

УДК 005 DOI: 10.14451/1.228.23

Формирование структуры креативного потенциала трудовых ресурсов

© 2023 **Алетдинова Анна Александровна**

Профессор кафедры АСУ, доцент, доктор экономических наук. Российский университет нефти и газа (научно-исследовательский университет) имени И. М. Губкина.

E-mail: aletdinova@asugubkin.ru

© 2023 **Нагель Татьяна Алексеевна**

Стажер, магистрант. Новосибирский государственный технический университет.

E-mail: kafedra@asu.cs.nstu.ru

Ключевые слова: жесткие и мягкие компетенции, креативный потенциал, творчество, формирование, структура, компоненты потенциала, креативная среда, опрос студентов, мнение респондентов.

Креативность – одна из наиболее востребованных компетенций в организациях. Она проявляется на основе сформированного в течение всей жизни человека креативного потенциала. Актуальной задачей мы считаем ее оценку и развитие, а это возможно сделать только на основе понимания структуры креативного потенциала. Поэтому целью исследования стало формирование структуры креативного потенциала трудовых ресурсов, то есть объекта исследования. В статье дано авторское определение креативного потенциала, как раскрытого и скрытого потенциалов, то есть совокупности свойств, состояний и способностей человека, наборов средств и приемов, применяемых в решении нестандартных задач, которые развиты на текущий момент посредством пребывания человека в среде и могут быть раскрыты в ходе выполнения творческих задач. Проанализированы и дополнены подходы ученых к составляющим креативного потенциала трудовых ресурсов, что вылилось в авторскую структуру: интеллектуальная (собственно-потенциальная), эмоциональная, мотивационная, волевая и когнитивная составляющие. Креативная среда нашла отражение в каждой из них и не выделена отдельно. Опрос студентов старших курсов НГТУ дал самооценку их креативности в 74%. Результаты анкетирования показали наличие в учебном заведении креативной среды, позволили выделить факторы, которые ее формируют и могут этому способствовать в дальнейшем. По аналогии такие факторы можно выделить для работников организаций, трудовых мигрантов и пенсионеров. Рассмотрение каждой составляющей креативного потенциала в отдельности для различных групп трудовых ресурсов позволит определить характеристики, их формирующие, на основе них – показатели для оценки уровня потенциала. Полученные оценки дадут основу для принятия мер по повышению творческих и креативных навыков индивидуумов.

Введение

Сегодня технологии развиваются очень быстро, а вместе с ними увеличиваются требования к сотрудникам в любой сфере труда, поскольку современный специалист – это человек, который знает свою область деятельности и разбирается сразу в нескольких смежных направлениях. При этом востребованными становятся не только жесткие навыки, но и мягкие компетенции.

Задача развития креативности персонала – одна из важнейших в управлении любой организации, но ее реализация должна начинаться еще в системе образования с формирования креативного потенциала обучающегося. Актуальность предлагаемого исследования подтверждается статистическими данными. В 2016 году на Всемирном экономическом форуме в Давосе сформулированы десять гибких навыков будущего, которые в скором времени понадобятся специалисту в любой профессии, среди которых творческое мышление занимает 3 место [14].

Цель исследования – формирование структуры креативного потенциала трудовых ресурсов. Для ее реализации рассмотрим понятие креативного потенциала; подходы ученых к формированию его структуры и обоснованию авторского видения; проанализируем мнение студентов старших курсов о креативной среде, в которой поддерживается и развивается их потенциал.

Формирование креативного потенциала

Понятие креативного потенциала нашло отражение в работах российских и зарубежных ученых. Так, Э. М. Коротков считает, что его надо трактовать как «способность и возможность реализации в практической деятельности творческого подхода к менеджменту и в менеджменте» [1]. А Р. М. Ямилов, О. Kolade, А. Owoseni видят в нем «способность когнитивного субъекта использовать интеллектуальный потенциал различными способами для достижения определенных целей деятельности и создавать новое знание», а, следовательно, креативный потенциал работника можно рассматривать как «потенциал расширенного воспроизводства знаний» [7; 12].

На наш взгляд, креативный потенциал – это совокупность свойств, состояний и способностей человека, набор средств и приемов, применяемых в решении нестандартных задач, которые развиты на текущий момент посредством пребывания человека в среде (раскрытый потенциал) и могут быть раскрыты в ходе выполнения креативных задач (скрытый потенциал).

