

ности и подготовки к экзамену DipIFR. URL: http://dipifr.info/ifrs_texts.html (дата обращения: 15.09.2015).

8. ОК 013-94. Общероссийский классификатор основных фондов (ОКОФ): постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 359. [Электронный ресурс] / Справочная правовая система «Консультант-плюс». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 11.09.2015).

9. О классификации автомобильных дорог СССР: постановление Совмина СССР от 09.09.1980 № 777. [Электронный ресурс] / Справочная правовая система «Консультант-плюс». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 14.09.2015).

10. СНиП 2.05.11-83. Внутрихозяйственные автомобильные дороги в колхозах, совхозах и других сельскохозяйственных предприятиях и организациях: постановление Госстроя СССР от 30.12.1983 № 344. [Электронный ресурс] / Справочная правовая система «Консультант-плюс». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.09.2015).

11. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99): приказ Минфина РФ от 06.07.1999 № 43н. [Электронный ресурс] / Справочная правовая система «Консультант-плюс». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.09.2015).

ОЦЕНКА ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ю.А. Булгакова

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: bulgakova.y.a@mail.ru

Научный руководитель: Борисова Л. М., канд. экон. наук, доцент

Данная статья посвящена развитию творческого потенциала у сотрудников предприятий. Проанализированы понятие творческого потенциала, его исследования и методы. Рассмотрены и выделены формы исторического развития творческой активности.

В современных условиях творческий подход все более энергично проникает из сферы искусства и науки в прочие сферы человеческой деятельности, в том числе и в область управления предприятием, а в первую очередь – управление персоналом. Подобный необычный подход в управлении работниками определен ростом на рынке интенсивности конкурентной борьбы организаций со сравнительно равными потенциалами. При этом в рыночной экономике лидируют те организации, которые благополучно развивают творческий потенциал персонала, который является важной движущей силой социально-экономического прогресса как конкретного предприятия, так и экономики государства в целом, работают в плане развития интеллектуальных ресурсов.

Понятие «творческий потенциал» есть нечто сложное и неоднозначное. Творческий потенциал работников можно определить как решимость и способность к преодолению преград, решению поставленных задач. Другими словами, творческий потенциал – это величина трудового потенциала работника, связанная с активностью и саморазвитием его ресурсов и возможностей в рабочей деятельности. Таким

образом, творческий потенциал сотрудника можно толковать как наиболее сформированный аспект его трудового потенциала.

При этом различают мотивированный и немотивированный подходы. При мотивированном подходе творческий потенциал основывается на знаниях, выборе методов, социальных критериях, культурных универсалиях и т.д. При немотивированном подходе знание может и не выступать в решающей роли, следовательно, процесс употребления творческого потенциала делается подсознательным, то есть идет дорогой проб и ошибок. В данных обстоятельствах крайне жизненной становится задача развития и формирования творческого потенциала предприятия.

Творческий потенциал объединен с теоретическим занятием человека и оценивается в зависимости от того, как он воздействует на эту деятельность. Творческий потенциал сотрудников, их социальная роль, то есть поступки человека от своей цели к итогу, можно уяснить и оценить, лишь исходя из общей системы организации предприятия. Реализация творческого потенциала всякого сотрудника, находящегося внутри человека, осуществляется сквозь самореализацию личности. При этом творческий потенциал любого работника реализовывается в полной мере только в том случае, если он тождествен потребностям организации и является востребованным [1].

Для того чтобы реализовать и достичь поставленной организацией цели, получить высокие результаты ее деятельности и конкурентные преимущества, нужны сведения относительно того, как оценить и применить творческий потенциал сотрудников. Для повышения эффективности использования творческого потенциала персонала необходимо его оценить, активизировать, а главное – организовать обстановку для его реализации в рамках организации.

Для того чтобы оценить качество творческого потенциала сотрудников, на предприятии можно произвести социально-психологическую диагностику, анализ и разборку личностных и групповых связей, управление конфликтными условиями, рассмотрение профессиональных возможностей, социального приспособления работников, мотивацию труда и т.д.

При проведении исследований изучается не столько наличие или отсутствие творческой возможности и инициативы, сколько желание и возможность осуществлять их в профессиональной деятельности, а также факторы, которые могут оказывать влияние на проявление креативности. В том числе и внешние (стабильность ситуации, т.е. уверенность в завтрашнем дне, плановые выплаты заработной платы и т.п. или наоборот, например, во время реконструкции предприятия, каких-то инноваций). Таким образом, при изучении творческого потенциала сотрудников компании необходимо провести следующие исследования:

- 1) изучить степень сплочённости / разобщённости в коллективе (социально-психологический климат);
- 2) определить внутренний потенциал коллектива;
- 3) определить стиль руководства трудовым коллективом [2].

Для большого количества руководителей отечественных предприятий и организаций понятие активизации творческого потенциала работников не является чем-то безусловно новым. Значительный опыт формирования творческой активности сотрудников в производственной сфере был накоплен еще в советское время. Кроме того, разнообразен и мировой опыт стимулирования творческой инициативности как рядовых работников, так и административно-управленческого персонала. В совет-

ский период нашей истории сложились и получили развитие такие формы творческой активности, как:

- новаторская, рационализаторская и изобретательская деятельность;
- участие работников в создании новых социальных технологий.

