

применяются различные средства планирования и прогнозирования, координации и контроля, учета и анализа работы по сбыту.

Сбытовая политика предприятия и ее оптимизация должны проводиться с учетом следующего:

- * предприятие (организация) должно получать требуемую прибыль в текущем периоде, а также иметь гарантию ее получения в долгосрочном периоде;

- * сбытовая политика предприятия (организации) должна обеспечивать рыночную устойчивость предприятия и конкурентоспособность его продукции;

- * политика сбыта предприятия должна быть ориентирована на максимальное удовлетворение платежеспособного спроса клиентов предприятия (организации);

- * сбытовая политика должна способствовать созданию положительного имиджа предприятия (организации) на рынке.

Будова Е.В., ПГУ (Новополоцк)

КРЕАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА

В результате проведенного анализа критериев отбора, подбора или выбора кандидатов на должности в организациях различных форм собственности и размеров Витебской области было выявлено, что приоритетным источником информации являются анкетные данные и рекомендации, вследствие чего принимаемые работники не всегда соответствуют занимаемым должностям, и это сказывается на эффективности работы всей организации. У 55% организаций существует несоответствие требований топ-менеджмента и отдела персонала к нанимаемым работникам, что приводит к необоснованным конфликтам.

80% исследуемых организаций основными факторами конкурентного преимущества оценили: развитие индивидуальных способностей работников, групповое развитие персонала, тренинги. Однако четкой системы вознаграждений за развитие менеджмента, инноваций и творчества у большинства организаций не существует.

Формированию и совершенствованию организационной культуры и субкультуры не придется в большинстве (70%) организаций особого значения, что сказывается на производительности труда и степени ответственности работников за результаты своей деятельности.

Так как экономическое окружение становится все более сложным и динамичным, то должна быть разработана система развития творческого потенциала работников.

Уже при подборе персонала необходимо иметь четкое представление не только об уровне коэффициента интеллектуальности, но и о степени креативности мышления нанимаемого работника. Сложная система креативных методов развития персонала может быть представлена в виде модели, определяющей три главных вектора стимулирования творческого процесса: организационной культуры (пространство творчества), его макроструктуры (взаимодействие разных видов творчества) и микроструктуры (сами творческие личности или группы). Такая система исключает выделение степени значимости одного из векторов.

Исполнительность, трудолюбие и упорство сотрудников необходимы для неукоснительного выполнения принятых задач, а творчество - при поиске более эффективных приемов работы. В одном работнике редко сочетаются исполнительские и творческие способности, и задача менеджера заключается в умении найти разумное соотношение между энергией творчества одних работников и исполнительностью других.

Чтобы у работников появилось стремление реализовать свой творческий потенциал, накопленный ранее, необходимо управлять личной эффективностью сотрудников.

Творческому процессу невозможно обучить весь персонал, но задача состоит в выявлении людей с конструктивными идеями и создании приемлемых условий для реализации их креативного потенциала.

Создание творческой атмосферы в организации, способствующей развитию новых идей и преобразований, необходимо для изменения отношения к работе работников. Само стремление руководителя предоставить такую возможность может сыграть бесценную роль в плане возникновения синергетического творческого эффекта, который будет «работать» на организацию и ее престиж.

Для создания благоприятной атмосферы немаловажное значение имеют факторы мотивации эффективной деятельности работников. Четкая политика организации по профессиональной, организационной и внутриорганизационной карьере работников дает уверенность в возможности самореализации и удовлетворении профессиональных амбиций. Материальная и моральная заинтересованность должна быть и у всей творческой команды, чтобы все сотрудники чувствовали себя как единое целое, а цели организации идентифицировали как свои собственные.

Формирование временных творческих групп из различных отделов организации для решения конкретной задачи дает циркуляцию идей и возникновение принципиально новых мыслей. Возможность реализации творческих идей стимулирует весь процесс творчества и вовлекает в него все большее количество работников, где особенно важную роль играет активность личности и группы.

Бутеня В.Е., БГЭУ (Минск)

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ИНДИВИДУАЛЫ И УСПЕХ В БИЗНЕСЕ

Основной формой экономической деятельности является труд. Он развивался, шлифовался в процессе эволюции цивилизации. За девять тысяч лет своей истории он прошел путь от производства продуктов земледелия до создания космических летательных аппаратов и геноизмененных продуктов. Такой прогресс объясняется второй стороной труда, которая реализуется в совершенствовании орудий труда, процесса производства, открытия новых технологий. Вторая сторона труда имеет самое непосредственное отношение к разработке новых идей и подходов в развитии бизнеса, воплощение же этих идей невозможно без наличия первой стороны труда.

Люди, обладающие интеллектуальными способностями, умеющие найти идею, сделать ее полезной для бизнеса, отыскать партнеров по ее доработке и придания ей полезной формы для потребителя, несомненно, играют важную роль в развитии бизнеса. Они формируют новую стоимость продукта, которая материализуется в товарах и услугах при наличии первой стороны труда. Следовательно, чтобы создать новое, ценное для бизнеса, необходимы правильные идеи, партнеры, готовые сотрудничать, решительность, целеустремленность и интеллект. Сегодня создателями благосостояния являются интеллектуальные индивидуалы, творческие личности, реализации способностей которых ускоряет рост экономики.

Источником силы интеллектуальных индивидуалов состоит в идеях и умении применить их в достижении успеха в бизнесе. Другими словами, это - процесс вычленения