

ТВОРЧЕСКИЙ ТРУД И КРЕАТИВНОСТЬ В ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЕ

Целью исследования является анализ основных особенностей мотивации творческого труда, выявление факторов, и рассмотрение ключевых отличий в понятиях «творчество» и «креативность»; определение структурных составляющих и исследование возможностей реализации накопленного и разработка нового мотивационного инструментария к стимулированию творческого труда. Методы исследования: анализ, синтез, индукция, дедукция, системный подход. В ходе исследования установлено, что повышение спроса на квалифицированную рабочую силу и растущая активность иностранных программ относительно поиска творческих личностей и разработка миграционных программ «вымывания» творческого потенциала для обеспечения роста экономик развитых стран является показателем того, что именно творческие личности являются двигателем экономического роста страны. В связи с этим обосновано, что на разных уровнях управления творческим трудом на него будут влиять разные группы мотивов, стимулов и факторов. Доказано, что повышение показателей творческих способностей персонала дает возможность легко и быстро освоить специфику деятельности в инновационной среде, что позволяет обеспечить его стойкое функционирование в долгосрочной перспективе. Необходимо отметить целесообразность системного подхода к разработке мероприятий по стимулированию творческой деятельности на разных уровнях управления национальной экономикой: микроэкономическому, макроэкономическому, региональному и отдельных индивидов. Лишь комплексная реализация мероприятий по стимулированию творческого труда на всех уровнях управления, разработка и внедрение действенного экономического механизма мотивации творческого труда приведет к повышению творческой активности в Украине. Перспективным для последующих исследований является поиск других путей и способов прямого и непрямого стимулирования к творчеству и выявлению таких мотивационных факторов, какие характерные для работников инновационных организаций.

Ключевые слова: творчество, креативность, творческий труд, мотивация, творческий потенциал, факторы мотивации творческого труда, инновационная среда, инновационное развитие экономики.

ВСТУПЛЕНИЕ

Постановка проблемы. Сегодня главная ценность для национальной экономики – это высококвалифицированные специалисты, которые на практике используют свой творческий потенциал. Поэтому одной из актуальных проблем современной экономической науки является креативность, которая ориентирована на созидательную, экономически и социально прагматичную деятельность, генерирование новых идей, быстрое разрешение проблемных ситуаций. Исследования в данной области, выводы и предложения жизненно необходимы экономике, заинтересованной в поиске инновационного потенциала своего развития.

В мировом хозяйстве формируется новый взгляд на факторы экономического роста. Опыт развитых стран показал, что основа стойкого экономического роста обеспечивается уровнем развития и динамизмом инновационной сферы и происходит на базе использования знаний и инноваций как важнейших экономических ресурсов. Роль и значение креативной деятельности органически связаны с глобальными процессами, происходящими в современном мире. Сегодня становится весьма актуальной проблема креативности – способности индивидуума на создание новых понятий, формирования новых идей и путей их реализации в экономике. Именно инновации приводят к формированию новых отраслей и предприятий, а их инициатором является творчество и креативность

персонала. Поэтому вопрос о том, как задействовать творческий потенциал человека является особенно актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные аспекты вопросов креативности как инновационного ресурса развития экономики освещены в трудах отечественных и зарубежных ученых. На сегодняшний день существует ряд исследований, посвященных вопросам креативности как инновационного ресурса развития экономики. Наиболее известными из них являются: Т. Амабиле, Ф. Баззан, А. Маслоу, С. Медник, Д. Ренцулли, Р. Симпсон, С. Тейлор, Д. Гилфорд, Е. Торренс, В. Франкл и другие.

Интерес к этой проблеме возник в середине прошлого столетия, выражая потребности экономики. Непосредственной предпосылкой креативности является глубоко заинтересованное отношение индивидуума к социальным и экономически актуальным проблемам, умение понять их значение для решения возникающих государственно важных задач. Так, Р. Симпсон определил креативность как способность человека отказаться от стереотипных способов мышления. Д. Гилфорд считает, что креативность многомерна и включает в себя готовность рисковать, развитую интуицию, умение быстро переключаться с одного объекта на другой, быстро находить решения возникающих социальных и экономических задач. С. Тейлор, как и Д. Гилфорд, рассматривал креативность не как единый фактор, а

