

ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ

БІЛИК Вікторія

доктор економічних наук, професор
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
<https://orcid.org/0000-0002-1809-0804>

e-mail: bilyk_v@ukr.net

ФІМЯР Світлана

кандидат економічних наук, доцент
Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет»
<https://orcid.org/0000-0003-0432-2587>

e-mail: fimyar@ukr.net

ЧЕН Наталія

старший викладач
Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет»
<https://orcid.org/0009-0001-2205-3985>

e-mail: natali_chen777@ukr.net

У ході написання статті ретельно розглянуто теоретичні аспекти та загальну концепцію креативного менеджменту та його значення для сучасних організацій, особливо в контексті нестабільного економічного середовища та необхідності інноваційного розвитку. Стаття систематизує важливість інтеграції креативного менеджменту в управлінські практики підприємств, аргументуючи його роль у підтримці конкурентоспроможності та стабільності бізнесу. Під час проведення дослідження було детально проаналізовано наявні інструменти креативного менеджменту, які застосовуються для ефективного управління персоналом на сучасних організаціях. Визначено, що використання цих інструментів дозволяє організаціям забезпечити необхідний рівень гнучкості та адаптивності в управлінні завданнями та проектами. Здійснено узагальнення основних переваг цифрових платформ у контексті структурування робочих процесів та інтеграції інших інструментів для обміну ідеями. Також систематизовано різновиди платформ для покращення комунікації та співпраці серед персоналу, що сприяє ефективному обміну інформацією та оперативному вирішенню завдань. Особлива увага була приділена інструментам для управління талантами, що сприяють створенню стимулюючого середовища та підтримці кар'єрного зростання співробітників. Крім того, охарактеризовано платформи для організації навчання та розвитку персоналу, які сприяють розвитку креативного мислення та підвищенню мотивації працівників. На основі результатів дослідження були сформульовані рекомендації щодо впровадження цих інструментів з метою зміцнення конкурентоспроможності організацій та підтримки їхнього інноваційного розвитку.

Ключові слова: креативний менеджмент, управління персоналом, інноваційна діяльність, бізнес-середовище, конкурентоспроможність, творчий потенціал.

USE OF CREATIVE MANAGEMENT TOOLS FOR STAFF MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS

BILYK Viktoriya

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

FIMYAR Svitlana, CHEN Nataliia

Private Higher Educational Institution «European University»

In the course of writing the article, theoretical aspects and the general concept of creative management and its importance for modern enterprises were carefully considered, especially in the context of an unstable economic environment and the need for innovative development. The article systematizes the importance of integrating creative management into the management practices of enterprises, arguing its role in maintaining business competitiveness and stability. During the research, the existing tools of creative management, which are used for effective personnel management in modern enterprises, were analyzed in detail. It was determined that the use of these tools allows enterprises to ensure the necessary level of flexibility and adaptability in the management of tasks and projects. The main advantages of digital platforms in the context of structuring work processes and the integration of other tools for exchanging ideas have been summarized. Various platforms have also been systematized to improve communication and collaboration among staff, which contributes to effective information exchange and prompt resolution of tasks. Special attention was paid to talent management tools that help create a stimulating environment and support the career growth of employees. In addition, platforms for the organization of training and staff development are characterized, which contribute to the development of creative thinking and increase the motivation of employees. Based on the results of the study, recommendations were formulated for the implementation of these tools to strengthen the competitiveness of enterprises and support their innovative development.

Keywords: creative management, personnel management, creative potential, innovative activity, business environment, competitiveness, creative potential.

БІЛИК, В., ФІМЯР, С., & ЧЕН, Н. (2024). BILYK, V., FIMYAR, S., & CHEN, N. (2024). USE OF
ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

