

Кулеева Н. М.

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА
ОРГАНИЗАЦИЙ: ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2007/1/60.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2007. № 1 (1). С. 134-135. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2007/1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ: ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ

*Кулеева Н. М.
Иркутский филиал СГА*

На фоне происходящих изменений во всех сферах российского общества творческий потенциал персонала организаций становится главной движущей силой обновления и развития страны. Решение нестандартных проблем и задач, постоянно возникающих в процессе реформирования, требует применения новых принципов и способов деятельности. В связи с этим необходимость создания системы управления развитием творческого потенциала персонала организаций является актуальной.

Развитие творческого потенциала, как и всякое развитие, предполагает закономерное, целесообразное, объективно необходимое, управляемое изменение, приводящее к достижению качественно новых результатов деятельности.

Классические и современные исследователи трактуют управление как процесс непрерывного, целенаправленного воздействия на управляемый объект с целью организации, координации и обеспечения достижения целей предприятия. Следовательно, управление развитием творческого потенциала персонала – это процесс целенаправленного воздействия на коллектив людей, включающий организацию, координацию и обеспечение оптимальных условий развития творческого потенциала для достижения целей организации.

Механизмом, обеспечивающим этот процесс, является система управления с множеством взаимосвязанных элементов, составляющих единое целое.

Система управления развитием творческого потенциала работников строится на основе общих положений теории управления и включает в себя следующие основные элементы: концепцию, цель, миссию, закономерности, принципы, функции, технологию, методы и структуру управления. Она должна быть динамичной и детерминированной, т.е. быстро реагировать на изменения окружающей среды и обеспечивать взаимосвязь элементов.

Основой системы управления является ее концепция. Основополагающей концепцией управления развитием творческого потенциала работников является концепция управления персоналом, которая в настоящее время ориентирована на возрастающую роль личности, знание ее мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

В определении цели управления развитием творческого потенциала необходимо исходить из стратегической цели организации, т.к. его развитие направлено на повышение эффективности деятельности всего предприятия. В этом плане, целесообразно применять оптимальный подход к постановке цели, где цель выводится из данного состояния системы, ее возможностей и ресурсов. Управление, в этом случае, будет направлено на улучшение состояния управляемого объекта.

Управление творческим потенциалом невозможно без осознания миссии. Миссия – это роль, которую играет организация в конкретных социально – исторических условиях. Обычно миссия включает общие ценности и принципы работы организации; определение деятельности, которая служит удовлетворению конкретных потребностей общества, обслуживанию избранных сегментов рынка; отличительные особенности предоставляемых услуг; отношение к потребителю, окружающей среде и обществу; перспективы развития; качество услуг и их потребительскую ценность. Миссия является своеобразным ориентиром в организации управления развитием творческого потенциала персонала и находит свое отражение в руководящих документах, доводится до сведения работников и потребителей.

При выстраивании системы управления развитием творческого потенциала нельзя забывать и о закономерностях управления, в рамках которых реализуются отношения между различными элементами управленческой системы. Исследования ведущих экономистов и практические наработки в этой области позволяют выделить основные закономерности управления персоналом в целом и в частности управления развитием творческого потенциала. К ним относятся: соответствие системы управления целям, особенностям, состоянию и развитию вуза; системное формирование управления развитием творческого потенциала; пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления; пропорциональность организации и управления; изменения состава и содержания функций управления творческим потенциалом; минимизация числа ступеней управления; единство действий закономерностей.

Из закономерностей вытекают принципы управления. Принципы – это фундамент управления. Они универсальны и могут быть применимы как для воздействия на отдельную личность, так и для управления группой людей.

Современные теории управления наряду с классическими предлагают новые принципы управления, которые от административного воздействия переходят на социально–психологические способы. В них отражена приоритетность человеческих отношений. Управление развитием творческого потенциала персонала должно разумно сочетать принципы административного и социально–психологического воздействия.

Организацию выполнения мероприятий по управлению определяют функции. Подходы к выделению функций управления различны. Так, в классической теории управления Анри Файоль выделяет их пять: предвидение, организация, распределение, координирование и контроль [Файоль А., 1992: 94]. А.П. Егоршиным и Д.В. Хавиным разработан классификатор функций управления, состоящий из 25-ти функций и 175-ти задач [Егоршин А.П., 2001: 161]. Для управления развитием творческого потенциала достаточно

взять самое рациональное – планирование, организацию, руководство, мотивацию и контроль. Эти пять функций не только являются основными, но и образуют полный управленческий цикл от постановки цели до ее достижения.

