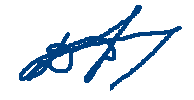
**Крикуненко Дмитро Олександрович. Інноваційний розвиток підприємства на засадах управління креативністю персоналу.- Дис. канд. екон. наук: 08.00.04, Держ. ВНЗ "Донец. нац. техн. ун-т". - Донецьк, 2014.- 239 с.**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

«ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

*На правах рукопису*



КРИКУНЕНКО ДМИТРО ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 658:330.341.1:005.95

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

Спеціальність 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами

(за видами економічної діяльності)

Дисертація

на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

Науковий керівник –

доктор економічних наук,

професор Мартякова О.В.

* Донецьк – 2014

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ 10

1.1. Креативність у системі інноваційного розвитку підприємства 10

1.2. Моделі управління креативністю персоналу 32

1.3. Концепція інноваційного розвитку підприємства на засадах управління

креативністю персоналу 53

Висновки до розділу 1 69

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ 72

2.1. Аналіз рівня інноваційного розвитку підприємств 72

2.2. Аналіз методів оцінки креативності персоналу 84

2.3. Діагностика креативності персоналу 97

Висновки до розділу 2 107

РОЗДІЛ 3 НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ 110

3.1. Модель мотивації креативності персоналу підприємства 110

3.2. Науково-методичний підхід до оцінки потенціалу креативності персоналу підприємства 131

3.3. Реалізація моделі мотивації креативності персоналу 162

Висновки до розділу 3 177

ВИСНОВКИ 180

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 183

ДОДАТКИ 205

* ВСТУП

**Актуальність теми.** Діяльність широкого кола суб’єктів господарювання, пов’язана з розробкою та впровадженням інноваційних продуктів на підприємствах різних галузей промисловості України, потребує від персоналу оволодіння новими знаннями, навичками, а також широким спектром методичних підходів, які можуть бути використані для багатьох організаційних завдань щодо створення інновацій.

Вимоги такого роду, у свою чергу, передбачають: використання нестандартних, креативних підходів, що можуть бути ефективно реалізовані з метою розв’язання складних функціональних ситуацій, які виникають в умовах здійснення управління підприємствами; професійно-кваліфікаційну переорієнтацію відповідно до трансформаційних перебудов; застосування креативності як одного з ключових чинників саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення особистості та забезпечення сталого інноваційного розвитку підприємства.

Теоретичні і практичні аспекти управління креативністю персоналу та забезпечення інноваційного розвитку підприємств відображено в багатьох наукових працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, а саме: В. Гейця, Х. Гейвіна, Ф. Баррона, Д. Харінгтона, Р. Стернберга, Н. Козачук, І. Маркіної, С. Леонової, В. Юкіша, К. Процака, О. Просовича, К. Тейлора, Р. Муні, Т. Тюріної, О. Мельникова, В. Дементьєва, В. Вишневського, Я. Хоменко, О. Кендюхова, І. Швець, О. Мартякової, О. Захарової, М. Білопольського, Т. Коваленко, Д. Богоявленської, Дж. Гілфорда, Е. Торренса, Р. Мейа, М. Рорбаха, Е. де Боно, Х. Грубера, І. Львової, О. Хайєма, Т. Любарта, Є. Ільїна, А. Дороніна, В. Дружиніна, М. Костюченка, Т. Левадної, Г. Решетнікової, А. Дунської, З. Гука, Ю. Шипуліної, С. Ілляшенка, М. Дороніної, В. Геєць, О. Біловодської, В. Касьяненка, В. Семиноженка та ін.

Незважаючи на численні експериментальні й теоретичні дослідження вітчизняних і зарубіжних представників різних наукових шкіл, проблемний характер вивчення креативності потребує додаткових зусиль, що мають бути спрямовані на вдосконалення, використання та розробку якісно нових теоретичних положень щодо дослідження сутності креативності, проведення аналізу основоположних компонентів інтелектуально-креативних ресурсів працівників, факторів, які необхідно враховувати у процесі управління креативністю персоналу, принципів та методології оцінки рівня креативності співробітників саме в площині її комерційного використання, для ефективної підтримки процесу інноваційної діяльності та становлення суб’єктів господарювання різних галузей промисловості.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до напрямів науково-дослідних робіт: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» МОН України за темою«Управління техніко-економічним потенціалом системи вугледобувних підприємств в умовах фінансових, екологічних та соціальних обмежень» (номер державної реєстрації 0107U011019, 2007-2012 рр.), в рамках якої обґрунтовано значення креативності персоналу як ключового фактора інноваційного розвитку підприємства; Інституту економіки промисловості НАН України за темою: «Механізм регулювання взаємодії партнерів у соціальних проектах» (номер державної реєстрації 0111U008355, 2011-2012 рр.), в рамках якої автором розроблено рекомендації щодо вдосконалення механізму регулювання партнерства у соціальних проектах з метою забезпечення інноваційного розвитку підприємств на засадах управління креативністю персоналу.