как совокупность способностей, каждая из которых может быть представлена в разной степени при решении возникающих задач. По Е. Торренсу, креативность – это способность к обостренному восприятию недостатков, проблем, пробелов в знаниях, в процессе идентификации недостающей информации. Д. Ренцулли рассматривает креативность как особенности поведения индивидуума, которые выражаются в оригинальных способах получения продукта: достижение решения проблемы социального или экономического характера в результате новых к ней подходов с разных точек зрения. А. Медник оценивает креативность как процесс реконструирования элементов в новых комбинациях, отвечающим покупательским потребностям. В. Франкл доказывает, что креативные люди способны вносить в свою деятельность системные изменения, они готовы к инновациям в профессиональной деятельности.

Вышеприведенные мнения многих ученых, исследовавших проблему креативности, свидетельствуют о том, что, несмотря на разные точки зрения, практически во всех определениях креативность связывается с изобретением чего-то нового для удовлетворения социально-экономических потребностей общества. Инновации представляют собой достижения человеческого ума (открытий, изобретений, научных и конструктивных разработок), то есть креативности для повышения эффективности в той или иной сфере деятельности. Однако, несмотря на многочисленность работ, посвященных данной проблематике, вопрос повышения творческого потенциала личности, вопросы, связанные с креативностью как целостного многоаспектного процесса прагматичной деятельности, ее приоритетной роли и использование ее как инновационного ресурса развития экономики следует признать недостаточно разработанными и остро дискуссионными.

Цель статьи (постановка задачи). Целью статьи является анализ основных особенностей мотивации творческого труда, выявление факторов и рассмотрение ключевых отличий в понятиях «творчество» и «креативность»; определение структурных составляющих и исследование возможностей реализации накопленного и разработка нового мотивационного инструментария к стимулированию творческого труда.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Сегодня в Украине как никогда актуальным является поощрение интеллектуальной деятельности во всех общественно-экономических областях жизни. Ключевую роль при этом должны играть специалисты-инноваторы, генераторы новых идей, деятельность которых базируется на мощных, морально оправданных стимулах к творчеству. И поэтому, в условиях рыночной экономики каждой организации, которая стремится выжить в условиях всевозрастающей жесткой конкуренции, необходимо постоянно находить пути совершенствования и развития своей деятельности путем формирования длительных и устойчивых конкурентных преимуществ. Как известно, существует множество

факторов и критериев, лежащих в основе формирования конкурентных преимуществ предприятия, сама классификация конкурентных преимуществ весьма обширна и многообразна, но следует учитывать, что в современных условиях именно человеческий ресурс выступает в качестве важнейшего источника конкурентных преимуществ, особенно в сфере оказания услуг.

В современных условиях уровень конкурентоспособности страны в значительной мере зависит от уровня развития творческого человека. Ключевыми направлениями реализации творческих личностей является экономическая и творческая деятельность в разных направлениях человеческой жизнедеятельности. Поэтому стимулирование развития творческого человека, эффективное использование инструментов экономического механизма мотивации творческого труда является одним из ключевых заданий для обеспечения постоянного социально-экономического роста [1]. Активизация человеческого фактора и ускорение научно-технического прогресса – это взаимозависимые проблемы сбалансированности и динамического развития факторов производства. Современные технологии имеют ряд особенностей: они узкоспециализированные, быстро устаревают, требуют постоянного совершенствования, их невозможно внедрять лишь с помощью документации, без человека-носителя ноу-хау. Ведущие страны мира, такие как Япония, США, Великобритания, Германия, Франция, уже давно поняли, что необходимым условием прогресса науки и техники является развитие и максимальное раскрытие творческого потенциала собственных работников. Они обращают на это особенное внимание и получают соответствующие результаты. Эти страны привлекают талантливых людей из всего мира как объекты инновационной и творческой деятельности, понимая важность человеческого капитала и находя необходимые мотиваторы для их работы.

К сожалению, в Украине еще недостаточно обращают внимание на человеческий капитал, а особенно на творческий потенциал, нет признания человека как объекта капитальных вложений, объекта творческой деятельности. В отечественных предпринимателей нету понимания того, что капитальные вложения в человека являются такими же прибыльными, как и инвестиции в любой другой фактор производства, а в инновационной сфере даже в несколько раз больше [2]. Теоретически доказано и подтверждено практикой отечественных и иностранных предприятий то, что инновационное развитие имеет решающее значение в увеличении экономического потенциала отдельных предприятий (особенно в рыночных условиях) и экономик государств в целом. Его обеспечение является невозможным без творческого труда персонала.

