

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

мощных идей из тривиальных, комбинирование и усиление идей с целью усиления и обновления их потенциала, это умение выбрать сильные идеи для их дальнейшего развития и придания неожиданного, уникального поворота. Обладание глубокими знаниями, отличной интуицией в бизнесе позволит добиться успеха, расширить его и избежать краха.

Человеку, творчески одаренному, присущ индивидуализм, так как ему нет нужды подстраиваться под других, и он знает, где свою индивидуальность можно использовать с наибольшей эффективностью.

Развитие известных компаний и их успех в бизнесе — это результат деятельности интеллектуальных индивидуалов. Такие компании воплощают в жизнь мечты и ценности своих лидеров и превращают знания в источник формирования стоимости благ и богатства.

Бучик И.Н., НИ РУП ЦНИИТУ (Брест)

СИСТЕМА ОПЕРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

В практике оценки уровня управляемости маркетинговой (УУМД) деятельностью предприятий внутренние факторы рассматриваются как совокупность показателей, оценивающих эффективность управляемости рассматриваемой системы, базирующихся на оценке основных параметров: организации маркетинговой деятельности; системы планирования и контроля; системы управления и развития персонала и др.

Основными показателями, характеризующими эффективность реализации оперативной системы управления, являются уровень управляемости - оценочный показатель развития заданной функции управления на определенный момент времени (t_0) и показатель устойчивости процессов управления, характеризующий величину изменения уровня управляемости за определенный промежуток времени ($t_1 - t_0$). Оценить рассматриваемые показатели можно с помощью диагностики процессов управления, на основе которой разрабатываются стратегическая программа и оперативная система действий предприятия.

Система оперативного управления позволяет своевременно выявлять отклонения траектории развития от заданного (запланированного) направления, отклонения скорости развития маркетинговой деятельности, оказывает влияние на стабилизацию процесса управления предприятием в целом.

Валаханович С.А., АУППРБ (Минск)

УПРАВЛЕНИЕ СОБСТВЕННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

Профессиональная сфера формирует свою приоритетную иерархию ценностей. По мнению менеджеров, успех зависит от следующих составляющих: правильность избранной профессии, компетентность, личностная презентация, уровень интеллекта, сформированная волевая сфера, установление прочных отношений, поиск новых возможностей, хорошее здоровье, сбалансированная эмоциональная сфера и др. Для того чтобы определить, какие установки мешают менеджеру продвижению к цели, и наметить индивидуальную программу коррекции, выделим наиболее активно проявляющиеся тенденции: высокий уровень внутренней противоречивости; эмоциональная