

УДК 334

КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО СУБЪЕКТА

Секачева Т. В.

*Себряковский филиал Волгоградского государственного технического университета, Волгоградская область, Российская Федерация,
e-mail: ozenka91@yandex.ru*

Предпринимательство является ресурсом, способным преодолеть все препятствия и барьеры, реализовать самые интересные идеи, решить ключевые проблемы экономики: создание новых рабочих мест, уменьшение социальной напряженности в обществе, формирование здоровой конкурентной среды, развитие инновационной деятельности. Поэтому в его развитии заинтересованы не только сами бизнесмены, но и прежде всего общество и государство. Стимулирование предпринимательской активности и инициативы способствует ускоренному социально-экономическому развитию. Отсюда острая необходимость в формировании творческого потенциала каждого предпринимательского субъекта, а вместе с ним и укрепление предпринимательского потенциала страны. Однако на сегодняшний день отсутствует четкое понимание того, что же такое творческий потенциал, каким образом он формируется и что оказывает влияние на данный процесс.

В статье проведен подробный анализ всех параметров творческого потенциала предпринимательского субъекта, позволяющих ему получить исключительные конкурентные преимущества. Творческий подход к решению самых обыденных проблем, основанный на стратегическом целеполагании, позволит достигнуть самых высоких результатов и сформировать позитивный имидж предприятия. Очевидно, что создание положительного бизнес-имиджа позволит предпринимательскому субъекту определить четкую позицию на рынке, отличную от конкурентов, привлечет дополнительный интерес потенциальных покупателей, что, безусловно, отразится на финансовом здоровье компании. Разработанная комплексная модель творческого потенциала команды предпринимательского субъекта, учитывает особенности компетентностного, социально-личностного, организационно-культурного и практико-ориентированного подходов и позволяет целенаправленно выстроить все этапы его деятельности. Интеграция всех перечисленных подходов направлена на достижение организационного, экономического и социального эффектов и тем самым будет способствовать эффективности предприятия. Персонал при этом должен быть сплоченной командой, ориентированной на поступательное обучение, активизацию внутренних механизмов развития, создание условий для самообучения и самовыражения, более полное раскрытие профессионального и личностного потенциала. И тогда человеческий потенциал как самая важная ресурсная составляющая станет основным его конкурентным преимуществом.

Ключевые слова: предпринимательство, творческий потенциал, компетентность, конкурентное преимущество, стратегия развития.

ВВЕДЕНИЕ

Для развития рыночных отношений необходимо учитывать новые требования к компетенциям сотрудников предприятия. Акцент необходимо сделать на творческом подходе всего персонала к выполнению своих управленческих и производственных функций. Каждому предпринимательскому субъекту необходима команда, обладающая творческим потенциалом, ориентированная на достижение стратегических целей, быстро и эффективно реагирующая на изменения рыночной ситуации. При этом устойчивое конкурентное преимущество предприятия будет заключаться в уникальной синергетической комбинации потенциальных творческих возможностей всех

КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО...

сотрудников предприятия, что позволит не только эффективно и рационально их использовать, но и будет способствовать достижению наивысших результатов в бизнесе.

Творческий базис потенциала предпринимательского субъекта нуждается в научно аргументированных рекомендациях, основанных на изучении устойчивых тенденций и закономерностей его формирования и совершенствования.

В этих условиях особую актуальность приобретают компетентностный, социально-личностный, организационно-культурный и практико-ориентированный подходы к формированию творческого потенциала команды предпринимательского субъекта.

В аспекте компетентностного подхода будут рассматриваться профессиональная; морально-психологическая; профессионально-деловая компетентности. Все перечисленные компетенции работают вместе с параметрами личностно-деятельного подхода (интуиция, биологическая, социальная, нравственная, культурная и другие составляющие) и обращены к способности преобразовывать инновационные предпринимательские идеи в практико-ориентированные.

Целью исследования является рассмотрение сложившихся подходов к определению предпринимательского потенциала и на их основе разработка комплексной модели формирования творческого потенциал предпринимательского субъекта, представляющую собой совокупность определенных компонентов, напрямую влияющих на его формирование.

Теоретическая необходимость данного исследования базируется на важности консолидации и анализе информации о понятии творческого потенциала предпринимательского субъекта и процессе его формирования, выявлении общих закономерностей и тенденций, предложении системного подхода к его определению. Практическая значимость исследования обусловлена необходимостью разработки универсальной комплексной модели формирования творческого потенциала команды предпринимательского субъекта, применимой для всех бизнес-единиц.

