

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ ТА КРЕАТИВНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Інноваційний розвиток підприємств потребує формування таких важливих якісних рис персоналу, як трудова та креативна активність персоналу підприємств. Кадрова політика підприємства має сприяти розвитку таких рис. Аспекти трудової та креативної активності персоналу набувають особливо актуального значення для сучасного кадрового менеджменту, їх потрібно вивчати для розробки ефективної мотиваційної системи з урахуванням завдань формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки. Водночас на практиці вибір прийнятних та ефективних засобів активізації трудової поведінки дуже часто ускладнюється по причині поширеної необізнаності в засобах регулювання трудової активності персоналу, не говорячи про розвиток креативної активності [1-5].

Відомі публікації А.Колота, О. Грішної, О. Левченка, І. Петрової, В. Стадник, С. Пасеки, Л. Шаульської, М. Семикіної та інших вчених зосереджують увагу на важливості розвитку трудового потенціалу персоналу, зокрема *трудової активності*. Водночас *креативна активність* в літературі досліджена мало.

Розглянемо сутність понять трудової та креативної активності. Розвиваючи наукову думку, пропонуємо розуміти сутність категорії «*трудова активність персоналу*», виходячи з двоїстої природи цього явища:

по-перше, як важливу якісну характеристику трудового потенціалу працівників підприємства, яка відображає готовність і спроможність персоналу виконувати поставлені трудові (виробничі) завдання якісно та у повному обсязі, прикладаючи максимальні зусилля заради досягнення спільних поточних і стратегічних цілей розвитку підприємства;

по-друге, як енерговитратну, інтенсивну, цілеспрямовану діяльність у сфері професійної діяльності, що виявляється у досягненні підвищених (порівняно зі встановленими нормами) трудових результатах, розробленні ініціатив, корисних для підприємства.

Звертаючись до інтернет-джерел, матеріалів Вікіпедії (вільної енциклопедії в інтернеті), можна зрозуміти, що креативність і творчість – дещо різні речі, креативність – (лат. creatio – створення) – це творча, новаторська діяльність; творчі здібності, що характеризуються здатністю до продукування принципово нових ідей і доведення їх до практичного результату.

Узагальнюючи та збагачуючи наявну інформацію, пропонуємо вважати наступне: *креативна активність* – це якісна риса трудового потенціалу, що відображає готовність і спроможність розробляти та реалізовувати нові ідеї на практиці в інтересах активізації інноваційної діяльності підприємства, підвищення його конкурентоспроможності.

Для дієвого мотивування працівників доцільно вивчати багатфакторний процес формування трудової активності, її структурну побудову, різноманіття її

проявів, виокремлювати різні моделі трудової активності, що утворюються в результаті складного та суперечливого взаємовпливу внутрішньої і зовнішньої мотивації поведінки людини у сфері праці.

Дещо іншого підходу потребує мотивування креативної активності працівників. Слід розуміти, що розвинені креативні якості притаманні не всім. Креативних людей менеджері повинні помічати, відбирати, сприяти їх розвитку, в разі можливості – індивідуально інвестувати в їхній освітньо-професійний розвиток, обережно ставитися до питань соціального захисту та стимулювання праці, не допускаючи приниження та зрівнялівки в оцінці неординарних творчих зусиль та досягнень.

Мотиваційний менеджмент на підприємстві має бути спрямований на забезпечення високого рівня трудової та креативної активності, перетворення їх потенційних форм у реальну (реалізовану активність) за допомогою адекватних важелів та інструментів впливу. Водночас ці завдання мотиваційного менеджменту надзвичайно ускладнюються в умовах всеохоплюючої кризи в Україні, обмежених фінансових коштів підприємств і слабого колективно-договірного регулювання праці. Досить низький рівень отримуваного доходу від праці, який є мізерним у пересічного українського працівника порівняно з доходом працівників країн Євросоюзу, стає причиною обмеженої реалізації життєво необхідних соціальних потреб – здорового та збалансованого харчування, доступу до якісних послуг закладів охорони здоров'я, здобуття якісної освіти, купівлі пристойного житла, забезпечення професійного саморозвитку, здорового відпочинку та ін. Збереження надалі такої ситуації не може не погіршувати якість людського капіталу, не може не гальмувати трудову та креативну активність українських працівників.

Проблематика трудової та креативної активності персоналу вимагає подальших поглиблених досліджень для розробки науково-методичних рекомендацій прикладного характеру в контексті завдань формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки.

Список використаних джерел

1. Креативність. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Креативність>
2. Колот, А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
3. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
4. Петрова, І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / І.Л. Петрова, Т.І. Шпильова, Н.П. Сисоліна; за наук. Ред. І.Л. Петрової. – К.: Дорадо, 2010. – 320 с.
5. Семикіна, М.В. Криза політики доходів як чинник демотивації у сфері праці / М.В. Семикіна, А.В. Семикіна, С.В. Дудко // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції.- №25(14), 2017.– С. 80-91.