Слово «креативность» происходит от латинского слова «creatura», которое означает создание, творение. Не случайно, говоря про креативность человека, в первую очередь, имеется в виду его творческая личность, нестандартно и оригинально мыслящая. В это понятие входят и такие

качества, как гибкость, способность к учебе, самостоятельность, стремление находить выход из безвыходных ситуаций. Креативность становится все актуальнее не только для работников творческих профессий, но и для менеджеров. Все дело в быстром темпе и многоплановости современной жизни, которые требуют умения гибко и творчески реагировать на изменения, которые происходят. Сегодня ни одна компания не может позволить себе расслабиться: конкуренция чрезвычайно жестока. Именно поэтому работодатели так заинтересованы в людях, которые способны нестандартно мыслить, находить новые идеи и подходы к управлению.

Многие думают, что «творчество» и «креативность» – синонимы. Это ошибочная мысль. Творческий процесс основывается на вдохновении автора, его способностях, традициях, которым следует автор. Если же говорить о процессе креатора, то главной его составляющей становится прагматичный элемент, то есть начальное понимание того, зачем нужно что-то создавать, для кого нужно что-то создавать, как нужно что-то создавать и, собственно, что именно нужно создавать. Знание ответов на эти вопросы и построение работы по соответствующим принципам обеспечивает максимальный эффект представления результата работы окружающим людям. Как правило, художники, композиторы, писатели, и все другие творческие люди не ставят себе этих вопросов и творят, руководствуясь собственными настроениями и эмоциями. Поэтому творчество совсем не есть креативностью. Творчество всегда первично и фундаментально. Однако в продукте креатора оно подчинено прагматичной цели. Все же – креативность вне творчества невозможна.

Рыночная экономика нуждается в новых действенных механизмах мотивации труда творческих рабочих, а именно организационно-экономических в сочетании с социально-экономическими условиями развития общества. Поскольку изменяется содержание и характер труда, так же не может оставаться неизменным и механизм мотивации. Экономический механизм мотиваций творческого труда представляет собой совокупность организационных и экономических методов, рычагов и инструментов, которые ориентированы на формирование и поддержку мотивационных условий для обеспечения трудового поведения, направленного на достижение в труде творческих результатов, которые имеют конкурентные преимущества, повышение творческой активности и конкурентоспособности рабочей силы.

В современных условиях, когда новые технологии, товары, услуги, стратегии становятся решающим преимуществом в конкурентной борьбе на современном рынке, традиционные подходы становятся все менее эффективными. То, что было за достояние еще вчера, не срабатывает сегодня и может стать причиной краха завтра [4]. В таких условиях побеждает не тот, кто делает все правильно, а тот, кто сам создает новые правила, мыслит неординарно, идет нестандартным путем.

Поэтому не удивительно, что креативность, способность генерировать яркие идеи и находить неожиданные решения, становится все более

популярной на рынке труда. Менеджеру-креатору характерны – отсутствие страха перед стереотипами. Он смело разрушает устоявшиеся традиции и внедряет инновационные решения. Такой подход к повседневной деятельности позволяет предприятию не только находиться «на плаву», но и обходить своих конкурентов. Поэтому руководитель креатора не борется с изменениями, а предусматривает их, принимая нестандартные решения и выводя, тем самым, предприятие на передовые позиции [5].

К совокупности мотивов, которые побуждают человека к творческому труду, принадлежат личные потребности, интересы и стремления работников, характер и содержание творческого труда; соответствие заданий личным возможностям; возможность и высокая вероятность карьерного роста; обеспечение развития интеллектуальных, профессиональных, физических, технических, личностных, духовных, моральных или социальных возможностей и способностей; увеличение заработка, признания и одобрения хорошо выполненной работы; отношения между инициаторами, организаторами творческого труда, руководителями и персоналом; ответственность и самостоятельность в работе. Их структура имеет существенные отличия у работников разного возраста. Творческий потенциал человека реализуется при определенном уровне ее активности, однако выполнять ее могут как люди с повышенными способностями (талантом), так и со средними. Для творческого труда важной является интуиция человека. Считается, что для обеспечения творческого труда персонала в соответствии с требованиями рынка необходимыми является: оценка возможностей мотивации творческого труда; анализ опыта и изучение творческой деятельности человека; организация творческого процесса; разработка программ, способных моделировать и стимулировать творческий процесс; практическое приращение и экспертная оценка качества творческих результатов, а также сферы их использования; выявление и освоение новых отраслей творческой активности.

