

***Аспекти законодавчого, фінансового,
інтелектуально-кадрового, матеріально-ресурсного
забезпечення інноваційних кластерів***

Семикіна М.В.,
д.е.н., проф.

Гук Р.В.,
аспірант

Центральноукраїнський національний технічний університет

**ТРУДОВА ТА КРЕАТИВНА АКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ
У КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-ОРІЄНТОВАНОЇ
МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ**

Перспективи прогресивного розвитку української держави вчені пов'язують з формуванням інноваційно-орієнтованої моделі економіки. Зазначена модель передбачає, що це має бути економіка, орієнтована на знання, креативне мислення, інновації, активну життєву позицію, здатність плідно працювати, використовуючи та розвиваючи інтелектуальний потенціал. Такі здібності і риси населення формуються і збагачуються у суспільстві, де цінується людський капітал, де заохочується трудова та креативна активність персоналу підприємств.

Сьогодні таким ціннісним орієнтиром Україна поки не відповідає. Криза, що розгортається в Україні на тлі загострення політичних та соціально-економічних проблем, військового конфлікту на сході країни, веде до зниження платоспроможного попиту населення на товари та послуги, що змушує вітчизняних підприємців не лише оптимізувати свої витрати, скорочувати персонал, а й одночасно замислюватися над пошуком можливих засобів підвищення трудової активності працівників підприємства для утримання конкурентних позицій на ринку. 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 [1-4].

Останні публікації А.Колота, О.Грішної, О.Левченка, І.Петрової, В.Стадник, С.Пасеки, Л.Шаульської та інших вчених зосереджують увагу на важливості формування якісних характеристик трудового потенціалу персоналу, серед яких *трудова активність* займає провідне місце. Слід визнати, що креативні здібності останнім часом також виокремлюють серед рис людського капіталу, проте *креативна активність* в літературі досліджена мало. Вважаємо, що аспекти трудової та креативної активності персоналу набувають особливо актуального значення для сучасного кадрового менеджменту, проте їх потрібно вивчати для розробки ефективної мотиваційної системи з урахуванням завдань формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки.

Розглянемо сутність понять трудової та креативної активності. 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.

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.

Виходячи з такого підходу, трудова активність може визначатися за якісними та кількісними критеріями, на основі і суб'єктивних, і об'єктивних оцінок. Це пояснюємо двоїстою природою цього явища, особливістю і характером ставлення працівників до праці, соціально-трудових відносин, своєї професійної самореалізації, внаслідок чого має місце різна зацікавленість у результативній праці, різний ступінь прояву та реалізації трудової активності.

Вважаємо, що для вибору прийнятних методів мотиваційного менеджменту варто розрізняти трудову активність особистості, колективу, суспільства в цілому, отже, враховувати її прояв на різних економічних рівнях. Трудова активність знаходить свій прояв у зростанні продуктивності праці, ретельному та своєчасному виконанні дорученої справи, виконанні за власною ініціативою додаткових функцій, які можуть не входити у звичне коло прямих трудових обов'язків працівників, розробленні ініціатив та пропозицій щодо підвищення якості продукції, поліпшення організації праці, технологій виробництва тощо. Узагальнюючи різні наукові підходи, вважаємо, що трудова активність відображає успішну трудову діяльність, що характеризується нарощуванням кількісних та якісних результатів індивідуальної і колективної праці, сприяє збільшенню обсягу виробництва продукції, товарів, послуг належної якості.

Для дієвого мотивування працівників доцільно вивчати багатофакторний 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.

Огляд літератури дозволяє зосереджувати увагу на відмінностях і взаємозв'язку понять креативної та трудової активності, ставлення до праці і якості трудового потенціалу. Поділяємо погляд, що доцільно розрізняти види потенційної і реальної трудової активності. «Реальну трудову активність» здебільшого розуміють як

реалізовані в процесі трудової діяльності інтерес та здатність до праці, що виявляється через певний виробничий результат належної якості. Поняття «потенційна трудова активність» за змістом наближається до характеристики нереалізованого трудового потенціалу. Потенційна трудова активність – це лише зацікавленість у праці та здатність за певних умов досягти певного кінцевого результату.

Зауважимо, що стосовно *креативної активності* зазначений вище підхід є також прийнятним. Отже, *креативна активність* може бути потенційною і може бути *реальною* (за умов практичної реалізації творчих ідей).

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 отриманого 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.

Недоліки та прорахунки українського мотиваційного менеджменту на різних рівнях управління призводять до небезпечного поширення явища імітації трудової та креативної активності персоналу на підприємствах, зниження продуктивності праці, зменшення раціоналізаторських пропозицій, масового відтоку кадрів у вигляді міграційних «втрат» мільйонів талановитих співвітчизників, що веде до погіршення економічної діяльності суб'єктів господарювання, занепаду інноваційної діяльності.

Перспективи підвищення трудової та креативної активності українських працівників пов'язуємо передусім з підвищенням цінності людського капіталу, якісними змінами у мотиваційній системі на користь відмови від моделі економіки, що дісталася Україні у спадок від СРСР і базується на використанні дешевої робочої сили. Вважаємо, що у довгостроковій перспективі дешева робоча сила не може бути продуктивною та конкурентною, тим більше виявляти тривалий час трудову та креативну активність без справедливої оцінки та належного мотивування.

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.

Література:

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. — Київ: 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.