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертаційної роботи полягає у розширенні і поглибленні теоретичних основ та методичного забезпечення інноваційного розвитку підприємств на засадах удосконалення управління креативністю персоналу.

Відповідно до поставленої мети дослідження було поставлено та вирішено такі завдання:

- узагальнено теоретичні основи креативності в системі інноваційного розвитку підприємства та здійснено класифікацію компонентів інтелектуально-креативних ресурсів працівника;

- проаналізовано моделі і методи управління креативністю персоналу;

- розроблено концепцію інноваційного розвитку підприємства на засадах управління креативністю персоналу;

- визначено рівень потенціалу інноваційного розвитку підприємств та відповідні коефіцієнти інноваційної активності;

- систематизовано методи оцінки креативності персоналу;

- проведено діагностику креативності персоналу підприємств машинобудування;

- удосконалено модель мотивації креативності персоналу, засновану на використанні матеріальних і нематеріальних методів стимулювання;

- обґрунтовано науково-методичний підхід до оцінки потенціалу креативності персоналу на основі побудови тривимірної векторної моделі інтерпретації креативності;

- реалізовано модель мотивації креативності персоналу підприємства.

*Об’єкт дослідження*–процес забезпечення інноваційного розвитку підприємства на засадах управління креативністю персоналу.

*Предмет дослідження*– сукупність теоретичних основ, методичних положень і практичних засад управління креативністю персоналу для забезпечення інноваційного розвитку підприємства.

**Методи дослідження.** Методологічною та теоретичною основою дослідження є фундаментальні положення економічної теорії, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених у сфері забезпечення інноваційного розвитку підприємства на засадах управління креативністю персоналу.

У процесі дослідження використано загальнонаукові методи пізнання: теоретичного узагальнення (для дослідження теоретико-прикладних основ й особливостей застосування креативності персоналом підприємств у процесі створення інноваційних продуктів, продукування креативних ідей, прийняття управлінських та інженерно-технічних рішень); групування та класифікації (для визначення структури компонентів інтелектуально-креативних ресурсів працівника); статистичного аналізу (для обробки результатів оцінювання креативності працівників); порівняння (для виявлення системних перешкод у процесі вдосконалення управління креативністю персоналу та окремих методичних підходів до розвитку креативності кадрів); структурно-функціонального аналізу (для розробки концепції управління креативністю персоналу та моделі мотивації креативності персоналу); економіко-математичного моделювання (для формалізації науково-методичного підходу до оцінки потенціалу креативності персоналу).

Інформаційну основу дослідження становлять аналітичні звіти і дані міжнародної та вітчизняної статистики, періодична література, монографії, результати власних досліджень автора, виконаних на підприємствах машинобудування.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в поглибленні теоретико-методичних основ і розробці науково-практичних рекомендацій щодо забезпечення інноваційного розвитку підприємств на засадах управління креативністю персоналу.

Конкретні наукові результати, що характеризують новизну дослідження, полягають у такому:

*уперше:*

розроблено концепцію інноваційного розвитку підприємства на засадах управління креативністю персоналу, що побудована з урахуванням факторів і бар’єрів розвитку креативності кадрів і передбачає визначення компонентів інтелектуально-креативних ресурсів, здійснення діагностики фактичного рівня креативності та потенціалу розвитку креативності працівників, упровадження якої дозволяє забезпечити трансформацію креативного потенціалу у креативну працю та інтенсифікувати процес розробки і реалізації інноваційних продуктів підприємством;

*удосконалено:*

систему методів управління креативністю персоналу на основі систематизації алгоритмічних і неалгоритмічних методів управління креативністю, поєднання яких дозволяє створити креативне організаційне середовище та стимулювати процес розробки інноваційних продуктів на підприємстві;