Исследования М. А. Runco, А. Shepard, Н. Tadik показали, что реализация на рабочем месте творческой деятельности, которая не инициировалась руководством организации, зависит от уровня образования, продолжительности стажа работы и восприятия того, что творчество является частью работы [13]. S. M. Khan, J. Abbas доказывают, что высокий индекс счастья сотрудника приводит к большей вовлеченности в творческий процесс [11]. Группа ученых Н. Gip, D. Khoa, P. Guchait, R. L. Fernando Garcia, A. Pasamehmetoglu отмечают роль национальной культуры в формировании креативного потенциала работников [10]. Важность формирования креативного потенциала работников отмечают многие ученые, в частности для этого должна быть создана система стимулирования [8], система лидерства, которая позволит создать креативную среду [9]. Кроме того, не вызывает сомнений и роль семьи [4].

У трудоспособного населения, не работающего по каким-то причинам, креативный потенциал может формироваться не только дома, но и системой образования, реализуемыми в стране программами культурного, социального и технического развития.

Поскольку креативный потенциал является измеримой величиной, некоторые ученые выдвигают собственные компоненты:

1. Структура по Н. Н. Тавтиловой [6]:
 - интеллектуальный компонент – умственное развитие личности;
 - мотивационный компонент – интерес и вовлеченность в решении каких-либо задач;
 - волевой компонент – способность к самодисциплине и организации работы.

2. Структура по Т. Д. Мартыновской [2]:

- содержательный компонент – совокупность теоретических знаний индивидов, в том числе о специфике творческой деятельности;
- мотивационно-целевой компонент – личное отношение к деятельности, выраженное в целевых установках, интересах, мотивах;
- операционно-деятельностный компонент – комплекс умений и навыков организации творческой деятельности;
- рефлексивно-оценочный компонент – осмысление, самоанализ и самооценка своей творческой деятельности, определение на основе собственного опыта оптимальных методов и способов работы.

Проведя анализ представленных составляющих креативного потенциала, мы увидели, что структура, представленная двумя учеными, во многом совпадает, за исключением того, что Тавтилова Н. Н. объединяет последние два компонента Мартыновской Т. Д. в один.

С авторской точки зрения, представленные компоненты креативного потенциала недостаточны. Поскольку среда, в которой жил и развивался человек, также оказывает непосредственное влияние на уровень креативного потенциала. В качестве среды может выступать:

- семья;
- городская инфраструктура;
- окружение (друзья);
- университет.

Дополняя высказанные мнения в работе [4], при рассмотрении семьи в качестве среды для развития креативного потенциала, можно обратиться к исследованию Т. В. Ледовской [3], в котором рассматриваются взаимосвязи между показателями родительского отношения и креативного мышления. Продемонстрировано, что те семьи, в которых родители поддерживают инициативу и самостоятельность, проявляют интерес к делам и планам ребенка, верят в его силы и высказывают доверие к нему, будет развиваться

высокий уровень креативного мышления.

Городская инфраструктура также может выступать источником развития и представления креативного потенциала трудовых ресурсов. Проведение различных мероприятий, в которых задействуются люди разных возрастов и социальных слоев для осуществления творческой деятельности, способствуют развитию их креативного потенциала. Например, в городе Новосибирск 8 июня 2021 года было выпущено Постановление Правительства Новосибирской области, согласно которому власти региона приняли решение об утверждении Концепции развития креативных индустрий [5], что будет способствовать осуществлению деятельности по развитию креативного потенциала общества.

Еще одним фактором, влияющим на развитие креативного потенциала, является окружение индивидуума в лице друзей, знакомых, его трудового коллектива, лиц, с которыми он учится или занимается в сфере дополнительного образования. При условии, что человек проводит свое свободное время с людьми, которые занимаются дополнительной творческой и спортивной деятельностью, увлекаются музыкой или танцами, участвуют в хакатонах, соревнованиях, конкурсах и конференциях, а также привлекают его в свой круг, у него будет формироваться нестандартное мышление и креативный подход к решению задач. В ином случае, креативный потенциал будет угасать, и со временем его развитие будет занимать больше времени или так и останется нераскрытым потенциалом.