Управленческое воздействие на персонал для достижения целей управления осуществляется при помощи методов. В практике управления обычно одновременно применяют различные методы и их сочетания, которые гармонично дополняют друг друга, находятся в состоянии динамического равновесия. Теория управления выделяет следующие методы: административные, экономические, социальные и психологические. Они различаются способами воздействия.

В управлении развитием творческого потенциала необходимо учитывать все методы, т.к. административные методы должны направлять и управлять, экономические – стимулировать, а социально-психологические – создавать творческую атмосферу в коллективе и регулировать отношения в нем.

В системе управления коллективом людей социально – психологические методы являются основными и выступают как комплексные. Иванов В.Н. считает, что именно они во многом определяют содержательный аспект управления и задают вектор развития всем другим методам воздействия. Он обращает внимание на то, что наряду с экономическим стимулированием сегодня в мировой практике управления широко используется стимулирование творческим трудом, большей социальной защищенностью, качеством социального воздействия, чувством социальной сопричастности к делам фирмы и т.п. [Иванов В.Н., 2001: 42].

Таким образом, используя в комплексе методы управления, можно создать благоприятные условия для реализации возможностей постоянного состава вуза и развития его творческого потенциала.

Технология наполняет процесс управления конкретными способами и средствами осуществления управленческой деятельности для достижения результата. По определению известного отечественного социолога Ж.Т. Тощенко – «это важнейший элемент управления, средство перевода языка намерений на конкретный язык практики управления» [Тощенко Ж.Т., 1999: 99]. Технология управления развитием творческого потенциала относится к типу социальных технологий. Особенность социальной технологии заключается в умении эффективно организовать деятельность коллектива, раскрыть его потенциальные ресурсы и возможности и направить их на повышение результативности работы организации. Следовательно, управление развитием творческого потенциала необходимо строить на основе изучения потенциальных созидательных возможностей сотрудников и мотивов, побуждающих их к творческой деятельности.

Важнейшей частью любой системы является структура. Структура управления должна быть целенаправленной, рациональной, надежной и эффективной. Организационная структура отражает состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев управления и создается для обеспечения координации и контроля деятельности всех подразделений и работников. Схема любой организации показывает состав линейных и функциональных единиц. Уровней в системе управления может быть любое количество, но в основном, в социальных организациях, применяется трехуровневая система управления. Данную иерархию можно представить в виде пирамиды: верхняя часть – это высшее руководство; средняя часть – руководители функциональных служб; нижняя часть – руководители первичных коллективов [Кравченко А.И., 1999: 47]. Организационная структура управления развитием творческого потенциала должна строиться в соответствии с выполняемыми функциями. Численность сотрудников определяется сложностью и объемом работ, зависящих от численности и структурного состава персонала организации.

В рассматриваемом процессе управления важное значение имеет стиль руководства, потому что этот процесс направлен на человеческий фактор, коллектив людей и эффективность управления здесь непосредственно зависит от самого руководителя. Наиболее приемлемым в данном случае является демократический стиль, который сочетает в себе принцип единоначалия и общественного самоуправления, основан на мягких приемах воздействия, поощрения инициативы, создании атмосферы сотрудничества, взаимопонимания, творчества.

В системе управления развитием творческого потенциала персонала должно быть обеспечено максимальное содержание всех элементов, т.к. от этого зависит эффективность управления и его конечный результат.

Список использованной литературы

1. **Кравченко А.И.** История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. - М.: Академический Проект, 2003. - 560 с.
2. **Менеджмент, маркетинг и экономика образования:** Учебное пособие. /Под ред. А.П. Егоршина. - Н. Новгород: НИМБ, 2001. - 624 с.
3. **Основы социального управления:** Учебное пособие /А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова. - М.: Высшая школа, 2001. - 271 с.
4. **Тощенко Ж.Т.** Социология. Общий курс. - М.: Прометей, Юрайт. 2001. - 384 с.
5. **Файоль А.** Общее и промышленное управление. - М.: Контроллинг, 1992. – 274 с.