модель мотивації креативності персоналу на основі результатів оцінки потенціалу інноваційного розвитку підприємств, яка передбачає використання матеріальних та нематеріальних методів стимулювання персоналу, формування системи оцінювання внеску кожного працівника у створення інноваційних продуктів шляхом визначення ключових показників ефективності, що дозволяє збільшити рівень використання креативних здібностей персоналу;

систему діагностики креативності персоналу, яка, на відміну від існуючих, враховує принципи і умови середовища креативної праці та дозволяє розподілити працівників на групи за рівнем і потенціалом розвитку креативності та визначити доцільність реалізації заходів щодо застосування методів управління креативністю персоналу;

*дістали подальшого розвитку:*

науково-методичний підхід до оцінки потенціалу креативності персоналу, заснований на класифікації компонентів інтелектуально-креативних ресурсів працівника та побудові тривимірної векторної моделі інтерпретації креативності, що дозволяє здійснити оцінку фактичного рівня та потенціалу розвитку креативності персоналу для забезпечення інноваційного розвитку підприємства;

понятійно-категоріальний апарат дослідження креативності в системі інноваційного розвитку підприємства через надання авторського визначення таких понять: креативність – здатність працівника до творчого самоствердження та самовдосконалення на основі універсальних принципів організаційної поведінки й особистісних можливостей генерувати новаторські ідеї, приймати креативні управлінські рішення, створювати інноваційні продукти; компоненти інтелектуально-креативних ресурсів– система взаємопов’язаних, фундаментальних елементів, що утворюють єдину структуру інтелектуально-креативних ресурсів особистості; інтерпретація креативності – тлумачення когнітивних, особистісних, мотиваційних особливостей працівника, необхідних для забезпечення ефективної інноваційної діяльності та інноваційного розвитку підприємства, визначення фактичного рівня і потенціалу розвитку креативності особистості і персоналу в цілому.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що здійснені розробки і надані рекомендації утворюють організаційно-методичне забезпечення інноваційного розвитку підприємств на засадах управління креативністю персоналу.

Дослідження рівня креативності персоналу та оцінка розвитку компонентів інтелектуально-креативних ресурсів, що впливають на процес використання та розвитку креативності персоналу, здійснено на підприємствах машинобудування ТОВ «НВП «Системавтоматика», ТОВ «Промспецавтоматика» і ТОВ «НВП «ОЗОН С», що безпосередньо приймають участь у розробці та реалізації інноваційних продуктів та інноваційних систем управління. Одержані результати дали змогу встановити існуючий рівень та потенціал розвитку креативності персоналу (працівника).

Методичний підхід до оцінки фактичного рівня і потенціалу розвитку креативності персоналу підприємства застосовано у діяльності ТОВ «Промспецавтоматика» (довідка № 124/9-54п від 08.08.2012 р.); пропозиції щодо удосконалення системи мотивації персоналу з метою активізації та інтенсифікації процесів створення інноваційних продуктів, прийняття креативних управлінських та інженерно-технічних рішень впроваджено у діяльність ТОВ «Науково-виробниче підприємство «Системавтоматика» (довідка № 13/173 від 12.08.2012 р.) і ТОВ «Науково-виробниче підприємство «ОЗОН С» (довідка № 123/9-54п від 08.06.2013 р.).