Также существенное влияние на развитие креативного потенциала оказывают учебные заведения. Высшее учебное заведение помимо образовательной программы предлагает дополнительные творческие мероприятия, например, танцевальный, вокальный и музыкальный кружки, в которых каждый обучающийся может раскрыть себя и развивать свои таланты. В его рамках заниматься могут лица, начиная со школьников (программы допобразования) и заканчивая пенсионерами (например, серебряные факультеты).

Таким образом, дополняя наработки Н. Н. Тавиловой, Т. Д. Мартыновской и обобщая проведенный анализ научных публикаций, мы пришли к следующей структуре креативного потенциала трудовых ресурсов:

- Интеллектуальная (собственно-потенциальная) составляющая.
- Эмоциональная составляющая.
- Мотивационная составляющая.
- Волевая составляющая.
- Когнитивная составляющая

На основе вышеизложенного материала авторская структура креативного потенциала состоит из следующих компонентов:

- интеллектуальная (собственно-потенциальная) составляющая (базовые/специальные знания и способности) – для проектирования креативного решения и поиска нестандартного ответа на поставленную задачу, сотруднику недостаточно иметь только навыки, полученные в креативной среде и в ходе посещения дополнительных спортивных или творческих кружков, также необходимы знания в той области, в которой планируется создание нового и оригинального, поскольку они служат основой для осознания меры противоречия между возможностью реализации и самой задачей;
- эмоциональная составляющая (эмоциональное состояние) – в качестве мотивации к нахождению нового и креативного решения может выступать эмоциональное удовлетворение сотрудника, поскольку человек ощущает эмоции при решении нестандартных задач, например, если человек находится в креативной среде и достигает успешного результата, похвала со стороны оказывает позитивное влияние и способствует продвижению успеха;
- мотивационная составляющая (готовность к развитию способностей) – окружение сотрудника в лице его коллег может способствовать повышению мотивации в развитии своих креативных способностей в условиях, когда нестандартные решения востребованы и дополнительно поощряются, это формирует

психологические установки человека об актуализации способностей к творческой работе, определяющие его возможности по развитию креативного потенциала;

- волевая составляющая (самоорганизация) – креативная среда в виде спортивных и творческих кружков способна вырабатывать дисциплину и самоорганизацию, которая находит свое отражение в рабочих условиях, в том числе при решении креативных задач, поскольку способность человека самостоятельно организовать рабочий процесс и дисциплинированно трудиться в отсутствие стороннего контроля повышает качество результата;
- когнитивная составляющая (среда жизни человека) – условия жизни, воспитание и приобретенные в процессе социализации навыки, приводящие к появлению или потере способностей креативно подходить к решению поставленной задачи, находят отражение в рабочих условиях.

Креативная среда для формирования креативного потенциала. Авторами проведено исследование студентов старших курсов по креативной среде Новосибирского государственного технического университета, в которой они находятся. Высшее учебное заведение имеет собственный Центр культуры, в котором присутствует множество танцевальных, театральных, музыкальных коллективов и студий прикладного творчества. Также ежегодно проводятся различные креативные мероприятия, например, «Студенческая весна». Опрос проведен среди 61 студента по направлению специальностей «Информационные технологии». Согласно результатам анкетирования 19 человек проголосовали за вариант ответа, в котором сказано, что НГТУ способствует развитию их креативного потенциала, 25 – затрудняются ответить, 17 человек ответили «Нет».

При комментировании своего ответа респонденты приводили примеры того, что именно способствует / могло бы способствовать развитию их креативного потенциала в вузе:

1. Что способствует развитию креативного потенциала:

- окружение в лице студентов и преподавателей, которые готовы заниматься воплощением идей;
 - креативные задания в магистратуре для студентов IT-специальностей;
 - тимбилдинг;
 - возможность, предоставленная университетом, в виде участия в студенческой весне.
2. Что могло бы способствовать развитию креативного потенциала:
- добавление творческих предметов для студентов технических специальностей;
 - добавление задач и проектов в учебных курсах, направленных на изобретательность;
 - добавление играющей музыки на территории университета;
 - выбор дополнительных курсов.

Также студентам был задан вопрос о том, как они оценивают свой уровень креативного потенциала. Больше половины опрошенных (74%) ответили, что считают себя креативными, а по 10-бальной шкале оценивают свой уровень знанием от 5 и выше.

