

## **УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВИМ ЕЛЕМЕНТОМ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Іщейкін Тимур Євгенович**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри менеджменту імені І.А. Маркіної  
Полтавського державного аграрного університету*

**Вараксіна Олена Вікторівна**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри менеджменту імені І.А. Маркіної  
Полтавського державного аграрного університету*

Посилення конкуренції між товаровиробниками вимагає впровадження нових ідей, які повинні стати фундаментом для реалізації інноваційних технологій з метою створення або збільшення конкурентних переваг для підприємства. Впровадження інноваційних технологій у розвиток підприємств є однією із передумов для ведення ефективної боротьби із конкурентами на різних світових ринках. У 2023 році згідно із даними Global Index Innovation 2023 Україна за рівнем інновацій в економіці посіла 55 місце з 132 краї світу із оцінкою 32,8 балів [1]. Цей результат є кращим за показник попереднього року, так у 2022 році Україна у рейтингу Global Index Innovation 2022 посіла 57 сходинку. Як бачимо, за рік Україна змогла покращити результат на 2 позиції, що свідчить про незначне зростання економіки, незважаючи на воєнний стан та ведення бойових дій у країні. Кінцевий результат складається із 80 показників, серед яких: інвестиції в дослідження та розробки, витрати на освіту та високотехнологічну продукцію, ВВП на душу населення, рівень інвестицій в інновації тощо. Згідно з оприлюдненими даними міністерства фінансів України та НБУ, ВВП України у 2022 році становив 161,1 млрд дол. США, що на 62% нижче за аналогічний показник попереднього, довоєнного, 2021 року.

НБУ та світовий банк дають позитивні прогнози щодо зростання ВВП на кінець 2023 року у розмірі – 2,9%, що говорить про поступове та часткове відновлення економіки після падіння у 2022 році, спричиненого початком повномасштабної військової агресії РФ проти України. Низьким залишається показник забезпечення трудовими ресурсами окремих галузей економіки. Через бойові дії багато людей, які мали професійні знання та компетенції були вимушені виїхати за межі місця постійного проживання за кордон (майже 6 млн осіб), що

призвело до втрати підприємствами висококваліфікованих фахівців та нестачі кадрів.

На сьогоднішній день персонал підприємства відіграє ключову роль у впровадженні стратегічних інноваційних змін у компанії, ефективність його використання є одним із основних показників у системі оцінки управління інноваційними процесами. Саме через це вкрай важливим для забезпечення інноваційного розвитку підприємства та збереження його конкурентоспроможності є потреба у формуванні творчих здібностей та креативної активності персоналу [5, с. 145]. У наш час персонал підприємства являє собою один із головних його бізнес-ресурсів, управління яким повинно бути націлене на підвищення індивідуальної продуктивності праці та розвитку кожного працівника у процесі здійснення інноваційної діяльності підприємства. І.В. Грабовська зазначає, що «одним з основних напрямів збільшення віддачі від персоналу є розвиток і використання прихованих здібностей особистості, до яких можна віднести креативність»

Науковці виокремлюють два основні підходи до трактування поняття «креативність». Перший підхід розглядає креативність, як властивість людини, яка є невід'ємною та універсальною рисою кожної особистості, адже результат творчої діяльності має бути значущим для самого творця. Другий підхід ґрунтується на іншому розумінні творчої діяльності: результат має бути загально значущим для багатьох, творчість повинна бути змістом життя творця. Вчені вивчають структуру креативності, виокремлюючи різні необхідні елементи, серед яких відмічають мотивацію, володіння прийомами і методами генерування та аналізу ідей (Д. Треффінджер, К. Урбан), наявність креативного клімату середовища (Д. Треффінджер) тощо.