Для достижения цели исследования будут применены такие методы научного познания, как сбор информации, сравнительный анализ и синтез, индукция, дедукция.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Вопросами предпринимательства, предпринимательской активности и творческой составляющей предпринимательского потенциала задаются многие российские исследователи. Однако исследований на тему инструментов формирования творческого потенциала предпринимательского субъекта крайне мало, а те, что существуют, касаются этого вопроса лишь косвенно.

Среди имеющихся работ можно заметить тенденцию к рассмотрению данной проблемы в нескольких направлениях. В своих трудах Ерохина С. Ю. [1], Тихонова Н. Е. и Чепуренко А. Ю. [2] рассматривают предпринимательский потенциал как набор личностных качеств и характеристик. Как о разновидности трудового потенциала писали Минов Г. А. [3] и Колчанова Е. Е. [4]. Как потенциал сотрудников организации характеризовали Журавлев П. Е. [5] и Чепляева И. Е. [6]. Довольно часто предпринимательский потенциал представляют как потенциал предприятия, организации, к числу работ в данном контексте можно отнести труды Степанова А. Я. и

Иванова Н. В. [7]. Оценке предпринимательского потенциала как совокупности средств, запасов, источников, ресурсов посвящены работы Реановича Е. А. [8]. Большинство исследователей, рассматривая предпринимательский потенциал на том или ином уровне, почти не уделяли внимания роли творческой составляющей, сразу предлагали оценить его уровень, основываясь, в первую очередь, на социально-экономических показателях, которые нельзя считать объективным отражением действительности без учета ряда факторов.

В контексте нашего исследования в основе предпринимательского потенциала лежит хозяйственное творчество, раскрывающее его сущностную основу. Творческий потенциал является своего рода резервом, эффективно использовать который сможет лишь предприниматель, учитывающий особенности его составных частей. Реализация творческого потенциала – это возможность комбинаторно использовать имеющиеся ресурсы предпринимательского субъекта, включая способности всех его сотрудников, в результате перед предприятием открываются новые возможности и перспективы.

Комплексная модель развития предпринимательского субъекта разработана с учетом его широты творческого потенциала и особенностей стратегического мышления (рис. 1). Творчество представляет собой стратегическое мышление предпринимательского субъекта и наоборот, однако уточним, что творчество предпринимательского субъекта – это содержание (планы и мероприятия), а стратегическое мышление – это форма (критерии, позволяющие определить эффективность разработанных и выполняемых планов и реализуемых мероприятий).

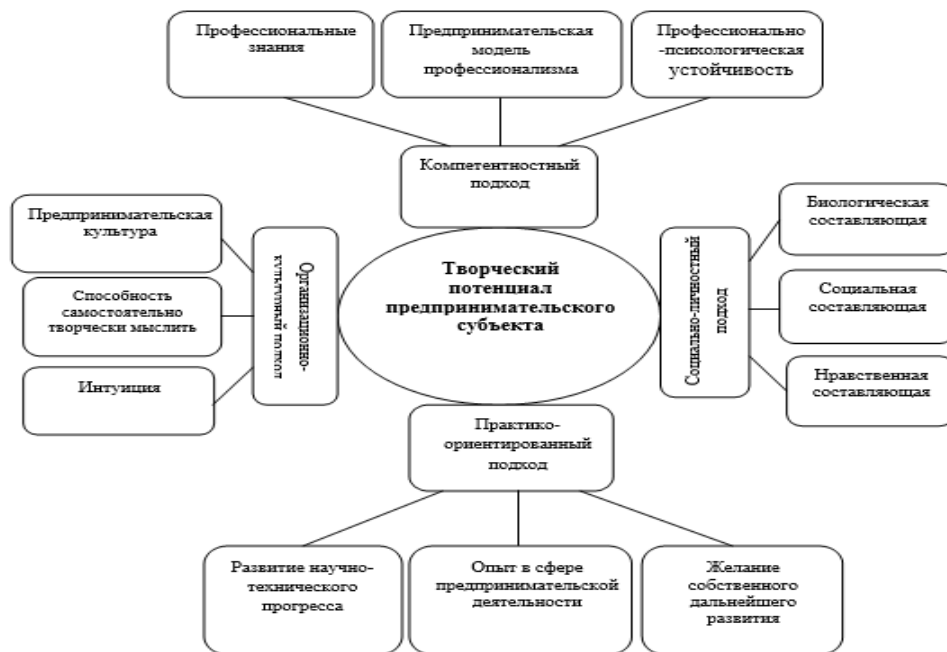


Рисунок 1. Комплексная модель творческого потенциала команды предпринимательского субъекта

Источник: составлено автором

КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО...

