

КРЕАТИВНОСТЬ – ВАЖНЫЙ АСПЕКТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Терентьева В.И. - канд. пед. наук, профессор;

Бурдукова М.А. – студент

В нашем мире, который стремительно меняется, от управляющего звена профессиональной организации требуется все больше фантазии, творческого начала, креативности. Особенно, если речь идет о коллективах, изначально созданных с целью решать нестандартные творческие задачи.

Актуальность данной темы статьи в том, что развитие отраслей, где ключевую роль играет креативное звено, поставила перед руководителями вопрос: «Как управлять творческим коллективом?».

Исследовать проблему управления творческим коллективом начали не так давно. И вовсе не в университетах или бизнес-школах, как может показаться на первый взгляд. Первыми, кто обратил внимание на управление людьми в творческих процессах, были театральные деятели, а затем и кинорежиссеры (Станиславский К.С., Мейерхольд В.Э.), которые оставили зафиксированный опыт в книгах. В наши дни, исследователей, занимающихся данным вопросом, не так много. Следует отметить Роберта Саттона, профессора Стэнфордского университета, автора многочисленных статей по управлению творчеством, он считает, что «традиционные директивные методы не работают там, где есть креативность». Среди наших соотечественников можно отметить А.С. Майданова, автора книги «Грани научного творчества», Е.А. Басина – «О природе творческой личности».

Цель: исследование ряда аспектов эффективного управления творческими и одаренными людьми в процессе профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования: когда речь идет о профессиональной деятельности, как процессе созидания и преобразования мира, как одной из центральных категорий новой концептуальной структуры мира современной

эпохи, то необходимо говорить о креативной духовности, строгих морально-нравственных качествах, творческом коллективе. В творческом коллективе должна культивироваться творческая демократия и пресекаться разного рода авторитарные формы управления.

В качестве противоположности данной гипотезе приведем пример Уолта Диснея. Он удачный мультипликатор, вокруг него была группа талантливых художников. Свою компанию он видел семьей единомышленников, смотрящих в одном направлении. Его сотрудники каждый день творили, согласно четким инструкциям, сверяли с графиком каждый взмах кисточки. И однажды их терпению пришел конец, они подали в суд и были уволены.

Уж сколько раз мир слышал азбучные истины относительно незаурядности, высокой энергетичности, богатства проявлений и, одновременно, уязвимости коллективного сознания. Бехтерев (20-е гг 20 века, 1994) - через принципы рефлексологии вел изучение «возникновения, развития и деятельности собраний и сборищ...»; Рейснер (1925) - определил предмет коллективной рефлексологии как "изучение проявляющих свою соборную соотносительную деятельность как целое, благодаря взаимному общению друг с другом входящих в них индивидов"; Выготский (20-е гг 20 века, 1984) - учение о высших психических функциях, идея о культурно-исторической детерминации процесса развития психических процессов и т.д. [3].

Действительно, как показывает практика, особенности творческой работы заставляют по-новому выстраивать и саму систему взаимодействия внутри такого коллектива. Начнем с раскрытия понятия, выявления сущности слова «управление». Управление – это особый вид деятельности, направленный на создание эффективной и производительной группы. Понятию «управление» всегда сопутствует понятие – качество управления. Вектор целей состоит из множества частных, иерархически упорядоченных, целей управления. Соответственно размерность вектора ошибки, на основе которого формируется оценка качества управления, может быть очень велика. Предпочтительно иметь одну обобщающую оценку, всей совокупности частных ошибок управления,

входящих в вектор ошибки. Эта обобщающая оценка и есть – качество управления. Очевидно, что оценка качества управления всегда субъективна. Если процесс протекает с наивысшим качеством управления, то это означает, что процесс идёт оптимально. Иначе говоря, оптимальность процесса – это его наивысшее качество управления. Это тоже субъективное понятие, и соответственно, могут быть разные категории оптимальности, на основе различных, произвольно выбранных параметров. Оптимальность процесса, должна обязательно присутствовать в качестве одной из приоритетных целей в совокупном векторе целей грамотного управленца.

От менеджера, работающего в креативной среде, требуется особая гибкость. Он должен уметь направлять исполнителя в нужную сторону, сохраняя атмосферу творчества и взаимопонимания; четко контролировать график выполнения работ, но при этом полностью исключить давление. Наконец, он должен уметь выстроить работу с заказчиком таким образом, чтобы креатору не пришлось работать в режиме цейтнота, что неизменно отражается на результате [2].