Проведение анкетирования среди студентов высшего учебного заведения показало, что университет также выступает источником развития креативного потенциала обучающихся, следовательно, организации получают специалистов с высоким креативным потенциалом, а впоследствии займутся его дальнейшим развитием и использованием. Аналогичное анкетирование можно провести и для работников организаций, выделяя наиболее значимые факторы создания креативной среды.

Поводя итоги, мы отмечаем, что креативный потенциал – это совокупность свойств, состо-

яний и способностей человека, набор средств и приемов, применяемых в решении нестандартных задач, которые развиты на текущий момент посредством пребывания человека в среде (раскрытый потенциал) и могут быть раскрыты в ходе выполнения креативных задач (скрытый потенциал). У трудовых ресурсов он начинает формироваться с рождения, и его развитие зависит от созданной среды сначала семьей, потом системой образования, а в дальнейшем и организациями. На наш взгляд, структура креативного потенциала трудовых ресурсов состоит из интеллектуальной (собственно-потенциальной), эмоциональной, мотивационной, волевой и когнитивной составляющих. Креативная среда не выделяется в ней отдельно, но находит отражение в факторах, формирующих перечисленные составляющие. Проведенное исследование мнений студентов старших курсов НГТУ показало, что они связывают учебное заведение с местом создания креативной среды, а выделенные ими примеры тождественны факторам ее формирующим, то есть после уточнения учеными могут использоваться как показатели креативной среды и быть распределены по составляющим креативного потенциала.

При рассмотрении креативной среды организаций ее факторы частично изменятся, но также останется тимбилдинг, наличие задач и проектов, направленных на изобретательность, окружение, но уже в качестве трудового коллектива, прослушивание музыки, курсы повышения квалификации и др. Аналогичный подход можно использовать для пенсионеров и трудовых мигрантов.

Выделение характеристик, составляющих креативного потенциала трудовых ресурсов позволит сформировать систему показателей для их оценки.

Библиографический список

1. Коротков Э. М. Креативный менеджмент как фактор и условие инновационного развития организации // Креативный менеджмент. – 2012. – № 1. – С. 20–28.
2. Кухарева Н. А. Развитие креативного потенциала студента в условиях современного университета // Шаг в науку. – 2020. – С. 461–464.
3. Ледовская Т. В. Роль семьи в развитии творческого мышления подростков // Педагогический имидж. – 2021.

4. Лисина Д. И. Роль семьи в развитии креативного мышления младших школьников // Актуальные вопросы педагогики : сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. – Пенза : Наука и Просвещение, 2023. – С. 30–32.
5. Об утверждении Концепции развития креативных индустрий в Новосибирской области: постановление Правительства Новосибирской области от 08.06.2021.
6. Тавилова Н. Н. Личностный потенциал как фактор успешной реализации кадровой стратегии // Психология в России и за рубежом (II). – 2013. – С. 98–103.
7. Ямилов Р. М. Когнитивный потенциал экономического субъекта как фактор экономического развития и конкурентного преимущества // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2015. – № 3. – С. 78–85.
8. *Bulturbayevich M. B.* In Private Entrepreneurship Employee Incentives Issues // *Asia Pacific Journal Of Marketing & Management Review*. – 2022. – Vol. 11, no. 04. – P. 21–27.
9. *Fu Q.* An inclusive leadership framework to foster employee creativity in the healthcare sector: the role of psychological safety and polychronicity // *International journal of environmental research and public health*. – 2022. – Vol. 19, no. 8. – P. 4519.
10. *Gip H.* Employee mindfulness and creativity: When emotions and national culture matter // *The Service Industries Journal*. – 2022. – Vol. 42, no. 5/6. – P. 383–411.
11. *Khan S. M., Abbas J.* Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: mediating role of creative process engagement // *Thinking Skills and Creativity*. – 2022. – Vol. 44. – P. 101027.
12. *Kolade O., Owoseni A.* Employment 5.0: The work of the future and the future of work // *Technology in Society*. – 2022. – P. 102086.
13. *Runco M. A., Shepard A., Tadik H.* How much creative potential is expressed at work? // *Journal of Creativity*. – 2022. – Vol. 32, no. 1. – P. 100016.
14. World Economic Forum. The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. – 2016.