Мотивация творческого труда и креативности имеет значительные отличия сравнительно с мотивацией труда вообще. Материальное стимулирование может взорвать процессуально содержательную мотивацию. Если творческий труд является внутри мотивированным, то есть интерес к процессу и содержанию труда является определяющий (человеку просто нравится ее выполнять), то в случае, если ему начать за это постоянно платить, творческий труд станет для него лишь средством заработка. В основу современного подхода к стимулированию творческой деятельности в производственной сфере можно отнести такие задания руководителей организаций, как максимальная активизация творческих способностей каждой личности и направления этой активности в русло достижения конкретных инновационных и экономических результатов.

Для того чтобы сотрудники могли в полной мере раскрыть свои таланты и направить их в интересах дела, на предприятии должна быть создана особая творческая среда, основными

характеристиками которой является открытость новому, поддержка инноваций; доверие и сотрудничество на всех уровнях; демократический стиль управления; организация учебы и профессионального общения. Для расцвета творчества важно обеспечить постоянный прилив на предприятие новых знаний, информации, впечатлений. Новым идеям нужна организационная поддержка. Прежде всего, они не должны теряться. Говоря о развитии креативности, по-видимому, в первую очередь, стоит сказать о барьерах, которые препятствуют проявлению творчества.

В творческом труде очень важным является соотношение сложности задания и возможностей работника. Если сложность не отвечает возможностям, то работник чувствует безразличие, тревогу или стресс. При соответствии сложности задания возможностям работник может полностью раствориться в предмете деятельности, полностью сконцентрировать внимание на творческом труде, выполняя его даже на досуге, и чувствовать при этом своеобразное состояние радости, вдохновения, увлечения от самой деятельности. Негативное влияние на креативность осуществляет и атмосфера соревнования. Для получения наиболее успешного результата необходима командная деятельность и сотрудничество. Если команда идет к одной цели, она быстрее достигнет успеха, чем когда каждый будет работать индивидуально. Ведь цена, качество, сроки поставки, сервис, каналы сбыта, реклама и многое другое, – во многом зависят от грамотного управления человеческими ресурсами, как на этапе производства продукта, так и во время последующих действий, сопровождающих этот продукт [6].

В настоящее время существенно возросла роль инноваций в системе управления человеческими ресурсами. Само содержание термина «управление развитием человеческих ресурсов» в последние годы серьезно изменилось. Развитие производства в сфере услуг, информационных технологий создали необходимость нововведений, в том числе и в области управления персоналом. В настоящее время на первый план выходят инновационные методы управления трудом, поскольку менеджмент сегодня, прежде всего, – это управление на основе постоянных новшеств. Поэтому, чтобы предприятие сформировало эффективную систему конкурентных преимуществ, оно должно организовать свою работу, а управление персоналом, согласно правилам, диктуют новые условия.

Из вышесказанного следует, что инновационное совершенствование системы развития персонала на предприятии, поиск новых подходов к управлению человеческим потенциалом приобретают все большее значение как фактор повышения эффективности системы конкурентных преимуществ и являются необходимым атрибутом успешного функционирования предприятия. В такой ситуации нам кажется разумным рассматривать систему управления персоналом с точки зрения инноваций.

Инновационный тип управления развитием персонала основан на разработке и внедрении организационных инноваций и направлен на

совершенствование организации труда, обеспечение более точного соответствия параметрам технико-технологической базы производства. Методы инновационного управления развитием трудовых ресурсов можно косвенно объединить в две группы: первая – мотивация и стимулирование персонала к эффективной инновационной деятельности; вторая – формирование инновационной культуры в организации [7].

