



MOTIVATION OF STAFF CREATIVITY AS AN IMPORTANT FACTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

МОТИВАЦІЯ КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ, ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Nadiia Maksymchuk / Максимчук Надія

PhD in Psychology, Associate Professor /, к. психол. наук, доц.

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2210-767X>

Rivne State University of the Humanities, Rivne

Рівненський державний гуманітарний університет, м. Рівне

Анотація. У статті розглядаються нові підходи до дослідження важливості креативної складової персоналу та її роль в управлінській діяльності сучасного менеджера, аналізуються поняття “креативність” та “креативний персонал”, описуються особливості взаємозв'язку рівня розвитку інтелекту з креативністю особистості. Систематизовано основні підходи до сутності та структури креативності. Окреслено фактори, що впливають на креативне ставлення персоналу підприємства. Встановлено, що стимулюючим фактором підвищення креативності персоналу є його вмотивованість.

Ключові слова: креативність, мотивація, інноваційний розвиток, креативний персонал.

Вступ. Умови сьогодення і особливості стрімкого розвитку інформатизації та цифровізації спричиняють глибинні трансформаційні зміни суспільства. В цих реаліях формується принципово новий стан цивілізації та культури, основними цілями яких постає розвиток ціннісної, інноваційної та креативної складової розвитку особистості, що прямо впливає на активізацію інноваційних процесів та розвитку креативного потенціалу персоналу підприємств. Це сприяє зниженню соціальних ризиків та стає чинником економічного зростання. Векторним стимулом економічного розвитку підприємства є інноваційність та креативність персоналу, що підвищує конкурентоспроможність підприємства. Метою нашого дослідження є з'ясування взаємозв'язку між мотивацією, інноваційністю та креативністю персоналу та дослідження стимулюючих факторів їх підвищення.

Основний текст. Найважливішим в управлінській діяльності є визначення внутрішніх і зовнішніх можливостей розвитку персоналу. При цьому важливим є врахування таких чинників як рівень досягнення стратегічних цілей та результативність використання трудових ресурсів підприємства.

Формування креативної особистості вивчали такі дослідники, як Д. Богоявленська, Л. Виготський, В. Давидов, В. Кузьмін та ін., креативність, як основу інноваційності досліджували такі вчені, як Й. Шумпетер, Д. Белл, Ф. Фукуяма та ін. В Україні дослідженням інноваційних та креативних процесів займалися такі науковці, як І. Вахович, Б. Данилишин, Г. Монастирська, Н.Ситник, Л. Петришин, Т. Поснова, С.Прилипко, Г. Назарова, О.Харун та багато ін. Вивчення мотивації креативності персоналу більше прослідковується в дослідженнях зарубіжних науковців, а в Україні є переважно новим та недосконало вивченим, це й зумовило вибір нашого дослідження. В контексті нашого дослідження ми розглядаємо мотивацію як рушійну силу процесу



формування креативності персоналу підприємства. В процесі формування креативної особистості важлива роль відводиться розвитку мотиваційної спрямованості.

Мотиви складають основу мотиваційної спрямованості і є рушієм до дій в різних ситуаціях, які виникають в роботі персоналу, тому без вмотивованості не буде креативності. Структура мотивації є досить складною оскільки вона вміщує такі структурні компоненти, як: задоволення від самої діяльності, значення досягнення результату для особистості та мотивуючої сили винагороди за виконану роботу. Керівнику на підприємстві потрібно вміти ефективно формувати високий рівень мотивації та спонукати до креативної діяльності, через такі механізми впливу:

1. Створення сприятливого позитивного соціально-психологічного клімату в колективі
2. Формування креативного середовища.
3. Сприяння готовності до креативної діяльності в процесі роботи.
4. Врахування індивідуальних особливостей працівників в процесі креативної діяльності.
5. Вміло реалізовувати особистісно-орієнтований підхід в процесі прийняття рішення.
6. Своєчасно допомагати в процесі креативної діяльності.
7. Розуміти цілі, прагнення та бажання працівників в процесі реалізації креативних ідей.

В результаті вмілого застосування, вище наведених механізмів впливу в управлінській діяльності, керівник зможе отримати максимальну віддачу від працівників, оскільки вони будуть вмотивовані та з охоче будуть генерувати креативні ідеї.

Мотивація персоналу до креативної та інноваційної діяльності складається з сукупності внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають особистість до креативності, творчості, пошуку нового та досягати максимальних результатів. До внутрішньої мотивації відноситься: прагнення до самореалізації, зацікавленість у вирішенні проблем та бажанні застосувати свої знання. До зовнішньої мотивації відноситься: матеріальне заохочення та просування по кар'єрі. Важливу роль для креативності відіграє саме внутрішня мотивація.