Окремі положення дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі Криворізького відокремленого підрозділу Запорізького інституту економіки та інформаційних технологій при підготовці навчально-методичних матеріалів і викладанні дисциплін «Управління персоналом», «Менеджмент персоналу» та «Організаційна поведінка» (акт № 361 від 30.09.2013 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійно виконаною науковою працею. Одержані наукові положення, розробки, результати, висновки і рекомендації знайшли відображення в опублікованих працях автора. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, використано тільки ті ідеї та положення, які запропоновані автором особисто.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення, висновки і результати дисертаційної роботи доповідалися, обговорювалися та дістали схвальну оцінку на наукових і науково-практичних конференціях, форумах і семінарах, зокрема: V Міжнародній науково-практичній конференції «Маркетинг інновацій і інновації в маркетингу» (м. Суми, 2011 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми управління виробництвом» (м. Донецьк, 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Особливості функціонування підприємств України в сучасних економіко-правових умовах» (м. Дніпропетровськ, 2011 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми економіки 2011» (м. Київ, 2011 р.); VI Міжнародній науковій конференції студентів і молодих вчених «Проблеми управління виробничо-економічною діяльністю суб’єктів господарювання» (м. Донецьк, 2012 р.); V Міжнародному науково-практичному семінарі «Структурно-інституціональна трансформація та безпека економіки регіонів України в процесі модернізації держави» (м. Запоріжжя, 2012 р.); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Інноваційні технології в економіці та бізнесі» (м. Хмельницький, 2012 р.); «Инновационные процессы и корпоративное управление» (м. Мінськ, 2012 р.); Міжнародних форумах-конкурсах «Проблемы недропользования» (м. Санкт-Петербург, 2012 р., 2013 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано у 18 наукових працях загальним обсягом 4,38 д.а., з яких особисто автору належить 4,12 д.а., у тому числі 9 публікацій у наукових фахових виданнях, 9 – у матеріалах конференцій.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі розвинуто теоретико-методичні основи забезпечення інноваційного розвитку підприємств на засадах управління креативністю персоналу. За результатами дослідження обґрунтовано та сформульовано такі висновки і рекомендації:

1. Узагальнено теоретичні основи креативності персоналу як ключового елемента забезпечення інноваційного розвитку підприємства та здійснено класифікацію компонентів інтелектуально-креативних ресурсів працівника за такими складовими: когнітивною, особистісною, мотиваційною, організаційного середовища. Запропоновано визначення понять «креативність» як здатності працівника до творчого самоствердження та самовдосконалення на основі універсальних принципів організаційної поведінки й особистісних можливостей генерувати новаторські ідеї, приймати креативні управлінські рішення, створювати інноваційні продукти; «компоненти інтелектуально-креативних ресурсів»– система взаємопов’язаних, фундаментальних елементів, що утворюють єдину структуру інтелектуально-креативних ресурсів особистості; «інтерпретація креативності» – тлумачення когнітивних, особистісних, мотиваційних особливостей працівника, необхідних для забезпечення ефективної інноваційної діяльності та інноваційного розвитку підприємства, визначення фактичного рівня і потенціалу розвитку креативності особистості і персоналу в цілому.

2. Удосконалено систему методів управління креативністю персоналу шляхом систематизації алгоритмічних і неалгоритмічних методів управління процесами генерування креативних ідей, прийняття креативних управлінських та інженерно-технічних рішень, використання яких дозволяє створити креативне організаційне середовище, а у поєднанні з інструментами мотивації – стимулювати процес розробки інноваційних продуктів на підприємстві.

3. Запропоновано концепцію інноваційного розвитку підприємства на засадах управління креативністю персоналу, що базується на визначенні фактичного рівня креативності працівників, реалізації науково-методичного підходу до оцінки потенціалу креативності кадрів, упровадженні моделі мотивації креативності, оцінці ефективності заходів щодо підвищення ефективності використання креативних здібностей працівниками. Управління креативністю персоналу спрямовується на створення додаткових мотиваторів прояву творчої енергії працівників та передбачає трансформацію креативного потенціалу підлеглих у креативну працю.

4. Проаналізовано рівень інноваційного потенціалу підприємств машинобудування шляхом визначення показників інноваційної активності і забезпеченості фінансовими ресурсами процесу інноваційної діяльності. На основі розрахунків коефіцієнтів інноваційної активності підприємств обґрунтовано доцільність розробки стратегії підвищення їх інноваційної активності та реалізації відповідних заходів з управління креативністю персоналу.

5. Встановлено, що забезпечення інноваційного розвитку підприємства на засадах управління креативністю персоналу має передбачати проведення регулярної діагностики і моніторингу рівня та потенціалу розвитку креативності співробітників. Вирішення зазначеного завдання передбачає необхідність дослідження рівня вербальної та невербальної креативності, потенціалу її розвитку, здійснення аналізу індивідуально-психологічних особливостей працівників, що дозволяє здійснити вибір і реалізувати найбільш ефективні заходи із розвитку й використання креативних здібностей персоналу.

6. Удосконалено систему діагностики креативності персоналу, що враховує принципи й умови середовища креативної праці і дозволяє здійснити оцінку фактичного рівня розвитку креативності; розподілити працівників на групи з низьким і високим рівнями та потенціалом розвитку креативності. У відповідності до проведеного групування приймаються рішення про реалізацію моделі мотивації креативності кадрів, що спрямовується на інтенсифікацію процесу розробки інноваційних продуктів персоналом підприємства.