Итак, среди прочих факторов достижения конкурентных преимуществ предприятия, мы подчеркиваем значимость человеческого фактора, инноваций в сфере управления человеческими ресурсами. Возрастающая роль в этой области принадлежит способности и решимости менеджеров предприятий, ведущих предпринимателей разрабатывать, внедрять и использовать новые, инновационные методы развития персонала, связанные с совершенствованием системы конкурентных преимуществ на предприятии. Сюда относим: готовность персонала к нововведениям; заинтересованность руководителей и специалистов в повышении инновационного потенциала предприятия за счет креативности работников всех уровней; инновационная активность персонала, в том числе простых исполнителей [8].

Особо стоит подчеркнуть, что формирование развитого штата предприятия в рыночных условиях не ограничивается подготовкой квалифицированных кадров, отлично знающих технику и технологию, методы управления и т.п. Они должны, кроме всего прочего, обладать способностями к выработке инновации в процессе трудовой деятельности самостоятельно, быть инновационно активными и уметь находить новшества во внешней среде, в опыте конкурентов, своевременно использовать изобретения и открытия в работе своего предприятия. Активизация высокого уровня творческой деятельности обязательным условием предусматривает высокую трудовую мотивацию и мотивацию непрерывного развития творческого человека. Существующая теория и практика мотивации в сфере творческого труда не позволяет достигать комплексного решения отмеченных заданий на современном этапе развития экономики Украины. Поэтому необходима разработка особенного мотивационного механизма, который должен учитывать сложность труда, проявление творчества, базироваться на нестандартных подходах к поиску эффективных стимулов разработки и внедрения инноваций.

В рамках инновационного управления развитием человеческих ресурсов как элемента системы конкурентных преимуществ предприятия обозначены следующие принципы, которым необходимо следовать:

1. Стимулирование творческой, креативной деятельности персонала.
2. Поощрение ускоренной управленческой и инженерно-научной карьеры работников.
3. Создание оперативной системы отбора и внедрения в действие новых идей.
4. Принцип эффективности – подразумевает, что построение и функционирование инновационной

системы управления развитием человеческих ресурсов обуславливается тем, что достигнутый ею эффект будет оценен как достаточно значимый в сравнении с необходимыми затратами на формирование и поддержание эффективного управления человеческим потенциалом как элемента системы конкурентных преимуществ предприятия.

ВЫВОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Повышение спроса на квалифицированную рабочую силу и растущая активность иностранных программ относительно поиска творческих личностей и разработка миграционных программ «вымывания» творческого потенциала для обеспечения роста экономик развитых стран является показателем того, что именно творческие личности являются двигателем экономического роста страны. Характерным является отсутствие системного подхода к самому процессу управления мотивацией творческого труда и на

современном этапе развития экономики Украины.

На разных уровнях управления творческим трудом на него будут влиять разные группы мотивов, стимулов и факторов. Необходимо отметить целесообразность системного подхода к разработке мероприятий по стимулированию творческой деятельности на разных уровнях управления национальной экономикой: микроэкономическому, макроэкономическому, региональному и отдельных индивидов. Лишь комплексная реализация мероприятий по стимулированию творческого труда на всех уровнях управления, разработка и внедрение действенного экономического механизма мотивации творческого труда приведет к повышению творческой активности в Украине.

Перспективным для последующих исследований является поиск других путей и способов прямого и непрямого стимулирования к творчеству и выявлению таких мотивационных факторов, какие характерные для работников инновационных организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / монограф. За ред. І. Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. – К, 2009. – 368 с.
2. Близнюк В. В. Перспективи розвитку соціально-трудова сфери України / В. В. Близнюк // Pro-sopon. Europejskie Studia Spoleczno-Humanistyczne, 2012. – № 2. – С. 87-102.
3. Лавриненко Л. М. Проблемы взаимодействия современной системы образования и рынка труда / Л. М. Лавриненко // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Махачкала: НИЦ «Апробация», 2016. – С. 214-216.
4. Гук Л. П. Сучасний стан інноваційної зайнятості в Україні (на прикладі ІТ-зайнятості) / Л. П. Гук // Україна: аспекти праці. – № 6. – 2015. – С. 18-25.
5. Биличенко С. П. Кадрова політика як ефективний фактор забезпечення розвитку національної економіки / С. П. Биличенко // Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку. – Кіровоград, 2014. – С. 47-49.
6. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. / За ред. В. М. Гейця, А. А. Гриценка; НАН України. Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2013. – 248 с.
7. Лавриненко Л. М. Місце інноваційної освіти у розвитку суспільства / Л. М. Лавриненко // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Тернопіль. – № 7(33), 2012. – С. 36-39.
8. Лавриненко Л. М. Сучасні проблеми гуманізації та гуманітаризації вищої професійної освіти / Л. М. Лавриненко // Регіональна економіка та управління: науково-практичний журнал – 1 (04) лютий 2015 року. – Запоріжжя, 2015. – С. 87-92.