Творческий потенциал является специфической особенностью всей организационной структуры управления предпринимательского субъекта и включает в себя такие параметры, как биологическая составляющая (БС), социальная составляющая (СС), нравственная составляющая (НС), предпринимательская культура (ПК), способность самостоятельно творчески мыслить (ССТМ), интуиция (И), профессиональные знания (ПЗ), предпринимательская модель профессионализма (ПМП), профессионально-психологическая устойчивость (ППУ), опыт в сфере предпринимательской деятельности (ОСПД), желание собственного дальнейшего развития (ЖСДР), развитие научно-технического прогресса (РНТП).

К главным компонентам социально-личностного подхода относится биологическая составляющая, представляющая собой совокупность характеристик и личностных качеств персонала (например: пол, возраст, состояние здоровья, работоспособность, тип нервной системы, отсутствие вредных привычек), дающих импульс и активизирующих развитие способностей каждого сотрудника в процессе трудовой деятельности.

Социальная составляющая формируется еще до вступления человека в профессиональную деятельность. Основы закладываются в процессе воспитания в семье, школе и дальнейшей социализации в обществе. Сущность этой составляющей выражается через удовлетворение базовых социальных потребностей человека, возникающих в процессе жизни, при взаимодействии с другими людьми. Это в определенной степени добровольный отклик на социальные проблемы.

Уровень социального развития – это, прежде всего, культурный и образовательный уровень персонала. К сожалению, подобные показатели невозможно количественно измерить, их можно определить только с помощью различных квалиметрических (определяющих качество) шкал или дифференцированно по ряду направлений. Это может быть оценка удовлетворенности уровнем комфорта на работе и в жизни, содержательности труда и отдыха, качество окружающей среды и т. д.

Необходимо отметить важность функциональных связей, различных подсистем в рамках целостной системы. Социальная сфера тесно связана с экономической основой жизни общества и выступает при этом одним из основных драйверов экономического роста. Функцию социальной адаптации сотрудника предпринимательского субъекта обеспечивает именно экономическая сфера. При этом необходимо учитывать, что специфика такой адаптации проявляется в реализации его творческих качеств и стремлении изменить социальную реальность. Поэтому основное содержание экономического прогресса, реализуемого через социальную адаптацию, будет заключаться в обеспечении каждому человеку возможности реализовать имеющийся потенциал и перейти из одной социальной группы в другую, то есть изменить свой социальный статус (рис. 2).

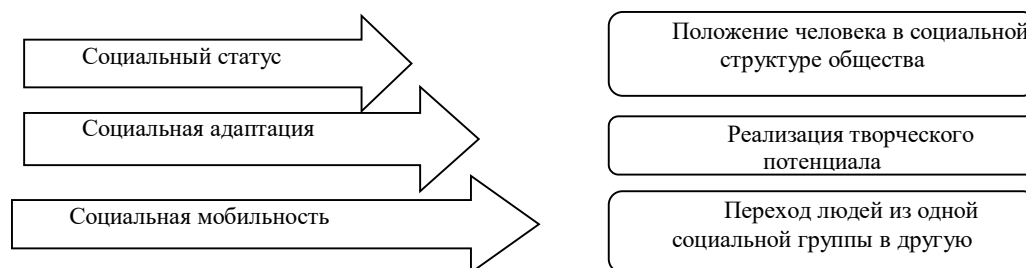


Рисунок 2 Реализация социальной составляющей творческого потенциала предпринимательского субъекта
Источник: составлено автором

До недавнего времени утверждалось, что в наших условиях невозможно рассматривать предпринимательство через призму истинной морали. Речь идет, прежде всего, о честной борьбе и здоровой конкуренции в бизнесе. Борьба за нравственные ценности в бизнесе ведется как на уровне отдельных хозяйствующих субъектов, так и на государственном уровне. Уже сегодня существует несколько отечественных этических кодексов, определяющих и регламентирующих поведение сотрудников как в профессиональных бизнес-ассоциациях, так и в корпоративных структурах [9].

Особое значение в современных деловых отношениях приобретает умение нести ответственность, которая выражается в понимании смысла совершаемых действий и их последствий. В итоге, жизненной необходимостью для ответственного человека становится постоянная оценка результатов, другими словами, постоянный внутренний контроль своей деятельности.