З точки зору керівника можна виділити продуктивну і непродуктивну креативність. Продуктивна креативність заснована на заохоченні ініціативи, тобто на позитивній вмотивованості, наданні ресурсів, що потребує персонал, це активізує трудовий процес. Позитивна креативність характеризується зворотним зв'язком, керівник вкладає в персонал (тренінги), стимулює та надає можливість персоналу для самореалізації а у відповідь отримує інноваційний підхід до вирішення проблем. Коли домінує негативна мотивація (умови праці, зарплата, надурочна неоплачувана робота) вона провокує непродуктивну креативність, коли працівник закривається в собі, втрачає інтерес і зацікавленість у вивченні нового та прояві інноваційних підходів до вирішення проблем.



Тому для персоналу вкрай важливо бути вмотивованим до креативної управлінської діяльності. Керівнику потрібно всіляко підтримувати ініціативність вираження індивідуальності в роботі, заохочувати продукування креативного мислення та творчого підходу навіть до стандартних ситуацій.

Креативні ідеї розробляються у такій послідовності [3]:

- 1) виникнення нестандартної ситуації, яка потребує креативного рішення;
- 2) виникнення проблеми, діагноз проблеми, формування вимог до інформації;
- 3) вивчення проблеми: проведення дослідження, збір інформації, встановлення чітких критеріїв, які повинна задовольняти креативна ідея;
- 4) розроблення і вибір креативної ідеї: відмова від стереотипного способу мислення, генерування ідей, акумулювання ідей та їх критичний аналіз, логічне обґрунтування ідеї, визначення реальності ідеї серед інших можливостей;
- 5) планування нововведення: обговорення креативної ідеї, затвердження ідеї, оформлення і видача розпорядження про її впровадження, визначення ролі кожного виконавця у загальній системі впровадження;
- 6) впровадження креативної ідеї, контроль за впровадженням креативної ідеї та оцінка її ефективності, регулярний аналіз досягнутих успіхів.

Основою креативності є: практичне бачення, інтелект, винахідливість і самонавчання.

Т. Амайстайл у своїх дослідженнях виділяє три необхідних елементи креативності:

1. Компетенцію, яка включає в себе знання, навички, досвід.
2. Творче мислення, яке включає в себе гнучкість, винахідливість і наполегливість під час пошуку рішення, використання методів креативного мислення.
3. Мотивацію [1].

О.Кліпкова в своїх дослідженнях виділила такі фактори, що впливають на креативне становлення персоналу підприємства:

- Підтримку оточення. Працівник у своїй творчій діяльності потребує позитивного психологічного клімату для творчості в компанії, оцінки творчих ініціатив керівництвом.
- Робочу атмосферу, що повинна сприяти спільній роботі. Кожен працівник робить внесок в обговорення та утворення творчих ідей.
- Стиль керівництва, що повинен сприяти розвитку креативності на підприємстві, розвивати впевненість у собі та незалежність працівників, формувати можливість їх самореалізації.
- Вибір потрібних людей для вирішення конкретних ситуацій, наголос на особливості їх ролі та місця в організації.
- Ясність обов'язків, ролей і очікувань співробітників.
- Вибір відповідних навичок, інтересів та видів покладених обов'язків залежно від характеру особистостей.
- Конструктивну критику. Забезпечуючи співробітників чіткими



вказівками, отримується очікувана поведінка, а поряд із нею – відповідне передбачення реалізації цілей підприємства [2].

В розвинутих країнах світу інновації стають визначальними чинниками економічного зростання, тому, відповідно, інтелектуальний та креативний капітал перетворюються на основні фактори виробництва. Це виділяють й експерти Світового економічного форуму в Давосі, які називають креативність однією з найважливіших навичок майбутнього. У 2018 році під час Всесвітнього економічного форуму (WEF) у Давосі вперше відкрився «Український дім», на тему «Україна: креативність, інновації, можливості». У відповідності до світових трендів щодо розвитку креативної економіки в 2019 році Кабінет Міністрів України затвердив Розпорядження «Про затвердження видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій, щоб надати можливість визначати частку креативного сектору економіки та формувати шляхи його розвитку [4].

Економічний розвиток сучасності не можливий без інновацій а інновації не виникають без креативності, ось така пряма взаємозалежність між цими дефініціями. Сучасна креативна економіка не може існувати без інтелектуального генерування творчих ідей.

