

**Болдарева Дар'я Андріївна**

2 курс, факультет соціології і права,  
НТУУ «КПІ»

Науковий керівник:

Єнін М.Н., к.с.н., доцент кафедри  
соціології ФСП НТУУ «КПІ»

## **Підходи до стимулювання творчого потенціалу співробітника в сучасній теорії управління**

Перехід країн до ринкової економіки та вихід підприємств на світову арену вимагає від них високої ефективності, конкурентоспроможності, впровадження нових технологій не тільки у виробничий процес, а й у процес управління персоналом. Тому перед управлінцями все частіше постає питання про те, як стимулювати творчий потенціал працівника, за умови досягнення їм вже високих результатів у своїй діяльності. Як зазначав Акіо Моріта, «Коли у нас вже є штат, сформований із підготовлених, розумних і енергійних людей, як наступний крок потрібно стимулювати їх творчі здібності» [1]

Вперше творчі ресурси як чинник успіху діяльності працівника та всієї компанії представлено у мотиваційні моделі «людських ресурсів», яка полягає в тому, що рівень успішності підприємства залежить від уміння керівництва підібрати групу компетентних, висококваліфікованих, відповідальних працівників, що зможуть проявити свої творчі здібності в нестабільних і складних умовах переходу до ринкових відносин.

Одним із сучасних підходів, орієнтованих на розвиток творчого потенціалу співробітника, є партисипативне управління. Головним аспектом його сутності є те, що працівники мають право самостійно організовувати і вирішувати певні аспекти своєї діяльності. Наприклад, це є вибір засобів для здійснення трудового процесу, залучення до постановки цілей й визначення строків їх досягнення, залучення до певних творчих чи організаційних груп певного рівня, об'єднання з іншими працівниками у так звані трудові бригади.

Новий сучасний підхід до менеджменту – самоменеджмент. Він спрямований на використання нових методик і засобів самореалізації і розкриття свого творчого потенціалу. Його поява зумовлена зростанням значення творчого потенціалу працівника в ролі капіталу організації, методики управління персоналом, що більше себе не виправдовують. За останні десятиріччя вже було розроблено декілька підходів до варіантів реалізації самоменеджменту. “Згідно концепції самоменеджменту Л. Зейварта – це ідея економії свого часу; В. Андреев вважає, що це ідея саморозвитку творчої особистості; для М. Вудкока й Д. Френсіса у подоланні власних обмежень; за думкою А. Хроленка через підвищення особистої культури ділового життя; ідея досягнення особистого ділового успіху у концепції Б. і Х. Швальбе”.[2]

Серед сучасних методів стимулювання творчого потенціалу працівників найбільш популярними є мозковий штурм, теорія рішення винахідницьких задач, метод синектики. Загалом недоліками цих методів є великі витрати часу для досягнення незначного результату або ж неспроможність прийняття рішення через порушення креативного середовища, що зумовлене недостатньою згуртованістю чи підготовкою учасників.

Мотивація і стимулювання є одним з найважливіших факторів в управлінні персоналом. Стимулювання творчих здібностей працівника є корисним для підприємства, якщо спрямоване на досягнення його цілей і призводить до появи інноваційних ідей.

Список використаних джерел:

1. Акіо Моріта Sony. Зроблено в Японії [Електронний ресурс] – Режим доступу:[http://success.am/wp-content/uploads/DownloadFiles/Made\\_in\\_Japan.pdf](http://success.am/wp-content/uploads/DownloadFiles/Made_in_Japan.pdf)
2. Н.П. Лукашевич Теория и практика самоменеджмента [Електронний ресурс] – Режим доступу:<http://bombabooks.com/book/113-teoriya-i-praktika-samomenedzhmenta-n-p-lukashevich/4-sovremennye-nauchnye-vzglyady-na-sushhnost-samomenedzhmenta.html>