Таким образом, персональная ответственность необходима для эффективной работы предпринимательского субъекта и достижения высоких результатов. Становится очевидным тот факт, что на профессиональную деятельность помимо знаний и умений сотрудника влияют принципы профессиональной этики, регулирующие человеческие отношения в сфере производства. Нравственная основа, принятая за норму поведения, позволяет сотруднику чувствовать себя уверенно в любой ситуации и всегда быть готовым оперативно применять свои знания и умения.

Еще одной интегральной характеристикой является предпринимательская культура, объединяющая ценности и нормы поведения. Цель культуры напрямую связана с основной деятельностью предпринимательского субъекта и ориентирована на обеспечение высокого результата. Каждое предприятие представляет собой многофункциональную, динамически изменяющуюся систему, и поэтому организационно-культурный подход дает комплексное понимание о функционировании организации с учетом глубинных механизмов поведения людей.

Культура как составная часть управления координирует деятельность организации и разработку стратегических целей. Достижение целей станет возможным, если применять следующие рычаги воздействия: продвижение персонала внутри предприятия, делегирование полномочий и ответственности, поощрение инициативы творческих работников [10].

КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО...

Кроме того, культура в организации является системой ценностей, традиций, убеждений и норм, определяющих поведение каждого сотрудника. Структура этого многокомпонентного показателя представлена следующими элементами (рис. 3):

1) Мировоззрение, которое направляет действие сотрудников организации по отношению к другим сотрудникам, клиентам и конкурентам. Оно связано с социализацией и отражает особенности формирования каждой отдельно взятой личности. Важно также, чтобы значительные различия в мировоззрении работников не затрудняли их сотрудничество;

2) Доминирующие в организации ценности, выступающие связующим звеном между культурой организации и личности сотрудника;

3) Внутренняя модель поведения, представляющая собой совокупность требований, предъявляемых организацией к своим сотрудникам или, другими словами, «правила игры», принятые в организации, и которые, каждый новичок должен освоить;

4) Благоприятный социально-психологический климат в организации детерминирует общий настрой и выражается в характере взаимоотношений в коллективе;

5) Корпоративный имидж предприятия или его деловая репутация. Образ фирмы создают работающие в ней сотрудники, и от их уровня культуры, ответственности и профессионализма будет зависеть формирование положительного имиджа предприятия.



Рисунок 3. Основные элементы предпринимательской культуры

Источник: составлено автором

Существуют различные методы поддержки организационной культуры, такие как: внимание, оценка и контроль со стороны руководителей; система поощрения и статусные символы; обучение и карьерный коучинг; продвижение по карьерной лестнице; организационные традиции и ценности.

Следовательно, уровень предпринимательской культуры должен соответствовать современным требованиям, учитывать особенности законодательства, научно-технические открытия, содействовать достижению поставленных целей организации.

Способность самостоятельно творчески мыслить является следствием первых трех составляющих (биологической, нравственной, социальной). Развитие этой способности напрямую зависит от умения не только использовать уже накопленные знания, но и возможности выработки своего собственного решения уже известной задачи.

Интуиция также является составляющей творческого потенциала, поскольку возможность предвидеть дальнейшее развитие событий во многом гарантирует успех в любой деятельности.

Реализация компетентного подхода осуществляется через овладение профессиональными знаниями. Для плодотворной работы в организации, без сомнения, специалисту необходимо обладать высоким профессионализмом. Но эта планка постоянно растет, и сотрудник должен быть готов к регулярному обучению независимо от возраста. Если человек стремится к самосовершенствованию, самообучению, развитию, он полезен компании и будет расти. Поэтому предпринимательская модель профессионализма, разработанная на основе компетентного подхода, включает (рис. 4):

- 1) Профессиональную компетентность;
- 2) Морально-психологическую компетентность;
- Профессионально-деловую компетентность.



Рисунок 4. Предпринимательская модель профессионализма на основе реализации компетентного подхода

Источник: составлено автором

КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО...

Профессиональная компетентность выражается в положительном отношении к выбранной профессии, желанием постоянно совершенствовать подготовку, удовлетворяя при этом свои личные цели, материальные и духовные потребности. При этом необходим опыт предпринимательства и профессиональные знания в бизнесе. Можно выделить следующие наиболее важные профессиональные ценности: самоутверждение, признание в обществе и коллективе; самосовершенствование и самовыражение; успешная карьера. Анализ и адекватная оценка каждым сотрудником своих ценностных ориентаций, соотнесение их с планами организации будет способствовать развитию его профессиональной направленности.