7. Удосконалено модель мотивації креативності персоналу, яка передбачає використання матеріальних та нематеріальних методів стимулювання персоналу, формування системи оцінювання внеску кожного працівника у створення інноваційних продуктів шляхом визначення ключових показників ефективності та сприяє ефективному використанню креативних здібностей співробітників у процесі створення інноваційних продуктів і трансформації їх креативного потенціалу у креативну працю.

8. Обґрунтовано механізм формування і розподілу коштів на стимулювання працівників, що передбачає розрахунок суми цільових коштів на мотивацію креативності кадрів; визначення показників винагороди працівників, задіяних у креативній праці, за створення інноваційних продуктів, який створює підґрунтя для реалізації моделі мотивації креативності персоналу підприємства.

9. Обґрунтовано науково-методичний підхід до оцінки потенціалу розвитку креативності персоналу, що передбачає здійснення оцінки розвитку окремих компонентів інтелектуально-креативних ресурсів працівника, побудову тривимірної векторної моделі інтерпретації креативності, врахування результатів діагностики креативності персоналу підприємств машинобудування та дозволяє оцінити фактичний рівень та потенціал розвитку креативності персоналу підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альтшулер А. И. Алгоритм повышения качества подготовки и принятия управленческих решений для менеджеров и специалистов / А. И. Альтшулер // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 37 (202). – С. 30–36.
2. Альтшуллер Г. С. Найти идею. Введение в теорию решения изобретательских задач / Г. С. Альтшуллер. – 2-e изд., испр. и доп. – Новосибирск : Наука, 1991. – 224 с.
3. Альтшуллер Г. С. О психологии изобретательского творчества / Г. С. Альшуллер, Р. Б. Шапиро // Вопросы психологии. – 1956. – № 6. – С. 37–49.
4. Артюшкова Г. В. Стимулювання інноваційної діяльності [Електронний ресурс] / Г. В. Артюшкова. – Режим доступу : http://masters.donntu.edu.ua/2004/fem/ artyushkova/diss/index.htm
5. Бардадим О. І. Роль спадковості та середовища в мотивації креативності персоналу / О. І. Бардадим // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 2 (92). – С. 123–128.
6. Білопольський М. Г. Пріоритетні напрями управління інноваційним потенціалом підприємств України в умовах глобалізації / М. Г. Білопольський // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції. – 2012. – № 6 (19). – С. 126–129.
7. Бехтерев C. Майнд-менеджмент. Решение бизнес-задач с помощью интеллект-карт / С. Бехтерев. – М. : Альпина Паблишер, 2011. – 312 с.
8. Бешелев С. Д. Математико-статистические методы экспертных оценок / С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гурвич. – М. : Статистика, 1982. – 263 с.
9. Богоявленская Д. Б. Психолого-философский анализ творчества / Д. Б. Богоявленская // Междисциплинарный подход к исследованию научного творчества : сб. статей. – М. : Наука, 1990. – С. 71–82.
10. Булка Н. І. Розвиток креативності у молодших школярів із порушеними соціальними зв’язками : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н. І. Булка. – Одеса, 2005. – 19 с.
11. Буш Г. Я. Основы эвристики для изобретателей / Г. Я. Буш. – Рига : Знание, 1977. – 95 с.
12. Бьюзен Т. Суперпамять / Т. Бьюзен. – Мн. : Попурри, 2008. – 212 с. – 5-е изд.
13. Бьюзен Т. Книга по картам ума / Т. Бьюзен, Б. Бьюзен. – Мн. : Попурри, 2007. – 320 с.
14. Вейл П. Искусство менеджмента : учеб. пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / П. Вейл. – Самара : Дом Бахрах-М, 2005. – 768 с.
15. Воскобойников В. М. Как определить и развить способности ребенка / В. М. Воскобойников. – СПб. : Респекс, 1996. – 432 с.
16. Выготский М. Я. Справочник по элементарной математике / М. Я. Выготский. – М. : Госфизматлит, 1958. – 412 с.
17. Гаджиев Ч. М. Организация коллективного изобретательства / Ч. М. Гаджиев // Исследование проблем коллективного творчества. – М. : Наука, 1983. – С. 266–279.