

2. Механизмы управления эколого экономическими системами / В.Н. Бурков та інш.; под ред. С.Н. Васильева. Москва: Физматлит, 2008. 244 с.
3. Маслоковская Е.П. Пакеты инструментов экологического регулирования. *Методы решения экологических проблем* / под ред. Л.Г. Мельника, Е.В. Шкарупы. Сумы: СумГУ, 2010. С. 153–164.
4. Сайт ПрАТ «Дубномолоко» <https://www.komo.ua/uk>
5. Запольський А.К. Водопостачання, водовідведення та якість води: підручник / А.К. Запольський. – К.: Вища шк., 2005. – 671 с

Шевченко В.В., магістранта кафедри
менеджменту
Науковий керівник: Лозова О.В., к.е.н.,
доцент, доцент кафедри менеджменту ВНЗ
Укоопспілки «Полтавський університет економіки і
торгівлі», м. Полтава, Україна

УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Творчість кожного індивіда активізує інноваційну діяльність вітчизняних підприємств в цілому і завдяки закону синергії перетворюються на креативний потенціал персоналу, який здатний наситити ринок новими ідеями та підвищити ділову активність компанії. Саме така взаємодія: творчість індивіда – креативний потенціал підприємства – інноваційна політика держави, і відповідає ринковій економіці, тому що нововведення, надають конкурентні переваги, а креатив - це творчий розвиток особистості, що впливає на зростання ефективності праці персоналу, який думає нетрадиційним шляхом, і має прагнення до самоактуалізації.

Креативний потенціал розглядається як особистісна здатність залишатися в творчому тоні, здатність реалізувати свій потенціал творчої особистості в професійному середовищі та отримання ділових результатів від творчості. Щодо підприємств, то ефективна творча діяльність є обов'язковою складовою креативного потенціалу, яка охоплює всі етапи інновацій та їх реалізації, тобто досягнення бізнесом бажаних результатів. Затримка часу є важливою проблемою, щодо швидкості перетворення ідей, а тому мотиваційні важелі повинні бути обрані на кожен етап життєвого циклу інновацій.

Таким чином, наступними об'єктивними причинами, які впливають на розвиток креативного потенціалу персоналу на базі підприємства є такими:

- по-перше, це еволюційна вимога часу, що підсилює інновації у всіх сферах;
- по-друге, це прогрес, який по суті є відображенням розвитку як особистості, так і підприємства;
- по-третє, це новий інструмент, який збільшує адаптаційну здатність підприємства та персоналу;
- по-четверте, це конкурентна перевага - принципово іншого характеру;
- по-п'яте, інформаційне та інтелектуальне суспільство є результатом креативної діяльності, серед усіх інших чинники, які відповідно стимулюють творчість.

Інформаційне та інтелектуальне суспільство значно змінює суть роботи, додаючи креативну складову до неї. З'являються нові професії, які вимагають творчості; нові стосунки між людьми і з факторами виробництва; нові організаційні структури, практики управління тощо.

Ефективне управління процесу розвитку креативності персоналу підприємства передбачає врахування кожного з компонентів креативних ресурсів працівника, пов'язаних з умовами внутрішньо-організаційного середовища, когнітивними, особистісними, мотиваційними особливостями людини. При розробленні ефективної моделі мотивації працівників креативної праці необхідно вирішити декілька ключових завдань:

- розробити й реалізувати механізм оцінки внеску кожного працівника в розроблення креативних продуктів з метою виявлення ключових співробітників, креативні ідеї яких впливають на створення інновації;
- побудувати рейтинг найбільш креативних працівників;
- розробити механізм використання матеріальних і нематеріальних методів стимулювання працівників за креативну працю.

Таким чином, креативний потенціал - це вже не окрема складова, яка набуває широкого поширення при одночасному використанні сучасної інформації та комп'ютерних технологій, та спрощує реалізацію інноваційних ідей і веде їх до комерційного ефекту.

Отже, розвиток культу креативної творчості – це пріоритет менеджерів. Вони повинні ефективно використовувати цей мотиваційний механізм, пам'ятаючи про те, що мотивація залежить від типу організаційної культури, стиль управління та власні погляди менеджерів на лідерство. Наприклад, авторитарний стиль управління не стимулює виникнення творчого лідера. Цей тип управління є бюрократичним в Україні, а його природа передбачає чітке дотримання правил, формалізацію функцій персоналу.

Шевчук І., студентка

Науковий керівник: Шостак Л.В., к.е.н., доцент

Східноєвропейський національний університет
ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Функціонування підприємств на ринку та перспективи його подальшої діяльності залежать від багатьох чинників, що, у свою чергу, визначаються його потенціалом, який відображає можливості підприємства у різних сферах діяльності.

Конкурентоспроможність потенціалу підприємства є важливим показником рівня його розвитку. Щоб вижити у конкурентній боротьбі, кожне підприємство ставить перед собою завдання щодо підвищення рівня конкурентоспроможності не лише продукції, але й підприємства та його потенціалу. Для ефективного ведення діяльності кожен суб'єкт господарювання