

Т.Н. Курина

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Описана природа управления процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий. Изучены доводы и аргументы выделения управления процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий в особый и крайне важный блок исследований в современных условиях. Описаны основные особенности управления процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий. Выделены и изучены этапы управления процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий.

Ключевые слова: инновационные предприятия, креативные способности, управление процессом развития.

T.N. Kurina

MANAGING THE PROCESS OF DEVELOPING CREATIVE ABILITIES IN THE ACTIVITIES OF INNOVATIVE ENTERPRISES

The article is devoted to the study of a little-studied, but very relevant field of research – the nature of managing the process of developing creative abilities in the activities of innovative enterprises. The arguments and arguments of allocating the management of the process of developing creative abilities in the activities of innovative enterprises to a special and extremely important block of research in modern conditions are studied. The main features of managing the process of developing creative abilities in the activities of innovative enterprises are described. The stages of managing the process of developing creative abilities in the activities of innovative enterprises are identified and studied.

Keywords: innovative enterprises, creative abilities, management of the development process.

Экономика знаний, бурное развитие технологий, установка на инновационность социально-экономического развития предполагают высокую востребованность в исследовании управления процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий.

Инновации, деятельность инновационных предприятий в современных условиях уже давно являются решающими факторами успеха и конкурентоспособности в любой сфере деятельности. Деятельность инновационных предприятий отличается от работы традиционных компаний, рабо-

тающих с уже давно сложившимися технологиями и по стандартным регламентам выполнения работ, оказания услуг, производства продукции.

Одно из ключевых отличий деятельности инновационных предприятий от работы традиционных компаний заключается в гораздо больших рисках. Новая продукция, новые технологии или услуги могут быть не приняты рынком, и значительные вложения интеллектуальных, трудовых, материальных, финансовых и других видов ресурсов тогда не окупаются и инновационные предприятия становятся банкротами.

Курина Татьяна Николаевна

соискатель ученой степени, старший преподаватель кафедры менеджмента, Российский новый университет, Москва. Сфера научных интересов: стратегический менеджмент, общий менеджмент, маркетинг, управление персоналом. Автор более 15 опубликованных научных работ.

Электронная почта: tk19@rambler.ru

В деятельности инновационных предприятий решающим фактором являются персонал и его способности, и в большей части креативные способности. Способность генерировать и реализовывать идеи в масштабируемые, технически реализуемые и коммерчески успешные проекты – это основа эффективной деятельности инновационных предприятий.

Так, М.С. Бережная делает акцент на креативности как типе мышления и характера, которые в современных условиях становятся практически единственным источником новых технологий, преобразований, новшеств, ведущих к развитию цивилизации и научно-технического прогресса [2, с. 397].

Г. Асанова подчеркивает, что основные усилия руководства инновационных предприятий должны быть направлены на формирование и развитие инновационного потенциала персонала компаний, без которых невозможно победить в конкурентной борьбе [1, с. 36]. Сама специфика работы инновационных предприятий предполагает наличие выраженных творческих способностей сотрудников компании, по мнению И.П. Тимофеева [9, с. 155], с чем невозможно не согласиться.

Т.А. Стюарт в своей классификации выделил научно-технический персонал инновационных предприятий как работников с очень высокой квалификацией, высокой отдачей и заменяемостью труда, чьи знания и способности являются конкурентным преимуществом данных компаний [8, с. 67]. М. Гмюр отмечает, что важнейшим факто-

ром производства в инновационных предприятиях становится тот багаж знаний, которым обладает персонал [3, с. 55]. В свою очередь можем уточнить, что важнейшим фактором производства стали уже не сами знания, а способность их создавать и развивать, то есть креативные способности персонала инновационных предприятий.

Данными способностями персонала инновационных предприятий необходимо управлять, как и любым другим объектом управления, принимать в отношении креативных способностей сотрудников определенные управленческие решения [6, с. 383]. В любом коллективе инновационного предприятия выделяется определенный «пул» сотрудников, обладающих креативными способностями, в рамках общества можно выделить так называемый креативный класс, который «двигает» экономику и общество вперед в сторону улучшений [10, с. 282].

А.К. Казанцев в структуре инновационных способностей организаций выделяет кадровую составляющую как способность организовать квалифицированный персонал и управлять им с целью реализации инновационных проектов [4, с. 10]. То есть мало иметь в наличии креативных сотрудников, необходимо адекватно ими руководить, управлять ими для достижения наибольшего эффекта и реализации стратегии развития компании [5, с. 374].

По В.Н. Селезневу, способности определенного специалиста нельзя сводить к имеющимся уже у человека знаниям, опыту

и навыкам [7, с. 101]. Способности, в том числе и креативные, в большей степени относятся к процессу развития личности самого сотрудника. Тогда ключевым в процессе управления процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий становится формирование условий для раскрытия, а затем и развития данных способностей.

Сама традиционная структура функций управления – планирование, организация, мотивация и контроль в отношении процесса развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий – также работает, но имеет свою специфику, обусловленную характерными чертами как креативных способностей, так и деятельности инновационных предприятий.

