

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
д.е.н., с.н.с. Познанська І. В. _____
(підпис)
“ ” _____ 2024 р.

РЕФЕРАТ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньою програмою професійного спрямування
«Економіка та управління в HR-індустрії»**

**на тему: «Розвиток та підтримка творчого потенціалу персоналу»
(на прикладі КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради»)**

Виконавець:

студентка 43 групи ФЕУП
Запиченко В. В.

(підпис)

Науковий керівник:

к.е.н., доцент
Сорока О. В.

(підпис)

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність роботи полягає в тому, що проблема актуалізації творчого потенціалу особистості та розвиток творчих здібностей у працівників інноваційних підприємств є одними з важливих завдань сучасного суспільства. Творчі працівники мають можливість проявити себе у різних сферах суспільного життя, вони є активними учасниками творення соціально-культурного простору, формують нову соціальну реальність. Крім того, творчі працівники сприяють підвищенню ефективності роботи організацій. Відповідно до цього, існує потреба у розробці нових підходів до розвитку творчого потенціалу персоналу та визначення факторів, що впливають на його активізацію.

Метою роботи є дослідження управління творчим потенціалом працівників комунального закладу «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради», та впровадження заходів для створення середовища, що сприяє креативності та розвитку творчих здібностей.

Відповідно до цього, було поставлено такі **завдання**: дослідити теоретичні основи формування творчого потенціалу персоналу та креативного менеджменту; ознайомитись із зарубіжним досвідом стимулювання творчої активності персоналу; визначити основні аспекти діяльності КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради» та зробити аналіз кількісного та якісного складу персоналу; проаналізувати творчий потенціал персоналу та здійснити оцінку факторів розвитку персоналу КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради»; розробити рекомендації щодо розвитку та підтримки творчого потенціалу персоналу КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради».

Об'єктом дослідження є творчий потенціал персоналу КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради».

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти формування та підтримки творчого потенціалу в КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради».

Методи дослідження: аналіз і синтез, анкетний, моделювання, обробки та узагальнення інформації.

Інформаційною базою кваліфікаційної роботи є наукова література з проблем управління персоналом, креативного менеджменту та розвитку творчого потенціалу, нормативно-правові акти, що регулюють діяльність КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради», результати опитування та анкетування працівників закладу, а також ресурси мережі Інтернет.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та 4 додатків. Загальний обсяг роботи становить 69 сторінок. Кваліфікаційна робота включає в себе 22 таблиці та 12 рисунків. Список використаних джерел включає 36 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи дослідження творчого потенціалу персоналу» розглянуто теоретичні основи формування творчого потенціалу персоналу та креативного менеджменту, висвітлено зарубіжний досвід стимулювання творчої активності персоналу.

У другому розділі «Аналіз творчого потенціалу персоналу КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради» визначено основні аспекти діяльності закладу та зроблено аналіз кількісного та якісного складу персоналу, проаналізовано творчий потенціал персоналу.

У третьому розділі «Рекомендації щодо розвитку творчого потенціалу працівників КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради» запропоновано шляхи щодо розвитку та підтримки творчого потенціалу персоналу закладу.

ВИСНОВКИ

Проведений у кваліфікаційній роботі теоретичний та практичний аналіз творчого потенціалу персоналу дозволив зробити наступні висновки:

- Управління творчим потенціалом є специфічною функцією менеджменту, яка втілюється через загальні етапи (планування, організацію, мотивацію, контроль та регулювання).

- Практичні аспекти дослідження були проведені на основі комунального закладу «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради». Аналіз основних показників діяльності закладу показав, що протягом досліджуваного періоду спостерігається поступове зростання як надходжень, так і витрат коштів у закладі. Наведена економічна модель підтверджує гіпотезу про позитивний вплив факторів розвитку трудових ресурсів на результати діяльності закладів культури. Було виявлено, що великий коефіцієнт впливу на продуктивність праці працівників має регулярне навчання.

