

**УПРАВЛЕНИЕ КРЕАТИВНОСТЬЮ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ  
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

*Вострокрылова И.И., научный руководитель канд.экон.наук, доцент Дадалко С.В.*

*УО ФПБ Международный университет «МИТСО»*

*E-mail: predlog\_uliana@mail.ru*

***Abstract.** This article gives the need of the increase of the organization innovative potential in the conditions of the formation of the innovative economy. The attention focuses on the effective management of the intellectual resources. In this case, the companies should introduce and develop the creative management system.*

Основой постиндустриального общества в современном мире становится инновационная экономика, которая признает инновации решающим фактором высокого экономического роста. Приоритетными задачами и основными направлениями инновационного развития Республики Беларусь, которые определены Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь до 2030 года, являются создание инновационных предприятий и инновационных структурных подразделений и инновационные технологии управления ими. Главным направлением преобразований избрано внедрение новых и высоких технологий, обладающих наибольшей добавленной стоимостью, низкой энерго- и материалоемкостью, способствующих созданию новых видов товаров и услуг, новейших экологически чистых материалов и продуктов.

В этой связи инновационный потенциал предприятия представляет собой совокупность ресурсных возможностей предприятия (традиционных экономических и интеллектуальных ресурсов), как уже используемых, так и скрытых, необходимых для достижения поставленных целей инновационной деятельности, и условий, обеспечивающих эффективное использование данных ресурсов. Исследователи предлагают рассматривать структуру инновационного потенциала предприятия как совокупность двух составляющих: ресурсы организации и готовность организации к осуществлению инновационной деятельности. Ресурсы организации включают традиционные экономические ресурсы (денежные и материальные), интеллектуальные ресурсы (организационные и человеческие). Готовность организации к осуществлению инновационной деятельности включает внутренние условия (личностные качества персонала организации, корпоративная культура организации, условия труда новаторов в организации) и внешние условия (законодательная база, регулирующая инновационную деятельность в стране, финансирование научных разработок, осуществляемых в организации).

В определении инновационного потенциала организации присутствует понятие об интеллектуальном ресурсе или о ресурсе, связанном с человеческим капиталом (кадровом и управленческом ресурсе, готовом к инновационной деятельности). Высокая значимость интеллектуальных видов факторов производства подтверждается тем, что вложения в нематериальные активы мировых конкурентоспособных компаний за последние 30 лет существенно выросли и превысили вложения в материальные активы. Их вес в рыночной стоимости компаний составляет, по экспертным оценкам, в среднем 50-75%. Высокое качество человеческого капитала является главным фактором, определяющим результативность деятельности организации, так как инновации могут быть продуктом деятельности только всесторонне развитой личности. В связи с этим, важнейшей задачей каждого предприятия, которое стремится к получению долгосрочного результата, становится эффективное управление трудовым потенциалом, что подразумевает внедрение инновационных методов управления человеческими ресурсами, ведь становление на инновационный путь развития невозможно без резкого роста изобретательской активности (креативности).

Креативность в организации – это процесс, в котором творческие идеи способствуют действиям, ведущим к инновациям и повышению конкурентоспособности. Выделяют следующие элементы управления креативностью в организациях, которые способствуют появлению инноваций (рисунок 1)

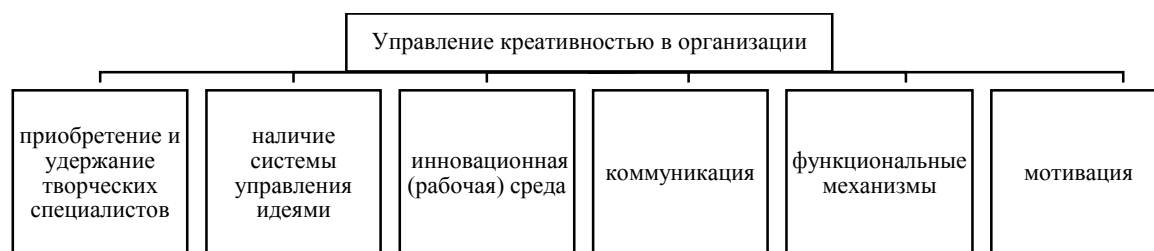


Рисунок 1 – Структура управления креативностью в организации

Таким образом, отбор кандидатов должен опираться не только на анализ профессиональных способностей соискателей, но и на изучение их креативных возможностей. При этом необходимо организовать процесс отбора таким образом, чтобы у кандидатов была возможность проявить требуемые качества, а также следует учитывать не только специальные знания в профессиональной сфере, но и различные виды интеллекта. Неотъемлемой частью развития инновационного потенциала организации является обучение сотрудников организации нестандартному мышлению, методам и технологиям генерации новых идей, решения нестандартных задач путем проведения различных тренингов, семинаров. Идеи и предложения, которые разрабатываются сотрудниками, обычно представляют собой невыраженные знания, в связи с этим возникает необходимость в управленческом процессе, направленном на поиск и формализацию этих идей. Вовлечение сотрудников в разработку идей и предложений, а также в процесс их последующей реализации обеспечивает внедрение систем управления идеями.

Одним из системообразующих факторов инноваций является инновационная среда, которую можно определять, как поощрение творческой деятельности людей в организации для процветания креативности, так и препятствие им. Рабочая обстановка, стимулирующая творчество персонала организации должна включать: специальные помещения для креативных встреч; обеспечение возможности неформального общения, обмена информацией, идеями, отдыха в течение рабочего дня; периодическую смену оформления офисов и кабинетов. Важным элементом управления креативностью является создание эффективной системы коммуникации между сотрудниками. Представляется целесообразным выстраивание неформализованных контактов группы, которые являются источником эффективного сотрудничества коллектива и новых идей, путем создания неформальных сетей в организациях, проведения различных формальных и неформальных мероприятий, семинаров, собраний. Мотивация персонала может быть определена системой поощрений и поддержки, с одной стороны, и наказаний, с другой. Поощрение может быть, как материальное, то есть измеряться в денежном эквиваленте (премирование персонала за разработку и осуществление инноваций, материальное поощрение руководителей за успешную инновационную деятельность), так и моральное, которое состоит в одобрении творческой инициативы, поддержке креативных идей сотрудников.

Резюмируя все вышесказанное, можно сделать вывод о том, в условиях становления на инновационный путь развития, проведения агрессивной политики конкурентами, быстрых изменений в рыночной среде организациям для повышения своего инновационного потенциала следует уделять должное внимание менеджменту креативности как источнику идей, лежащих в основе инноваций.