Отже, для розвитку та стимулювання креативного мислення персоналу менеджер має давати працівникам свободу діяльності, стимулюючи їх до роботи шляхом уточнення кінцевої мети та значущості її виконання. Також стимулювати формування творчих рішень до виконання завдання можна такими шляхами:

- створення атмосфери відвертості і взаємодії, у якій підлеглі зможуть стимулювати один в одному більшу обізнаність і висунення ідей;
- звільнення від зайвої владності і використання залежності підлеглих – традиційних схем управління. Усунення надмірності в адмініструванні, контролі і звітності;
- стимулювання з допомогою матеріальних важелів;
- урахування індивідуальних відмінностей, надання глибокої оцінки унікальним рисам характеру кожної особистості, її сильним і слабким сторонам;
- забезпечення людей вмотивованою роботою, яка породжує відчуття персонального та професійного зростання;
- забезпечення підлеглих проектами і завданнями, які викликають почуття повноти і завершеності;
- надання можливості оскарження ідей шляхом підвищення рівня поставлених завдань і проектів трохи складніших за відомі здібності підлеглих [5].

Висновки. Отже, креативність як процес пошуку та застосування інноваційних рішень стає одним з основних джерел створення конкурентних переваг сучасного підприємства. Основою креативності виступає вміння творчо мислити. Розвиток креативного потенціалу та його реалізація сприяють підвищенню ефективності діяльності організації в цілому, а використання інструментів інноваційності дозволяє швидко та творчо вирішувати складні



завдання у сфері організаційної політики підприємства. Для втілення креативних задумів потрібна енергія, управління енергією, будь-то персональної, командної та корпоративної – це запорука успішного втілення інновацій. Енергія в цьому аспекті потрібна для цілковитого занурення у процес генерування ідеї. Цю енергію можна ще назвати натхненням.

Отже, правильно вмотивований персонал створює середовище креативних ідей. Відмова від стереотипного мислення формує креативний підхід до вирішення проблем підприємства. Креативний персонал генерує інноваційні ідеї і завжди буде попереду в конкурентному середовищі сьогодення.

Література:

1. Амайстайл Т.М. Как убить творческую инициативу. Креативное мышление в бизнесе : Альпина Бизнес Букс, 2006.
2. Кліпкова О.І. Креативність та інноваційність як основні складові нового вектора в управлінні підприємством. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*, 2015. Вип. 2 (4). Ч. 2. С. 76–80.
3. Мала Н.Т. Креативність як складова ефективного управління. Електронний науковий архів Науково-технічної бібліотеки Національного університету «Львівська політехніка», 2011. С. 18–23.
4. Про затвердження видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій Кабінет міністрів України. Розпорядження від 24 квітня 2019 р. № 265-р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhnoyi-diyalnosti-yaki-nalezhat-do-kreativnih-industri>
5. Андрушків Б.М., Бойко О.Б., Вовк Ю.Я., Вовк І.П та ін. Управління інноваційною діяльністю: магістерський курс: підручник . Тернопіль : ФОП Паляниця В.А., 2015. 1146 с.

Abstract. *The article considers new approaches to the study of the importance of the creative component of personnel and its role in the management activities of a modern manager, analyzes the concepts of "creativity" and "creative personnel", describes the peculiarities of the relationship between the level of intellectual development and personality creativity. The main approaches to the essence and structure of creativity are systematized. The factors influencing the creative attitude of enterprise staff are outlined. It has been found that motivation is a stimulating factor for increasing the creativity of staff.*

Today's conditions and the peculiarities of the rapid development of informatization and digitalization cause profound transformational changes in society. In these realities, a fundamentally new state of civilization and culture is being formed, the main goals of which are the development of the value, innovation and creative component of personal development, which directly affects the intensification of innovation processes and the development of the creative potential of enterprise personnel. This helps to reduce social risks and becomes a factor of economic growth. The vector stimulus for the economic development of an enterprise is the innovativeness and creativity of its personnel, which increases the competitiveness of the enterprise. The purpose of our study is to clarify the relationship between staff motivation, innovation and creativity and the stimulating factors for their improvement.

The most important thing in management is to identify internal and external opportunities for staff development. In this case, it is important to take into account such factors as the level of achievement of strategic goals and the efficiency of the use of human resources of the enterprise.



The study of motivation of staff creativity is more common among foreign scholars, while in Ukraine it is mostly new and imperfectly studied, which led to the choice of our research. In the context of our study, we consider motivation as a driving force in the process of forming staff creativity. The development of motivational orientation plays an important role in the process of forming a creative personality.

Motives form the basis of motivational orientation and are the driving force for action in various situations that arise in the work of personnel, so without motivation there will be no creativity. The structure of motivation is quite complex because it includes such structural components as: satisfaction from the activity itself, the importance of achieving the result for the individual and the motivating power of reward for the work performed.

Therefore, it is extremely important for staff to be motivated to engage in creative management activities. The manager should support the initiative of expressing individuality in work in every possible way, encourage the production of creative thinking and creative approach even to standard situations.

Key words: *creativity, motivation, innovative development, creative personnel*