Под новаторством понимались любые инновации в производственном процессе – начиная от организации и форм оплаты труда и заканчивая техническим творчеством, т.е. это понятие является широким и емким.

Рационализаторство связывают с частичными улучшениями в сфере производства, направленными на облегчение процесса труда, удешевление продукции, более оптимальное распределение функциональных обязанностей между подразделениями и лицами, упрощение бюрократических процедур и т.п.

Изобретательство же означает появление технических инноваций, принципиально новых решений научно-технических проблем. В советское время, особенно в 60–70-е годы, движение рационализаторов было массовым, в нем участвовали миллионы обычных работников. Особенность этого явления заключалась в том, что оно развивалось «снизу», по инициативе самих работников, а позже стало планироваться, учитываться и стимулироваться руководителями предприятий и организаций. На всесоюзном уровне были созданы органы управления движением новаторства и рационализаторства, призванные активно помогать развитию творческой работы новаторов, рационализаторов, а также скорейшему внедрению в производственную и управленческую деятельность изобретений и рационализаторских предложений [3].

При планировании организационно-массовой работы по изобретательству и рационализации предусматривались:

- конкурсы, смотры как по отдельным цехам и подразделениям, так и в целом по предприятию.
- проведение соревнований между работниками предприятия, а также между предприятиями отрасли;
- устройство стабильных выставок достижений сотрудников предприятия, особенно молодежи;
- организация работы уголков организаторов и изобретателей;
- организация технической учебы новаторов производства и работников по изобретательству и рационализации;
- проведение конференций изобретателей и рационализаторов предприятия с целью обмена передовым опытом;
- творческие командировки и экскурсии на родственные предприятия;
- издание сборников, плакатов, листов рационализаторов.

В последние годы изобретательский и рационализаторский энтузиазм существенно ослабел. Основания ясны: финансово-экономические трудности, переживаемые обществом в целом и подавляющим большинством предприятий в частности, низкий уровень ответственности или ее отсутствие у собственников новых организаций, массовый переход к новым формам собственности, ограниченное внимание к традиционным формам развития производственной и творческой активности обыкновенных сотрудников и т.п. [4].

Сегодня каждое предприятие само определяет формы своей деятельности по рационализации, и оно вправе признать рационализаторским любое предложение, дающее выгоду и что-то полезное для предприятия – не только техническое, как это было раньше, но и коммерческое, организационное, финансовое и так далее. Однако

на большинстве предприятий этой важнейшей оставляющей, характеризующей уровень развития кадрового потенциала, внимание практически не уделяется.

Как показывает практика, именно творческий потенциал рядовых работников нуждается в наибольшем развитии. Руководители современных промышленных предприятий не должны игнорировать эти возможности.

Участие работников в создании различных новых технологий выражает потребность в наиболее продвинутых в профессиональном отношении членов трудовых коллективов, что обуславливает их причастность к делам предприятия. Фактически это является заявкой на действительное производственное самоуправление или соуправление жизнью трудового коллектива [5].

Напрашивается вывод о том, что если когда-то творчество считалось большой привилегией для деятелей искусства и пересекалось с коммерцией только на уровне меценатства, то начиная с предыдущего столетия, представители бизнес-сообщества выражают все большую заинтересованность к данному явлению. И совершают это абсолютно обоснованно. Креативно мыслящие работники становятся источниками инноваций, приносящих огромную прибыль. И в наше время всякая компания может конвертировать творческий потенциал своих работников в денежный эквивалент. Всякий бизнес, будь то продажа шоколадных продуктов или производство высокотехнологичного оборудования, развивается благодаря новаторам. Креативность не имеет границ, следовательно, рынок благоприятно реагирует на успешные идеи. Компании все чаще в качестве требования при приеме на работу ставят условием наличие креативного мышления.

Пути развития творческого потенциала персонала весьма разнообразны. Немаловажно уметь выбирать те, которые отвечают специфике каждой конкретной организации, её целям и задачам, её кадровому составу. Нет каких-либо универсальных путей развития творчества у персонала – эта задача также требует от руководителей творческого подхода и большого профессионализма.

Список использованной литературы.

1. Пономарев Я.А. Психология творчества. – М.: Издательство "Наука", 2001. – 302 с.
2. Бурносова Н.М., Шаталова Н.И. Управление персоналом на производстве. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 381 с.
3. Столяров А.М. Методы активизации творческого мышления. – М: ВНИИ-ПИ, 2003. – 126 с.
4. Блинов А.О. Стратегический менеджмент творческим потенциалом человеческих ресурсов современных организаций // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия « Экономика». – 2009. – Выпуск 6. – С. 12–18.
5. Исаев А.П. Управление знаниями в повышении профессионализма менеджеров // Экономика региона. – 2007. – № 4. – С. 157–167.