Планирование процесса развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий должно быть нацелено на формирование лучших условий для него именно в том направлении исследований, которые являются ключевыми для компаний. К примеру, можно привести работу Стива Джобса с персоналом, когда он четко ставил цели и называл качества и способности, которыми должны были обладать члены команд проектов под его руководством, других он не терпел и добивался исключительных результатов.

Организация процесса развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий не сводится к традиционным схемам, четкому определению рабочего места, его характеристикам, ресурсам и оборудованию. В отношении процесса развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий организация самого процесса – это скорее нарушение всех регламентов и отсутствие каких-либо нормативов и инструкций. В организации процесса развития креативных способностей

в деятельности инновационных предприятий должно быть максимум свободы и осторожного нащупывания именно тех составляющих этого этапа, которые могут привести к наилучшим результатам.

Зачастую наилучшей мотивацией в процессе развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий становятся сам потенциал сотрудников, их достижения и тот социально-экономический, научно-технический, культурный, эстетический и так далее эффект от него через создание и внедрение новых товаров, технологий, процессов и др.

Контроль за процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий тоже не может быть в традиционном виде, когда лучше всего постоянно наблюдать и получать обратную связь о ходе выполнения работ. Здесь необходимо постоянно поддерживать высокий уровень мотивации в достижении лучших результатов, и тогда затраты на контроль за процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий будут сведены к минимуму.

Безусловно, в управлении процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий наиболее важными являются изучение и выявление самой природы креативных способностей. Если руководство компаний может определить, что и как нужно делать для развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, выявить основные средства и инструменты развития, то тогда от субъекта управления нужно умение их применять. А до этого – создать комфортные условия для развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий.

Ключевыми фигурами в управлении процессом развития креативных способностей

Управление процессом развития креативных способностей в деятельности
инновационных предприятий

ностей в деятельности инновационных предприятий являются руководитель, менеджеры проектов, которые в свою очередь должны обладать определенными компетенциями.

Компетенции руководителя, управляющего процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, не могут быть статичной величиной, с течением времени, с изменением условий хозяйствования состав и характеристики компетенции руководителя могут изменяться, и очень значительно. Идеальных руководителей не бывает, но существуют те, кто стремится к наилучшей структуре компетенций и обладает определенными преимуществами перед другими.

На Рисунке 1 представлены составляющие структуры компетенций руководителей малых предприятий.

Рассмотрим данные компетенции руководителей, управляющих процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, более подробно.

Компетенция «лидерство». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны мотивировать и наделять других полномочиями для достижения целей предприятия, организовывать работу коллектива, формулировать ясные и четкие цели, умело распределять задачи, учитывать способности и возможности каждого работника предприятия.



Рисунок 1. Состав компетенций руководителей, управляющих процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий

Компетенция «личная мотивация». Руководитель, управляющий процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должен быть настроен на упорную работу по достижению целей, демонстрировать энтузиазм и стремление к развитию карьеры.

Компетенция «устойчивость». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны продолжать эффективно работать в условиях стресса или под давлением, сохранять спокойствие и контроль над собой в сложных ситуациях.

Компетенция «гибкость». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны успешно принимать изменяющиеся условия, требования, новые обстоятельства и адаптироваться к ним.

Компетенция «межличностное понимание». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны при общении с другими учитывать их особенности и проявлять тактичность, успешно включаться в работу других команд и эффективно взаимодействовать.

Компетенция «решительность». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны демонстрировать готовность принимать решения, проявлять инициативу и стимулировать начинания, брать инициативу на себя и принимать ответственность за решения в трудных или неясных ситуациях.

Компетенция «понимание коммерческих принципов». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных

предприятий, должны понимать и применять коммерческие и финансовые принципы, уметь рассматривать проблемы в терминах затрат, прибыли, рынка.

Компетенция «устная коммуникация». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны уметь говорить четко, ясно и с учетом особенностей собеседников, как при общении с отдельными лицами, так и выступая перед аудиторией.

Компетенция «письменная коммуникация». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны уметь писать в ясной и убедительной форме, используя соответствующие адресатам стиль и язык письма.

Компетенция «анализ и решение проблем». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны постоянно искать всю необходимую информацию для принятия решений, анализировать проблемы, делать систематизированные и логичные, рациональные выводы, основанные на знании реальной ситуации.

Компетенция «специальные знания». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны разбираться в технических и специальных аспектах работы и постоянно повышать свою профессиональную квалификацию.

Компетенция «убедительность в общении». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны уметь убеждать работников (других людей), оказывать влияние, воздействовать на них для получения

Управление процессом развития креативных способностей в деятельности
инновационных предприятий

одобрения, согласия или изменения поведения.

Компетенция «ориентация на качество». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны демонстрировать знание целей и стандартов, стремиться к достижению высоких стандартов качества работ, продукции, деятельности.