На сучасному висококонкурентному ринку, що характеризується швидкими темпами цифровізації та глобалізації, ключовими джерелами отримання конкурентних переваг є інтелектуальний капітал та нематеріальні ресурси підприємства. Тому формування відповідного кадрового потенціалу, що передбачає залучення креативних спеціалістів, є необхідним професійним стандартом для підприємств усіх галузей економіки. У контексті стрімкого розвитку цифрових технологій та автоматизації виробництва, креативні працівники відіграють критичну роль у забезпеченні не лише адаптації, але й активного впливу на процеси інноваційного розвитку підприємства. Залучення креативних спеціалістів сприяє значному підвищенню ефективності виробництва та здатності до швидкого реагування на зміни в економічному середовищі. Їхні унікальні компетенції включають розвиток новаторських ідей, творче мислення та вміння впроваджувати передові практики у практичну діяльність підприємства. Такий підхід не тільки зміцнює позиції підприємства на ринку, але й сприяє створенню умов для стабільного росту та розвитку в умовах високої конкуренції і цифрової трансформації глобальної економіки. Отже, для досягнення ключових цілей та конкурентних позицій на ринку підприємствам необхідно використовувати інструментарій креативного менеджменту та креативні підходи при управлінні персоналом, що сприяє не лише підвищенню продуктивності та ефективності роботи колективу, але й створює умови для сталого інноваційного розвитку підприємства в умовах цифрової трансформації.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Для обґрунтування сучасних умов, в яких функціонують вітчизняні підприємства та визначити роль і стан реалізації концепції креативного менеджменту було проаналізовано праці таких вчених як І. Соловійов, Н. Шашкова [1], О. Грідін [3], що дозволило сформулювати уявлення про економічні тенденції та проблеми загальної системи управління.

В ході аналізу поняття «креативний менеджмент» було використано результати досліджень таких вчених як У. Моторнюк, Ю. Огерчук [4], І. Свидрук [5], О. Кузьмін [7], С. Князь, І. Литвин, Д. Зінкевич [6], О. Вартанова, І. Шестер [8], О. Гудзь [9]. Крім того, для визначення основних теоретичних аспектів креативного менеджменту підприємств опрацьовано висновки Т. Божидарнік, Н. Василик [10], зокрема для формування мети та об'єкта креативного менеджменту, а також Н. Задорожнюк, М. Беноева [11] для узагальнення основних функцій та критеріїв креативних навичок працівників. У своїх наукових працях М. Поленкова [12], М. Бортнікова, Я. Крохмальна [13] відзначають ключові передумови та принципи розвитку креативного потенціалу працівників, а О. Дяків, В. Островерхов [14], В. Павленко [15] досліджують використання методів та інструментів для стимулювання креативності.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою написання статті є дослідження сучасних інструментів креативного менеджменту з метою їхнього використання для ефективного управління персоналом на підприємствах. Основна увага приділяється аналізу платформ для управління завданнями, комунікації та співпраці, управління талантами, організації навчання та розвитку, а також інструментів для оцінки залученості та комунікації працівників в ході формування та реалізації креативних рішень. Стаття спрямована на виявлення можливостей покращення організаційного процесу шляхом впровадження інноваційних підходів в управління персоналом, що дозволить підприємствам досягти стабільності в умовах кризи та конкурентоспроможності у сучасному бізнес-середовищі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Сьогодні ознаками сучасної економічної ситуації у світі є невизначеність тенденцій, зміна лідерів, наростання кризових явищ, відсутність в управлінців творчого бачення і творчих моделей та методів управління [1]. Локально сучасні економічні зрушення позначаються на Україні, що знаходиться в глибокій, системній кризі, зумовленій багатьма чинниками, зокрема бойові дії, руйнування критичної інфраструктури та ключових підприємств, зниження виробничих потужностей, міграція населення та політична нестабільність негативно впливають на стан економіки і рівень достатку населення. Тому відсутність творчого підходу та новаторських моделей управління ускладнює вирішення проблем та відновлення економічного потенціалу країни, що підтверджується позицією країни в загальному рейтингу показників інновацій (рис. 1). Отже, сучасна ситуація характеризується середнім рівнем розвитку показників розділу знань та творчих результатів, що вказує на можливості відновлення підприємницького сектору та економіки в цілому за

рахунок активізації інноваційних процесів в середині країни. Так, на рівні підприємств питання невизначеності економічної, політичної та соціальної сфер та її наслідків можливо вирішити шляхом ефективного підходу до управління підприємством та застосування відповідних інноваційних рішень. У даному контексті креативний менеджмент як механізм управління персоналом та оптимізації роботи команди має на меті не лише розвиток індивідуальних та командних потенціалів, але й забезпечення впровадження інноваційних рішень, що сприятимуть відновленню економічного зростання та соціальної стабільності.



Рис. 1. Складові загального індексу інновацій (ГІІ) України у 2023 році

Джерело: сформовано на основі [2].

