цель – дать людям возможность продемонстрировать свой интеллектуальный подход, заявить о себе деловыми предложениями. Это конкурс идей и работ по всем направлениям жизнедеятельности фирмы. Для проведения конкурса устанавливается 10 балльная шкала, а для награждения – по три призовых места для работ и предложений по номинациям: «За инновационность», «За оригинальность». Участники оставляют свои проекты в специальном ящике анонимно, которые после рассматривает комиссия. При оценке проектов учитываются: новизна решения; возможность реального применения, обоснованность предлагаемого решения, трудоемкость и затратно-емкость, оценка предполагаемой эффективности при реализации предложений.

В целом для развития инновационной деятельности руководителем организации должны быть созданы определенные условия, а именно должен быть сформирован командный дух, должны быть налажены информационные потоки, которые позволяют быстро и оперативно обмениваться информацией как внутри организации, так и с другими компаниями. Наличие данных компонентов поможет компании эффективнее решать организационные проблемы, использовать более оригинальные стратегии, чаще выводить на рынок инновационные товары и услуги, укреплять конкурентоспособность компании.

Таким образом, можно смело утверждать, что инновационная деятельность как никакая другая основывается на раскрытии глубинных свойств человеческой личности, творческих, интеллектуальных возможностей каждого человека и нации в целом. Такие свойства личности, как способность к анализу и обобщению, формированию новых идей и гипотез, изобретательность, предприимчивость, оправданный риск, независимость мышления и поступков могут раскрываться только при определенных социальных, экономических и политических условиях в адекватном моральном и нравственном климате.

Литература

1. Дружинина Л. Профессиональные конкурсы в системе мотивации // Справочник

по управлению персоналом. 2006. 9. С. 55-59.

2. Карлеф Б., Левингссон Ф.Х. Результаты исследования приводятся на основе материалов книги: Менеджмент от А до Я. Концепции и модели / Пер. с англ. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2006.
3. Мильнер Б. Организационные проблемы создания инноваций // Вестник института экономики РАН. 2011. 4. С. 14-32.
4. Солодовников С.Ю., Чесноков В.П., Чарина А.М., Микушева Т.Ю. Инновационное предпринимательство и новое качество экономического роста: Россия (на примере Республики Коми) и Беларусь. М.: Экон-Информ, 2010.