Во время своей деятельности предприниматель тесно взаимодействует с людьми, поэтому ему просто необходима моральная и психологическая подготовка. Фактически эта подготовка представляет собой творческую работу, позволяющую выйти за рамки привычных убеждений и сдерживающих стереотипов. При этом каждому бизнесмену нужны умения разбираться в людях, в причинах их поступков, а иногда и оказывать психологическую помощь. Кроме того, при анализе и решении профессиональных задач предпринимателю необходимо научиться оказывать правомерное психологическое воздействие, уметь составлять психологическую характеристику человека, пользоваться психологическими средствами в профессиональной работе (например, умение правильно подбирать слова, предупреждать конфликты и т. д.) [11].

Предприниматель в своей деятельности часто сталкивается с ситуациями неопределенности и риска. Идентифицировать их и действовать адекватно в соответствии с предложенными обстоятельствами поможет профессионально-психологическая устойчивость.

Профессионально-деловая компетентность как важнейшее свойство личности предпринимателя–профессионала всегда направлена на достижение поставленной цели и решение возникающих деловых проблем. Поэтому необходимо, чтобы адаптация сотрудников была пусковым механизмом для внутриколлективного сотрудничества, ориентированного на эффективную работу и достижение высоких результатов. Однако недостаточно просто обладать знаниями, их необходимо превратить в убеждения, которые, затем проявятся в действиях.

Следовательно, профессионализм предпринимателя будет проявляться именно в таких действиях, как ввод элементов новизны в своей работе, скорости изменений, повышение ответственности, риска и др.

Практико-ориентированный подход предполагает опыт и постоянное совершенствование в сфере предпринимательской деятельности. Практика в предпринимательской деятельности является экономическим ресурсом, связанная с преодолением и дифференциацией хозяйственных рисков в условиях неопределенности. Именно готовность к риску позволяет предпринимателю быть экономическим лидером, уверенным в своих способностях выполнить самые трудные задачи и не зависеть от стороннего контроля и мнения. Компетентность в данной сфере позволяет бизнесмену быть деловым и практичным; инициативным и активным; коммуникабельным и открытым; самостоятельным и нестандартным;

дальновидным и целеустремленным. Еще одним преимуществом полученного опыта является наличие уже существующих рабочих связей с проверенными временем поставщиками. Таким образом, практико-ориентированный подход позволит точно сформулировать бизнес-идею, определить ориентировочные рыночные требования к новой продукции, правильно выстроить все бизнес-процессы.

Желание собственного дальнейшего развития возможно через реализацию системы самоменеджмента. Самоменеджмент – это система самосовершенствования сотрудника, направленная на достижение высокого уровня профессиональной компетентности в целях повышения своего уровня конкурентоспособности как специалиста. Эта система характеризует эффективность деятельности каждого члена предпринимательской команды и отражает степень использования его потенциальных возможностей.

Самоменеджмент – многомерный и развернутый во времени и пространстве процесс целеполагания, который обеспечивает согласованность и непрерывную преемственность всех этапов в жизни человека. Эта система социально-жизненных ценностей, объединенных со стратегией их достижения [12, с. 76–77].

Таким образом, стратегической задачей самоменеджмента становится раскрытие всех способностей человека, определение полного их диапазона и реализация на благо общества. А желание собственного дальнейшего развития, главным образом, будет определять результаты предпринимательской деятельности.

Ускоренные темпы роста научно-технического прогресса отражаются на деятельности всего предпринимательского субъекта. И в данном случае возможны две модели развития ситуации. Реализация творческой модели характерна для динамически развивающихся предприятий, восприимчиво относящихся ко всем изменениям, персонал которых ориентирован на перспективное развитие в будущем. Вторая модель – адаптивная. Она связана с постоянным отставанием и проблемами выживания в жестких рыночных условиях. Это приводит к ошибкам в текущем отборе механизмов планирования и дифференциации целей краткосрочного и долгосрочного планирования. При этом предприятие сосредоточено в большей степени на краткосрочных целях и планах, по сути, оно «живет одним днем». В результате хозяйствующий субъект утрачивает способность к экономическому росту и развитию. Сотрудники такой организации не заинтересованы в получении новых знаний, они не учитывают постоянно повышающийся уровень современных требований, что приводит к «моральному износу специалистов». Справиться с такой ситуацией можно благодаря реализации оптимально спланированной системы самоподготовки и формированию положительных мотивационных установок: умение управлять собственным временем; ранжировать цели, устанавливая порядок их достижения; не пренебрегать своим здоровьем при ведении дел; позитивно относиться к труду; уметь восстанавливаться после ошибок и неудач, воспринимая их как жизненно важные уроки; находить новые перспективы для развития; разрабатывать личную программу на несколько лет вперед; воспитывать самоответственность, которая, в свою очередь, позволит сформировать самосознательность и самоопределенность; активно применять принцип обратной связи, работающий во всех сферах нашей жизни; поощрять себя за высокие