Практика господарювання вітчизняних підприємств демонструє, що якісні показники та рівень кваліфікації персоналу є однією із постійних проблем підприємств. Це пояснюється низкою економічних, соціальних та організаційних причин, а також тим, що на багатьох підприємствах відсутні відкрите робоче середовище та приємний психологічний клімат здатні мотивувати працівників до підвищення ефективності їх діяльності. Підтримка з боку керівника, щирі взаємовідносини із співробітниками створюють не тільки комфортні умови для генерування нових ідей, а і формують сприятливу атмосферу для обміну знаннями та думками. Креативна активність персоналу є передумовою для продуктивної роботи творчих колективів, є основою для формування кадрового ресурсу підприємства, але потребує забезпечення додаткової свободи, зниження контролю з боку керівництва, підвищення самостійності у процесі прийняття рішень. Таким чином, важливим для розвитку креативності є створення ефективно діючої системи мотивації, яка передбачає наявність в організації системи цінностей, урахування

ієрархії потреб. В умовах зростання конкуренції між компаніями актуальною стає конкуренція за працівника. Саме через це у сферах господарювання, де є високий рівень конкуренції, можна відстежувати постійне підвищення оплати праці, що у свою чергу створює можливість для задоволення відповідно до А. Маслоу первинних(фізіологічних) потреб. Проте для розвитку креативності персоналу та підвищення його кваліфікації вкрай важливо не тільки досягти необхідного рівня задоволення фізіологічних, соціальних потреб та потреби у безпеці, а й створити умови для появи у працівника потреби в самовираженні, творчості та ін.

Досвід роботи з персоналом підтвердив, що поряд з високими розумовими показниками (IQ) та професійними знаннями у сфері економіки вкрай затребуваними у роботодавців є так звані soft skills, до яких можна віднести вміння працювати у колективі, уміння ефективно вирішувати та запобігати появі конфліктів, цілеспрямованість, енергійність тощо. Американський психолог, який проводив дослідження емоційного інтелекту, Деніел Гоулман (Daniel Goleman) дійшов до висновку, що персонал багатьох компаній, акцентував увагу на важливості особистісних якостей працівника, які є необхідними для якісного виконання певної діяльності. Дослідники персоналу вважають доцільним створення у компаніях центрів асесменту (Assessment Center), завданням яких мають бути, по-перше, оцінювання знань, умінь та навичок потенційних співробітників при наборі персоналу, по-друге – постійна робота з розвитку необхідних професійних компетенцій, надання рекомендацій з подальшого самовдосконалення, по-третє, складання тренінгових та мотиваційних програм із навчання та саморозвитку персоналу.

Посилення конкурентної боротьби на ринку ставить перед керівниками підприємств важливе завдання – створення організаційних умов для розвитку креативної активності персоналу, та запровадження ефективної програми тренінгів для розвитку креативної активності персоналу. Створення умов для розвитку та підтримки креативної активності персоналу дозволить розвинути людський потенціал компанії та отримати конкурентну перевагу над опонентами. Основою для побудови стратегії програми розвитку креативної активності персоналу підприємства повинен бути покладений принцип поетапності, у відповідності з яким наступний етап логічно взаємопов'язаний із попереднім і спрямований на закріплення досягнутого та його подальший розвиток на наступному етапі. Програма розвитку креативної активності персоналу може складатися з наступних етапів: орієнтовно-змістовний, пізнавальний, ресурсо-проектний, які повинні передбачати застосування різноманітних методів, у тому числі психо-

гімнастичні і корекційні вправи, міні-лекції, рольові і імітаційні ігри, медитація, керована візуалізація та ін.

### **Список використаних джерел:**

1. ВОІВ: оприлюднено Глобальний інноваційний індекс 2023 року. URL: <https://eurosvita.net/index.php/?category=1&id=8033> (дата звернення: 15.11.2023).
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 15.11.2023).
3. Соколова О.М. Роль технологічної структури переробної промисловості у забезпеченні інноваційної моделі розвитку економіки України. *Підприємництво та інновації*. 2021. № 16. С. 39–45. URL: <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/download/400/388/> (дата звернення: 15.11.2023).
4. For European companies a new mindset has become key to keeping up with innovation and growth in the US and Asia. URL: <https://www2.deloitte.com/ch/en/pages/innovation/articles/innovation-and-growth-in-the-us-and-asia.html> (дата звернення: 15.11.2023).
5. Харун О.А. Формування креативності персоналу за умов інноваційного розвитку підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Вип. 16. Ч. 2. С. 142–145. URL: [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/16\\_2\\_2017/ua/33.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/16_2_2017/ua/33.pdf) (дата звернення: 15.11.2023).
6. Грабовська І.В. Інноваційний розвиток підприємства на засадах управління креативністю персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 2. Том 2. С. 192–197. URL: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2017/2017\\_2\\_2/jrn/pdf/40.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2017/2017_2_2/jrn/pdf/40.pdf) (дата звернення: 15.11.2023).