

УДК 338.2

Світлана Михайлівна БОНДАРЕНКО, д.е.н., доцент
*доцент кафедри управління та смарт-інновацій
Київський національний університет технологій та дизайну
Київ, Україна*

ФОРМУВАННЯ КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Креативність персоналу є важливим чинником розвитку будь-якого підприємства, оскільки вона сприяє створенню нових ідей, покращенню продуктивності та конкурентоспроможності. В умовах швидких змін на ринку та розвитку технологій, здатність працівників генерувати інноваційні рішення стає ключовою для успіху компаній. Однак креативність не завжди є природною рисою, а скоріше результатом належного управління, створення сприятливого середовища та застосування методів, які стимулюють творчість на всіх рівнях організації.

Для формування креативності серед працівників необхідно створити атмосферу, в якій співробітники відчують себе вільно для вираження своїх ідей і пропозицій. Це може бути досягнуто через регулярні тренінги, майстер-класи, застосування методів мозкового штурму та інших інноваційних практик. Також важливо, щоб керівництво підтримувало ідеї своїх працівників і готове було інвестувати в їх реалізацію. Окрім того, створення команд, де різні спеціалісти можуть обмінюватися досвідом та ідеями, сприяє розвитку креативності. Креативність не обмежується лише відділами розробки нових продуктів, але й має місце у маркетингу, продажах, обслуговуванні клієнтів тощо.

У легкій промисловості, креативність персоналу може проявлятися у розробці нових колекцій одягу, використанні інноваційних матеріалів, у впровадженні нових методів виробництва, у партнерських відносинах підприємства із стейкхолдерами.

Підприємства легкої промисловості є креативними організаціями, що активно взаємодіють із зовнішнім середовищем і розглядають його не як джерело небезпеки та загроз, а сприймають як основу для виникнення креативних ідей для удосконалення діяльності. Креативна організація розглядає зовнішнє середовище як дружнє, воно стає простором для конструктивної взаємодії з рівноправними партнерами [5]. Активізація цієї взаємодії спонукає до все більшого прояву креативності і створює умови для генерації ідей на підприємствах легкої промисловості.

Важливим чинником креативності персоналу підприємства є лояльність співробітників до підприємства. Лояльність співробітника – відданість співробітника компанії, його бажання працювати, дотримуючись усталених цінностей, етичних кодексів, норм поведінки. У загальному випадку лояльність персоналу може означати вірність співробітників своїй організації. Можна говорити про лояльне відношення працівника у тому випадку, коли він проявляє або має намір виявляти добровільну активність, спрямовану на забезпечення інтересів організації. На основі опитувань співробітників підприємств легкої промисловості України розроблено модель лояльності персоналу підприємства. До цієї моделі увійшли: гідна винагорода за працю, можливість кар'єрного зростання, репутація роботодавця у суспільстві та рівень корпоративної культури організації.

Для досягнення досконалості підприємствам сьогодні потрібні співробітники, що думають творчо, креативно, роботи яких не обмежуються власною ділянкою робіт, здатні планувати і діяти ініціативно, активно брати на себе відповідальність, забезпечуючи інтереси підприємства. Посилення особистої відповідальності і активності, сприяння професіоналізму співробітників досягаються завдяки програмам поліпшення, а також підвищенню кваліфікації, командам удосконалення, метою яких є поліпшення якості продукції і процесів усього підприємства.

Щоб отримати креативних співробітників потрібний загальний план. До нього мають входити заходи з зовнішньої та внутрішньої мотивації персоналу, яка активно сприяє лояльності та задоволеності співробітників [2]. Подальша мотивація співробітників залежить від того, наскільки повно задоволені їх поточні потреби. І якщо персонал усвідомлює, що їх креативність буде гідно винагороджена і в них з'явиться можливість задовольняти потреби високого порядку, рівень задоволеності та лояльності зростає.

Генерування ідей та комерціалізація креативних ідей пов'язана з ризиками. Працівники мають бути позбавлені боязні покарання на помилки. Примус, як механізм, заснований на страху, має бути замінений іншими механізмами, заснованими на позитивній мотивації. Люди – джерело знань, ініціатив, творчості. Для прояву цих якостей треба створити виробниче середовище, що мотивує працівників до такої поведінки. Дуже важливим аспектом мотивації є реакція менеджменту на помилки, персоналу. Головна ідея полягає в тому, щоб надати людям не право на помилку, а право діяти самостійно. Акцент переноситься на навчання людей умінню оцінювати наслідки і діяти в умовах оцінки ризиків помилок. Створювана тут мотивація заохочує, з одного боку, відкритість поведінки людей при здійсненні і виявленні своїх і чужих помилок і, з іншого боку, визнає, що сам факт помилки є покаранням для самого автора (авторів) і ніхто і ніщо більше не потрібне для засудження [1, 2].

Однією з головних конкурентних переваг компаній-лідерів бізнесу є створення систем постійного поліпшення, в яких беруть участь майже усі працівники підприємств через гуртки, групи якості або інші форми, роблячи величезну кількість пропозицій по поліпшенню. Потік цих поліпшень приносить істотні доходи підприємству.