Бытует мнение, что творческие люди - взбалмошны, капризны, недисциплинированны, необязательны и не приемлют никаких ограничений. Это своего рода штамп, под который было бы некорректно загонять каждого представителя творческой профессии. Существование и успешное развитие всевозможных творческих коллективов подтверждает, что производство и творчество могут сочетаться.

Решая, как выстраивать систему управления, стоит учесть, в каком стиле работает организация. Например, большинство рекламных агентств изначально набирают «рабочих лошадок», для которых, как сказал американский изобретатель Томас Эдисон, «гениальность - это 1% вдохновения и 99% труда». Они готовы отказаться от творческого человека с «хорошей рукой», который прекрасно генерирует идеи, если тот пассивен и не может работать в заданном темпе. Но есть и руководители, которые делают ставку на яркий творческий талант и в этом случае производственная составляющая

ставится в зависимость от конкретной личности - креатора. В данном варианте увеличивается вероятность действительно уникального, качественного, необычного «продукта», который не только оригинален, но и хорошо продается. Однако такой способ не отличается надежностью: возрастает риск срыва установленных сроков, а также вероятность конфликтов по линии «заказчик-креатор», в том числе, из-за «косности» заказчика, его стремления навязать свое видение будущего проекта, нежелания или боязни довериться профессионалу и так далее. Здесь особенно важна роль менеджера как грамотного посредника. Часто, чтобы не выбиться из графика, руководитель проекта устанавливает с исполнителем одни сроки, а с заказчиком согласует другие (плюс несколько дней).

Одним из основных аспектов эффективного управления является умение менеджера правильно, доступно, понятно и наиболее полно донести до креатора всю информацию о проекте. И акцент здесь ставится скорее не на объем информации, а на основную идею, суть.

Бесспорно, залогом успешной организации творческого коллектива является атмосфера взаимопонимания и открытости, где требования со стороны руководителя разумно обоснованы, доработки и переработки оправданы и способствуют совершенствованию конечного «продукта». Не следует оскорблять труд креатора - здесь уместна критика, но только продуктивная, и, конечно же, нужно давать ему возможность высказывать свое мнение [2].

Еще одним важным элементом при управлении творческим коллективом является умение составить правильные творческие тандемы. Главное, чтобы не было паразитизма, чтобы креаторы не гасили потенциал друг друга, а в спорах, если они вдруг возникнут, рождалась истина. Везде, где присутствует креативное звено и необходимость заниматься производством, неизбежно встает вопрос борьбы с рутинной. Для людей творческих профессий это, как правило, пытка. Избежать ее получается не всегда. Чтобы не убить творческий запал и не потерять интерес к работе, многие агентства в таких случаях практикуют всевозможные способы повышения творческой активности:

устраивают игры, упражнения, «мозговые штурмы», организуют встречи с интересными и полезными людьми. В рамках производственного процесса также можно создавать творческую конкуренцию. В качестве примера можно привести фирму «Art & Design», руководители которой всегда объявляют «творческие дни» на заданную тему. Коллектив заранее настраивается и генерирует самые безумные идеи, большая часть которых потом реализуется.

Рассматривая понятие эффективного управления творческим коллективом, и подводя итоги всех рассуждений данной статьи, я делаю вывод, что атмосфера, способствующая комфортной и продуктивной работе, устанавливается в коллективе, где налажены хорошие, прозрачные взаимоотношения, как по горизонтали, так и по вертикали [1].

Конечно, это идеальный вариант, а для компаний с многочисленным творческим коллективом - просто утопия. Но это не означает, что к идеалу не нужно стремиться. Когда руководитель и работник «настроены на одну волну», понимают друг друга, то процесс работы становится приятным и взаимовыгодным, а результат - успешным, и с профессиональной и с коммерческой точки зрения.

Литература

1. Асаул, А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул. СПб.: Гуманистика, 2006. 201 с.
2. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачев. М.: Аспект Пресс, 2002. 94 с.
3. Терентьева В.И. ФЕНОМЕН КУЛЬТУРНЫХ ТРАДИЦИЙ В УЧЕБНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СМЫСЛОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. – 2013. – № 9;
URL: www.es.rae.ru/vsoa/174-746