- Дослідження творчого потенціалу персоналу КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради» за допомогою анкетування показало, що значна частина респондентів (59%), вважають атмосферу у колективі дуже творчою, і 85% працівників оцінюють себе як дуже творчих або достатньо творчих особистостей. Працівники створюють відеоматеріали для публікації у соціальних мережах, але більшість з них відчують невпевненість при створенні відеоматеріалів (67% або 18 осіб).

- Доцільними до впровадження та подальших розробок вважаються рекомендації щодо: покращення робочого середовища, яке б більшою мірою стимулювало творчу активність персоналу; вдосконалення системи нематеріальної мотивації; впровадження інноваційної корпоративної культури.

- Проведені розрахунки економічного ефекту від тренінгу: річний економічний ефект становитиме 4094 грн., віддача від інвестицій у навчання

(ROI) передбачається 136,47%, термін окупності – 8,8 міс. Соціальний ефект від проведення тренінгу полягає в покращенні іміджу закладу, зміцненні комунікації з меценатами, партнерами та органами місцевого самоврядування, а також у збільшенні можливостей для розвитку, що в результаті сприятиме більшій залученості аудиторії та підвищенню фінансової підтримки.

АНОТАЦІЯ

**Запиченко В. В. «Розвиток та підтримка творчого потенціалу персоналу»
(на прикладі КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради»)**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності 051 «Економіка» за освітньою програмою «Економіка та управління в HR-індустрії» Одеський національний економічний університет. Одеса, 2024 р.

Об'єктом дослідження є творчий потенціал персоналу КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради».

У роботі досліджено теоретичні основи формування творчого потенціалу персоналу та креативного менеджменту; висвітлено зарубіжний досвід стимулювання творчої активності персоналу; визначено основні аспекти діяльності КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради» та зроблено аналіз кількісного та якісного складу персоналу; проаналізовано творчий потенціал персоналу та здійснено оцінку факторів розвитку персоналу КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради». Автором розроблено рекомендації щодо розвитку та підтримки творчого потенціалу персоналу КЗ «Центр культури і дозвілля Крижопільської селищної ради»: покращення робочого середовища, яке б більшою мірою стимулювало творчу активність персоналу; вдосконалення системи нематеріальної мотивації; впровадження інноваційної корпоративної культури, яка дозволить закладу розвиватися, залишатися конкурентоспроможним, актуальним, динамічним та цікавим для своїх відвідувачів.

Ключові слова: персонал, творчий потенціал персоналу, креативний менеджмент, інноваційна корпоративна культура.

ANNOTATION

**Zapichenko V. V. «Development and support of creative potential of personnel»
(on the example of the KZ «Centre of Culture and Leisure of the Kryzhopol Settlement Council»)**

Qualification work for obtaining a bachelor's degree in the specialty 051 "Economics" under the educational program "Economics and management in the HR-industry" Odesa National University of Economics. Odesa, 2024

The object of the study is the creative potential of the staff of the KZ «Centre of Culture and Leisure of the Kryzhopol Settlement Council»

The work examines the theoretical foundations of the formation of creative potential of staff and creative management; highlights foreign experience in stimulating the creative activity of staff; identifies the main aspects of the activities of the KZ «Centre of Culture and Leisure of the Kryzhopol Settlement Council» and analyses the quantitative and qualitative composition of staff; analyses the creative potential of staff and assesses the factors of staff development of the KZ «Centre of Culture and Leisure of the Kryzhopol Settlement Council». The author develops recommendations for the development and support of the creative potential of the staff of Centre of Culture and Leisure of the Kryzhopol Settlement Council: improvement of the working environment, which would stimulate the creative activity of the staff to a greater extent; improvement of the system of non-material motivation; introduction of an innovative corporate culture that will allow the institution to develop, remain competitive, relevant, dynamic and interesting for its visitors.

Key words: personnel, creative potential of personnel, creative management, innovative corporate culture.