Як показує досвід, підприємства, які досягли успіху, постійно удосконалюються. Вони системно шукають можливості для удосконалення, знаходять їх та впроваджують у життя. Джерелами ідей для удосконалення може бути як власна діяльність, так і діяльність підприємств та організацій, які працюють в країні, так і за кордоном. Підприємства легкої промисловості повинні постійно займатися бенчмаркінгом з метою виявлення найкращого досвіду. Вони ефективно використовують знання і досвід співробітників, щоб максимізувати можливості удосконалення на підприємстві. Менеджери підприємства відкриті для прийняття та використання ідей від усіх заінтересованих сторін. Персонал заохочують широко дивитись на виникаючі проблеми, аналізувати шляхи їх вирішення. Працівники повинні не тільки виконувати процеси, але і удосконалювати їх. Підприємства ретельно охороняють свою інтелектуальну власність та використовують її для комерційних цілей там, де це можливо. Їх персонал постійно кидає виклик рутині та шукає можливості для постійних інновацій та удосконалень, що створюють додаткові цінності. Обов'язковим є визначення ризиків проєктів з удосконалення та порівняння їх з майбутніми вигодами.

Важливе значення для розвитку креативності персоналу є можливість навчання протягом життя, тому менеджери вдаються до навчання своїх співробітників як на робочому

місці так і поза ним. Навчання на робочому місці характеризується безпосередньою взаємодією з повсякденною роботою. Воно є більш дешевим і оперативним, що полегшує входження в навчальний процес працівників, які не звикли до навчання в аудиторіях. Навчання в організації може передбачати запрошення зовнішнього викладача для задоволення конкретних потреб у навчанні співробітників. Мета і порядок навчання в цьому випадку можуть губитися за поточною роботою і жорсткими тимчасовими рамками. Найважливішими методами навчання на робочому місці є: наставництво, делегування повноважень, ротація та ін. Навчання поза робочого місця включає усі види навчання за межами самої організації. Таке навчання дозволяє тимчасово вилучити співробітників, що навчаються, із трудової діяльності. Процес навчання в даному випадку краще спланований, глибше опрацьований. Доцільним є використання гейміфікації у процесі навчання. До числа основних методів навчання поза роботою відносяться: лекції, кейси, ділові ігри, моделювання, рольові ігри та ін. Особливим видом навчання є самоосвіта, тобто самостійне навчання працівників.

Корпоративна культура вирішальною мірою сприяє підвищенню позитивного іміджу, ділової репутації та забезпеченню конкурентоспроможності підприємства і дозволяє співробітникам пишатися своїм місцем роботи і цим самим забезпечувати партнерство працівників та підприємства. Тому корпоративна культура на підприємстві поряд з іміджем, репутацією роботодавця є важливим чинником при виборі місця роботи і багато людей орієнтуються саме на неї [4]. За допомогою корпоративної культури проявляються принципи підприємства, управлінський стиль, ділова спрямованість і соціальна відповідальність.

Отже, формування креативності персоналу є необхідною умовою для ефективної діяльності підприємства. Важливо не лише забезпечити відповідні умови для розвитку творчості, але й стимулювати постійне навчання та вдосконалення навичок працівників. Креативність є потужним інструментом для вирішення проблем та досягнення інновацій у різних сферах підприємства. Для досягнення високих результатів необхідно інвестувати в розвиток корпоративної культури, що сприятиме виникненню нових ідей, які можуть призвести до покращення якості продукції та підвищення ефективності роботи. Креативність персоналу не є випадковим явищем, а є результатом правильно організованого процесу управління та розвитку. Тільки в умовах, де цінуються нові ідеї та ініціативи, підприємства можуть досягти високих результатів і залишатися конкурентоспроможними на ринку.

Література

1. Бондаренко С.М. Нейроменеджмент організацій як інструмент підвищення якості життя людей у сучасному суспільстві. Матеріали II Міжнародної конференції «Управління якістю в освіті та промисловості: досвід, проблеми та перспективи». Львів, 28-30 травня 2015 року. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2015. С. 124-125.
2. Бондаренко С.М. Активізація креативності персоналу по забезпеченню якості продукції на підприємствах індустрії моди. *Сучасні детермінанти розвитку бізнес-процесів в Україні* : матеріали виступів III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (11 квітня 2019 р., м. Київ). Київ : КНУТД, 2019. С. 221-224.
3. Касич А.О. Тенденції та моделі розвитку електронної торгівлі в умовах цифрової економіки. *Проблеми економіки*. 2024. № 2. С. 74-82.
4. Корпоративна соціальна відповідальність. Гирик О. та ін.; за заг. ред. Т.С. Смовженко та А.Я. Кузнєцової. Київ : УБС НБУ, 2009. 258 с.
5. Самокиш О.В. Креативний менеджмент. Київ : Кондор-Видавництво, 2016. 204 с.