достижения в работе; делать только самую важную с точки зрения конечного результата работу; осознать институт семьи как источник мотивации; четко определять свою позицию по главным жизненным проблемам и целям.

ВЫВОДЫ

Таким образом, творческий потенциал предпринимательского субъекта выражается в совокупности личностных качеств, способностей и приобретенного опыта его коллектива. Реализация компетентностного, социально-личностного, организационно-культурного и практико-ориентированного подходов позволяет интегрировать эти качества в процессе стратегического управления, способствует активизации и осуществлению творческого процесса, ведущего не только к достижению предпринимательских целей, но и к самореализации и саморазвитию сотрудников, что позволит увеличить жизненный цикл хозяйственной деятельности, сформировать положительный корпоративный имидж предприятия и поддерживать высокую конкурентоспособность на рынке. Практическая реализация творческого потенциала позволит сотрудникам не только постоянно овладевать новыми знаниями, но и свободно адаптироваться в современных социально-экономических условиях через опыт в предпринимательской деятельности, высокий уровень предпринимательской культуры, профессионализм и самоменеджмент. И если малое предприятие будет не только учитывать предложенные подходы, но и применять в своей работе, то именно раскрытие творческого потенциала позволит следовать стратегии роста и реализовать социально-деловую активность коллектива.

Список литературы

1. Ерохина С. Ю. Предпринимательский потенциал населения региона // Экономика региона: проблемы и перспективы развития. 2011. № 1 (53). С. 42–50.
2. Тихонова Н. Е., Чепуренко А. Ю. Предпринимательский потенциал российского общества // Мир России. Социология. Этнология. 2004. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predprinimatelskiy-potentsial-rossiyskogo-obschestva>.
3. Минов Г. А. Теоретические аспекты применения понятия «Предпринимательский потенциал» в современных условиях // СЭПТП. 2011. № 5. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-primeneniya-ponyatiya-predprinimatelskiy-potentsial-v-sovremennyh-usloviyah>.
4. Колчанова Е. Е. Предпринимательский потенциал персонала: понятие и эволюция концепций // Аграрный вестник Урала. 2011. № 7 (86).
5. Журавлев П. В. Менеджмент персонала. Учебное пособие. Москва: Экзамен, 2004. 448 с.
6. Чепляева И. Е. Предпринимательский потенциал: проблемы формирования и использования в российской экономике. Дис. ... к. э. н.: 08.00.07. Саратов, 1999. 168 с.
7. Степанов А. Я., Иванов Н. В. Категория «потенциал» в экономике // Энциклопедия маркетинга [Электронный ресурс]. URL: <http://www.marketing.spb.ru/read/article/a66.htm>.
8. Реанович Е. А. Смысловое значение понятия «потенциал» // Международный научно-исследовательский журнал. 2012. № 7 (7). Часть 2. С. 14–15. [Электронный ресурс]. URL: <https://research-journal.org/economical/smyslovye-znachenie-ponyatiya-potencial/>.
9. Кайтмазов В. А., Полатики К. О. Корпоративный этический кодекс // Экономика, управление, финансы: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2015 г.). Пермь: Зебра, 2015. С. 183–186. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/133/7366/>

10. Капитонов Э. А. Корпоративная культура и PR. М.; Ростов–н/Д: издательский центр «Март», 2003. 89 с.
11. Столяренко А.М. Психология и педагогика: учебное пособие для вузов – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004 – 423 с.
12. Беляев М. К., Максимчук О. В., Навроцкий Б. А. Управление персоналом на предприятии: социально-психологические проблемы // М–во образования и науки Рос. Федерации; Волгогр. гос. архит.-строит. ун–т; Волж. Ин–т стр–ва и технологий (филиал) ВолгГАСУ. 4–е изд., доп. Волгоград: ВолгГАСУ, 2014. 208 с.

Статья поступила в редакцию 11.11.2019