Компетенция «планирование и организованность». Руководители, управляющие процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий, должны уметь рационально организовывать и планировать мероприятия, работу компании и распределение ресурсов, определять программы действий, сроки выполнения и контролировать результаты.

Рассмотренные компетенции должны входить в модель компетенций руководителя, управляющего процессом развития креативных способностей в деятельности

инновационных предприятий. Необходимо понимать, что представленные компетенции эффективны в комплексе, во взаимодействии.

Успех многих компаний с высокой капитализацией в мире – это во многом высокая эффективность управления процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий. В тех компаниях, где ему уделяли особое и пристальное внимание, удавалось занимать лидирующие позиции на своих рынках и сохранять их в пространстве и во времени.

Такие компании на решение кадрового вопроса в целом и подбора и сопровождения сотрудников с высоким креативным КПД в частности выделяют значительные финансовые и временные ресурсы. Эффективность управления процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий – это эффективность и конкурентные позиции компании в целом, эффективность управления компанией в целом зависит от этого.

Литература

1. Асанова Г. Система управления интеллектуальными способностями персонала на современных развитых предприятиях // Вестник Омского государственного университета. 2018. № 2. С. 34–40.
2. Бережная М.С. Управление способностями и талантами в процессе создания креативной интеллектуальной образовательной среды // Управленческие науки в современной России. 2014. Т. 1. № 1. С. 396–403.
3. Гмюр М. Национальная специфика теории организации // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 3. С. 34–38.
4. Казанцев А.К., Логачева А.В. Инновационные способности российских компаний: измерение и управление развитием // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2014. № 4. С. 3–26.
5. Казанцев, А.К., Логачева А.В. Ключевые факторы управления развитием инновационных способностей организаций // Управленческие науки в современном мире. 2015. Т. 1. № 1. С. 372–376.
6. Лукичева Л.И., Егорычев Д.Н. Управленческие решения. М.: Омега-Л, 2006. С. 383.
7. Селезнев В.Н. Специфические управленческие способности менеджеров в успешном управлении организацией // Вестник национального института бизнеса. 2016. № 25. С. 100–110.

8. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новое богатство организаций. М., 1997. С. 67.
9. Тимофеев И.П. Управление трудовой активностью персонала наукоемких предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., Зеленоград, 2007. С. 155.
10. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2011. 312 с.

References

1. Asanova G. (2018) Sistema upravleniya intellektual'ny'mi sposobnostyami personala na sovremenny'x razvity'x predpriyatiyax [A system for managing the intellectual abilities of personnel in modern developed enterprises]. *Bulletin of Osh State University*. No 2. Pp. 34–40. (In Russian).
2. Berezhnaya M.S. (2014) Upravlenie sposobnostyami i talantami v processe sozdaniya kreativnoj intellektual'noj obrazovatel'noj sredy' [Management of abilities and talents in the process of creating a creative intellectual educational environment]. *Management Sciences in modern Russia*. Vol. 1. No 1. Pp. 396–403. (In Russian).
3. Gmyur M. (2000) Nacional'naya specifika teorii organizacii [National specifics of the theory of organization] // *Problems of theory and practice of management*. No 3. Pp. 34–38. (In Russian).
4. Kazancev A.K., Logacheva A.V. (2014) Innovacionny'e sposobnosti rossijskix kompanij: izmerenie i upravlenie razvitiem [Innovative abilities of Russian companies: measurement and management of development]. *Bulletin of St. Petersburg University. Management*. No 4. Pp. 3–26. (In Russian).
5. Kazancev, A.K., Logacheva A.V. (2015) Klyuchevy'e faktory' upravleniya razvitiem innovacionny'x sposobnostej organizacij [Key factors of management of the development of innovative abilities of organizations]. *Managerial sciences in the modern world*. Vol. 1. No 1. Pp. 372–376. (In Russian).
6. Lukicheva L.I., Egory'chev D.N. (2006) *Upravlencheskie resheniya* [Management decisions]. Moscow: Omega-L. Pp. 383. (In Russian).
7. Seleznev V.N. (2016) Specificheskie upravlencheskie sposobnosti menedzherov v uspešnom upravlenii organizaciej [Specific managerial abilities of managers in the successful management of an organization]. *Bulletin of the National Institute of Business*. No 25. Pp. 100–110. (In Russian).
8. Styuart T.A. (1997) *Intellektual'ny'j kapital. Novoe bogatstvo organizacij* [Intellectual capital. The new wealth of organizations]. Moscow. Pp. 67. (In Russian).
9. Timofeev I.P. (2007) *Upravlenie trudovoj aktivnost'yu personala naukoemkix predpriyatij* [Management of labor activity of personnel of knowledge-intensive enterprises]. PhD thesis. Moscow, Zelenograd. Pp. 155. (In Russian).
10. Florida R. (2011) *Kreativny'j klass: lyudi, kotory'e menyayut budushhee* [Creative class: people who are changing the future]. Moscow: Klassika-XXI. 312 p. (In Russian).