

Новикова Наталья Анатольевна

старший преподаватель

НОУ ВО «Московский технологический институт»

г. Москва

К ВОПРОСУ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ УПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМИ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

***Аннотация:** в статье рассматриваются проблемы организации творческого труда в сфере культуры. В работе представлены также трудности, связанные с осуществлением эффективной кадровой политики в данной области.*

***Ключевые слова:** творческий труд, сфера культуры.*

На процессы управления работниками творческого труда большое влияние оказывает специфика той сферы деятельности, в рамках которой они преимущественно функционируют. Традиционно областью приложения творческого труда считается сфера культуры, обладающая в нашей стране рядом существенных трудностей и проблем, которые крайне отрицательным образом сказываются на эффективности управления, не позволяя в полном объеме обеспечить необходимые условия для реализации имеющегося у работников потенциала и создать качественный продукт. Эти трудности могут быть обозначены как:

- недостаток финансирования и неэффективная политика расходования средств;
- усиление социальной стратификации, которая ведет к разрыву в доступности различных продуктов творческого труда для разных групп населения;
- дисбаланс в количестве учреждений культуры (чрезмерное увеличение количества учреждений одного типа и существенное сокращение других);
- изменение общей картины социальной жизни; пересмотр жизненных ценностей и приоритетов населения;
- изменение потребностей населения в силу частых экономических кризисов, ведущих к снижению платежеспособности граждан.

Неэффективная управленческая политика в этой сфере ведет к сокращению человеческого потенциала. Минимальный рост уровня доходов, недостаточное материальное стимулирование работников творческого труда в значительной степени снижают эффективность их деятельности. Коммерциализация творческого труда в определенной степени препятствует его развитию, сокращая его инновационную составляющую. Несмотря на вызовы постиндустриального общества и трансформацию экономической системы не все рыночные регуляторы могут быть применены в отношении творческой деятельности [1].

Управление работниками творческого труда должно базироваться на учете специфики данного вида деятельности. Так, необходимым выступает:

- предоставление работникам творческого труда возможностей для непрерывного личностного развития и повышения уровня овладения профессиональными компетенциями;
- осуществление при поиске сотрудников учета их личностных и профессиональных характеристик, с целью подбора индивидов, обладающих необходимыми для творческого труда компетенциями;
- обеспечение необходимого для полной реализации творческого потенциала режима работы, позволяющего сотруднику работать в момент наивысшей активности организма;
- формирование гибких взаимосвязей в организационной структуре, обеспечивающих поддержку сотрудников и возможность совместной деятельности работников творческого труда из разных подразделений;
- сегментирование видов работ для сотрудников, занимающихся творческой деятельностью;
- упорядочение процессов взаимодействия работников творческого труда с другими подразделениями через четкое оформление обязанностей и определение зон ответственности с соблюдением при этом возможности работы в открытой созидательной атмосфере;

– предоставление возможностей для минимизации иерархических уровней и децентрализация работы.

Управленческие воздействия в сфере творческого труда должны быть сосредоточены на развитии программно-целевого планирования, оптимизации и повышении эффективности использования человеческих ресурсов [2]. Эффективная кадровая политика в этой сфере должна включать в себя:

- использование новейших достижений в области управленческой политики с учетом специфики творческого труда;
- модернизация системы оплаты труда творческих работников;
- разработка системы критериев и показателей эффективности деятельности работников творческого труда;
- активное взаимодействие с образовательными учреждениями, осуществляющими образовательную подготовку по творческим специальностям с целью своевременного формирования необходимых для будущей профессиональной деятельности компетенций;
- создание кадрового резерва управленческих кадров [3].

Таким образом, управление работниками творческого труда требует выработки гибких механизмов, позволяющих, с одной стороны, максимально структурировать творческую деятельность, а с другой – сохранять возможность для быстрой перестройки и модернизации принятых решений, трансформации продукта деятельности в соответствии с меняющимися тенденциями и внедрением инновационных компонентов. Управленческая политика должна базироваться на создании партнерских отношений между руководителем и сотрудниками, с возможностью гармоничного сочетания рациональности и творчества и постоянного привнесения в трудовую деятельность новых идей, отвечающих современным общественным реалиям.

Список литературы

1. Вукович Г.Г. Качество рабочей силы: компетентностный подход // Экономика устойчивого развития. – 2011. – №8. – С. 12–17.

2. Деружинский Г.В. Рынок труда: особенности его функционирования в современных посткризисных условиях // Экономика устойчивого развития. – 2012. – №9.

3. Митин А.Н. Культура управления. – Новосибирск, 2001. – 526 с.