

СТРАТЕГІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В КРЕАТИВНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Керовані ланки – це різні функціональні підрозділи, що зайняті забезпеченням виробничого-функціонального процесу. Те, що надходить на вхід керованої частини, і те, що є її виходом, залежить від типу організації. Координацію дії керованої частини, необхідно здійснювати за допомогою системи наукового управління, обґрунтованої Ф.Тейлором у книзі "Принципи наукового управління" [4]. Ф. Тейлор вперше відокремив процес планування праці від самої праці, виділивши, таким чином, одну з основних управлінських функцій. Основні положення системи наукового управління за Тейлором наступні:

- створення наукового фундаменту, що замінює традиційні методи роботи, які практично склалися;
- відбір і навчання співробітників на основі наукових критеріїв;
- взаємодія між адміністрацією та виконавцями з метою практичного впровадження науково розробленої системи організації праці;
- рівномірний розподіл праці і відповідальності між адміністрацією та виконавцями.

Найчіткіші завдання в управлінні організацією сформулював А. Файоль на початку ХХ ст. Він виділив шість сфер діяльності організації, якими необхідно управляти: технічну, комерційну, фінансову, бухгалтерську, адміністративну і захисну. На його думку, найбільш характерними завданнями ланки управління є:

- планування загального напрямку діяльності та передбачення кінцевого результату;
- організування, тобто розподіл та управління використанням матеріальних і людських ресурсів;
- видання розпоряджень для підтримки дій працівників в оптимальному режимі;
- координація різних дій для досягнення загальної мети;
- вироблення норм поведінки членів організації та проведення заходів щодо дотримання цих норм;
- контроль за поведінкою членів організації.

Завдяки науковому доробку А. Файоля в діяльності організацій відбулися значні зміни: ускладнилася їх структура, науково-технічна революція в галузі природничих наук привела до виникнення нових складних технологій, стрімке впровадження засобів обчислювальної техніки в різних сферах людської діяльності помітно вплинуло на технологію ухвалення управлінських рішень та на процедуру контролю за виконанням рішення [4].

Креативний, творчий, підхід до управління організацією є запорукою успіху в сучасних умовах розвитку та конкуренції ринку. В креативному управлінні організацією повинні враховуватися закономірності колективної творчості і повинні бути застосовані методичні прийоми активізації пошуку оптимального рішення. Для цього використовують генерацію ідей.

Нові ідеї народжуються в процесі зіткнення різних думок, світовідчуття, спосіб обробки і осмислення доступної інформації. Це, в свою чергу, вимагає спільної роботи людей, які сприймають навколишню дійсність по-різному. Як наслідок, замість дискусії між членами робочого колективу часто можуть виникати непродуктивні конфлікти, що може гальмувати креативний процес управління та співпраці.

Розглянемо як менеджери обирають співпрацівників у команду (табл. 1).

Таблиця 1 – Погляди менеджерів на відбір робітників до співпраці в організації

Менеджери	Стратегія	Наслідки
Менеджери, які визнають лише власну думку.	Роблять все, щоб запобігти зіткнення ідей.	Синдром зручних клонів: робітники мають аналогічні інтереси та професійну підготовку одного рівня; однаково відчують і думають.
Менеджери, які віддають належне різноманітності стилів мислення.	Збирають в одній команді різнотипних індивідуумів.	Не беруть до уваги, що люди з різними стилями мислення часто не розуміють і не поважають думки один одного і що розбіжності між часто призводять до міжособистісних конфліктів.

Отже, з табл. 1, існує два типи менеджерів. Перші, які визначають лише власну думку та обирають до співпраці робітників з однаковим напрямком думок та підготовкою одного рівня, щоб запобігти зіткнення ідей. Менеджери другого підходу віддають належне різноманітності стилів мислення, обираючи до команди різнотипних індивідуумів, зіштовхуючи ідей. Але, треба пам'ятати, що трудові, міжособистісні конфлікти треба пильно контролювати та скеровувати зіткнення ідей у творче русло.

На відміну від вище перерахованих підходів, успішний керівник уміло стимулює творчий пошук, зіштовхуючи різні підходи до вирішення проблеми і ініціюючи процес, який Дороті Леонард і Джеффри Строс називають "творчими колізіями" [3]. Такий менеджер розуміє, що різним людям властиві різні стилі мислення. На його переконання, в організації - будь то команда, робоча група або компанія в цілому - повинен бути представлений весь спектр підходів до пізнання дійсності, і він наполягає на тому, щоб колеги з повагою ставилися до думки один одного. Більше того, встановлюючи правила спільної роботи, керівник, що бажає стимулювати інновації, в першу чергу повинен розібратися в тому, як активізувати процес творчих колізій або при необхідності його пригальмувати.

Незважаючи на стрімкі глобальні зміни в технічній і соціальній сфері, що здаються не пов'язаними з природними темпами еволюції, людська натура протягом тисячоліть залишається незмінною. Людям завжди були властиві різні підходи до вирішення проблем. Створення складних сучасних продуктів неможливо без спільної роботи індивідуумів, яким явно в силу природних особливостей часто складно зрозуміти один одного. Сучасний стиль життя вимагає вміння швидко знаходити спільну мову та співпрацю. При вмілому управлінні трудовими процесами енергія, що виділяється при зіткненні різних стилів мислення, буде підштовхувати плідний розвиток організації в потрібному напрямку, стимулюючи тим самим інноваційний процес. Якщо ж не направити виникаючі розбіжності в креативне русло, як наслідок будуть пригнічуватися творчі імпульси як окремих індивідуумів, так і організації в цілому.

1. Гірченко Т. Д. Маркетинг: Навчальний посібник / Т. Д. Гірченко, О. В. Дубовик – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 255 с.
2. Генерація ідей [Електронний ресурс] / Словopedia. – Режим доступу : <http://slovopedia.org.ua/38/53395/378391.html>
3. Креативное мышление в бизнесе / Пер. с англ. – М. Альпина Бизнес Букс, 2006. – 228 с. – (Серия «Классика Harvard Business Review»)
4. Система управління організацією [Електронний ресурс] / Перша Українська Електронна Бібліотека Підручників. – Режим доступу : http://pidruchniki.com.ua/13560615/menedzhment/sistema_upravlinnya_organizatsiyeu
5. Руководство инноватора: Как выйти на новых потребителей за счёт упрощения и удешевления продукта / [Энтони С., Джонсон М., Синфилд Дж., Олман Э.]. - Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишерз: Издательство Юрайт, 2011. – 346 с.
6. Як почати свій бізнес – Генерація і оцінка ідей [Електронний ресурс] / Юричні послуги Online. - Режим доступу : <http://yurist-online.com/ukr/uslugi/ biznes/knigi/005.php>
7. MorganMcCall. High Flyers: Developing the Next Generation of Leaders. - Boston: Harvard Business School Press, 1998.