Лавриненко Лариса Миколаївна

ТВОРЧА ПРАЦЯ ТА КРЕАТИВНІСТЬ В ІННОВАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Метою дослідження є аналіз основних особливостей мотивації творчої праці, виявлення чинників, та розгляд ключових відмінностей у поняттях «творчість» і «креативність»; визначення структурних складових та дослідження можливостей реалізації накопиченого і розробка нового мотиваційного інструментарію до стимулювання творчої праці. Методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедуція, системний підхід. В ході дослідження встановлено, що підвищення попиту на кваліфіковану робочу силу і зростаюча активність іноземних програм щодо пошуку творчих осіб і розробка міграційних програм «вимивання» творчого потенціалу для забезпечення зростання економік розвинених країн є показником того, що саме творчі особи є двигуном економічного зростання країни. У зв'язку з цим обґрунтовано, що на різних рівнях управління творчою працею на нього впливатимуть різні групи мотивів, стимулів і чинників. Доведено, що підвищення показників творчих здібностей персоналу дає можливість легко і швидко освоїти специфіку діяльності в інноваційному середовищі, що дозволяє забезпечити його стійке функціонування в довгостроковій перспективі. Необхідно відзначити доцільність системного підходу до розробки заходів щодо стимулювання творчої діяльності на різних рівнях управління національною економікою: мікроекономічному, макроекономічному, регіональному і окремих індивідів. Лише комплексна реалізація заходів щодо стимулювання творчої праці на всіх рівнях управління, розробка і впровадження дієвого економічного механізму мотивації творчої праці приведе до підвищення творчої активності в Україні. Перспективним для подальших досліджень є пошук інших шляхів і способів прямого і непрямого стимулювання до творчості і виявлення таких мотиваційних чинників, які характерні для працівників

інноваційних організацій.

Ключові слова: творчість, креативність, творча праця, мотивація, творчий потенціал, фактори мотивації творчої праці, інноваційне середовище, інноваційний розвиток економіки.

Lavrynenko Larysa M.

CREATIVE LABOUR AND CREATIVITY IN INNOVATIVE ENVIRONMENT

A research purpose is an analysis of basic features of motivation of creative labour, exposure of factors, and consideration of key differences in concepts «creation» and «creativity»; determination of structural constituents and research of realization possibilities of accumulated and development of new motivational tool to stimulation of creative labour. Research methods: analysis, synthesis, induction, deduction, approach of the systems. It has been found during research, that increase of demand on skilled labour force in all of regions of Ukraine and growing activity of the foreign programs in search of creative personalities and migratory program «washing out» creative potential for providing growth of economies of the developed countries is an index that exactly creative personalities are the engine of the economic growth of the country. It has been grounded in this connection, that on different levels of creative labour management different groups of reasons, stimuli and factors will influence on staff. It has been proven that the increase of indexes of creative capabilities of personnel causes possibility easily and quickly to master the specific activity in an innovative environment, that allows providing its functioning in a long-term prospect. It is necessary to mark the expedience of the system approach to development of measures on stimulation creative activity on different levels of management of national economy: microeconomic, macroeconomic, regional and individuals. Only complex realization of measures on stimulation of creative labour at all levels of management, development and introduction of effective economic mechanism of motivation of creative labour will result in the increase of creative activity in Ukraine. Perspective for subsequent researches is a search of other ways and methods of direct and indirect stimulation to creation and exposure of such motivational factors, characteristic for the workers of innovative organizations.

Keywords: creation, creativity, creative labour, motivation, creative potential, factors of motivation of creative labour, innovative environment, innovative development of economy.

Одержано 24.08.2016 р.