

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом і економіка праці  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
(шифр та найменування спеціальності)  
за бакалаврською програмою професійного спрямування  
(назва освітньої програми)

на тему: **«Управління творчим потенціалом працівників компанії  
на прикладі ФОП «Гордійчук» »**  
(назва теми)

**Виконавець:**  
студентка 4 курсу ФЕУП  
**Арутюнян А.С.**  
(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**  
к.е.н., доцент  
(науковий ступінь, вчене звання)  
**Сорока О.В.**  
(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми:** сфера надання послуг розважального типу с кожним роком стає більш розвиненим та конкурентоспроможним. А для того, щоб компанії, організації могли залишатися на ринку, вони повинні створювати умови для розвитку творчості, креативності персоналу.

**Мета дослідження:** аналіз управління творчим потенціалом працівників компанії ФОП «Гордійчук», та впровадження заходів щодо поліпшення креативного менеджменту та управління талантами.

**Завдання дослідження:** визначити поняття творчого потенціалу; оцінка творчого персоналу; проаналізувати сучасний креативний менеджмент в сфері управління персоналом; досліджувати творчий потенціал персоналу; спроводити креативний менеджмент та тренінги креативності.

**Об'єкт дослідження:** творчий потенціал персоналу компанії ФОП «Гордійчук»

**Предмет дослідження:** поняття творчого потенціалу та його значення в компанії ФОП «Гордійчук».

**Методи дослідження:** анкетне опитування, метод аналізу, метод узагальнення.

**Інформаційна база дослідження:** планова та звітна документація ФОП «Гордійчук», наукові праці з проблем управління творчим потенціалом.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел (45 найменувань), та 4 додатків. Загальний обсяг роботи складає 90 сторінок. Основний зміст викладено на 78 сторінках. Робота містить 20 таблиць, 19 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретичні основи дослідження творчого потенціалу працівників»** розглянуто поняття творчого потенціалу, її оцінка, та сучасний креативний менеджмент в сфері управління персоналом.

У другому розділі **«Аналіз формування та розвитку творчого потенціалу працівників проаналізовано персонал компанії ФОП «Гордійчук»**, надана загальна характеристика компанії, досліджено творчий потенціал персоналу.

У третьому розділі **«Рекомендації щодо формування та розвитку творчого потенціалу працівників компанії ФОП «Гордійчук»** запропоновано впровадження креативного менеджменту, впровадження тренінгів креативності в компанії.

## ВИСНОВКИ

Креативний менеджмент є досить новим поняттям і являє собою самостійну галузь управлінської науки та професійної діяльності, яка спрямована на формування сучасних умов розвитку організації.

Предметом креативного менеджменту є креативний процес та механізми управління ними. Об'єкт являє собою процес прийняття управлінських рішень за допомогою послідовної сукупності процедур, що утворюють загальну схему управління творчим процесом.

У роботі проведено аналіз творчого потенціалу компанії ФОП «Гордійчук».

ФОП «Гордійчук» було засновано в Одесі 08.10.2015 р. Компанія існує у 67 містах, та більш ніж у 5 країнах. Загальна чисельність працівників- 55 осіб, де кожен має свої функції, посаду. Фінансування матеріальних витрат здійснюється компанією самостійно.

Сегмент ринку являється надання розважальних послуги, а саме, організація заходів різноманітного характеру з конкурсно-розважальною програмою та додатковими пристосуваннями технічного характеру. Зайнятість даного сегмента: середня.

В цілому, діяльність компанії має прибутковий характер. Компанія надає більшу перевагу на розвиток працівників у творчій, креативній сфері для того, щоб ефективність праці підвищувалась і щоб залишатися в курсі всіх інновацій щодо даної сфери розважального типу.

Також було проаналізовано техніко-економічна хааркетристика об'єкта дослідження, проведено аналіз та дослідження персоналу.

За техніко-економічними показниками спостережується підйом та зростання заробітної плати зі зростанням чисельності персоналу. Починаючи

з 2018 р. увагу було поділено на наймання більшої кількості працівників та зменшити плинність кадрів, яка зараз дорівнює майже 5%, що є допустимим результатом.

Проведений аналіз оцінки творчого потенціалу методом експертних оцінок показав, що рівень творчого потенціалу повністю достатній для даної організації. Зміни у кращу сторону відбудуться за умови підвищення креативності персоналу, тому необхідно стимулювати його. Головною задачею являється збереження існуючого персоналу в організації, недопущення плинності кадрів.

Також було проведено опитування щодо оцінки творчого потенціалу, та можна сказати, що рівень творчого потенціалу більш ніж задовільний. Для цього, були зроблені висновки та підкреслили моменти, на які потрібно звернути більше уваги за метою підвищення творчого потенціалу.

Був складений SWOT-аналіз компанії, де побачили слабкі сторони та погрози, завдяки чому були розроблені у третьому розділі рекомендації, щодо розвитку творчого потенціалу.

SWOP-аналіз показує, що компанії потрібно розвивати можливості залучення працівників до формування цілей з метою підвищення ефективності організації праці та її результативності. Також, не забувати кваліфікувати працівників, щоб не знижати імідж, тому що вона надає нову, сучасну послугу порівняно з іншими розважальними компаніями. Та не забувати про наявність такого критерія, як «креативність» працівника.

Тому, є актуальним запровадити креативний менеджмент, що обумовлено потребою «розкріпачення» особистості у колективі.

Виходячи з цього, були рекомендовані впровадити тренінги креативності та заходи щодо поліпшення креативного менеджменту, психологічного клімату компанії, управління талантами.

Проведені розрахунки ефективності тренінгу свідчать, що участь працівників ФОП «Гордійчук» у тренінгу креативності принесе вигоду підприємству у вигляді додаткового річного доходу у сумі 93300 грн. При цьому віддача від вкладених інвестицій буде складати 200%, а строк окупності даного заходу – 6 місяців. Що доводить, впровадження цього проекту вигідним.

Ще одним заходом опимізувати витрати на підтримку корпоративної культура є: витрати на навчання персоналу; витрати на проведення тренінгів; корпоративні заходи; адаптацію нових співробітників; підбір персоналу; мотивацію співробітника (матеріальну та нематеріальну).

Завдяки вищевказаним заходам, вони будуть сприяти позитивно для майбутнього розвитку компанії, та завдяки цьому, вона зможе покращити свою діяльність та усунути недоліки, які заважають підвищенню ефективності праці.