Слід зазначити, що у контексті інноваційної діяльності креативність сприяє впровадженню новаторських рішень і технологій. Вона проявляється в здатності генерувати ідеї, що виходять за рамки встановлених стандартів і вирішують завдання за допомогою нетрадиційних методів. Креативність відіграє важливу роль у зміні парадигм мислення та стимулюванні інноваційних процесів на підприємстві [3]. Таким чином, креативний менеджмент є ефективним інструментом управлінського процесу, що дозволяє приймати інноваційні рішення в умовах кризових ситуацій. Проте сучасна наукова література пропонує різні підходи до розуміння сутності та змісту креативного менеджменту. Зокрема, У. Моторнюк і Ю. Огерчук визначають креативний менеджмент як послідовність функцій планування, організації, мотивації та контролю діяльності працівників, спрямованих на пошук, генерацію, оцінку та відбір ідей [4]. Натомість І. Свидрук пропонує розуміти це поняття як особливу організаційно-управлінську діяльність, що націлена на досягнення високих економічних, соціальних та екологічних результатів через активізацію творчої діяльності для впровадження інновацій [5].

Велика частина академічних досліджень, зокрема ті, які проводив О. Кузьмін, наголошують на тому, що креативний менеджмент можна розглядати як ключову підсистему інноваційного менеджменту з огляду на те, що він спрямований на підтримку здатності управлінських суб'єктів створювати та ефективно розвивати новаторські ідеї, які втілюються у формі наукових або технологічних рішень [6-7]. Крім того, О. Варганова та І. Шестер розглядають креативний менеджмент як стратегічне управління інтелектуальним потенціалом підприємства, де ключовим аспектом є створення нових знань через активізацію творчої діяльності, що ґрунтується на використанні передових технологій управління творчістю та командною взаємодією [8]. В ході аналізу поняття «креативний менеджмент» О. Гудзь зазначає, що основою концепції креативного менеджменту інноваційного підприємства є загальна теорія управління. Особливість креативного менеджменту полягає в тому, що під час розробки та ухвалення управлінських рішень і заходів він зосереджується на розкритті та використанні творчих здібностей і потенціалу персоналу, підвищенні їх кваліфікації, застосуванні сучасних методів пошуку креативних ідей, створенні креативної атмосфери в колективі, а також на стимулюванні та мотивації процесів самореалізації і самовдосконалення всіх працівників [9].

Таким чином, креативний менеджмент у науковому дискурсі розглядається як спеціалізована система управлінської практики, орієнтована на активізацію творчого потенціалу працівників для генерації та відбору ідей, що сприятимуть формуванню ефективних креативних рішень. Основна мета креативного менеджменту полягає у забезпеченні інноваційного розвитку підприємства та досягненні значних економічних, соціальних і екологічних результатів. Така управлінська практика є ключовим інструментом для досягнення конкурентних переваг і сприяє прогресивному розвитку суспільства [10]. Об'єктом креативного менеджменту

є процес ухвалення креативних рішень, що реалізується через послідовну сукупність управлінських процедур, що формують загальну стратегію керування креативним процесом [6]. Серед основних функцій креативного менеджменту виділяються планування, організація, регулювання, мотивація та контроль. Методологічною основою цієї практики є використання економічних, адміністративних та соціально-психологічних підходів, спрямованих на стимулювання та підтримку творчого потенціалу персоналу та інтелектуального капіталу підприємства [5].

Крім того, креативний менеджмент при управлінні людськими ресурсами передбачає визначення критеріїв креативних здібностей працівників, адже креативність персоналу сприяє не лише інноваційному розвитку підприємства, але й забезпечує запобігання та розробку стратегій протидії викликам непередбачуваного бізнес-середовища. Основні критерії креативних здібностей включають гнучкість у реагуванні на зміни, здатність до інноваційного мислення та створення оригінальних ідей, здібність до метафоричного мислення і асоціативного перетворення ідей, а також сприйнятливість до невизначеності й готовність до швидкої адаптації до нових вимог і можливостей. У даному контексті креативний менеджмент є ключовим методом при формуванні ефективної системи управління людськими ресурсами, спрямованої на підтримку та розвиток креативного потенціалу персоналу для досягнення стратегічних цілей організації [11].

Система креативного управління об'єднує принципи, методи, техніки та практики, спрямовані на вимірювання та управління креативністю співробітників. Висока креативність забезпечує значні переваги як компаніям, так і їхнім працівникам. Креативність виступає ключовим чинником, що дозволяє організаціям проактивно реагувати на виклики сучасного бізнесу. Вона втілює синтез принципів, концепцій та підходів у сфері творчості та менеджменту, сприяючи дослідженню і відкриттю нових можливостей творчого потенціалу персоналу підприємства. У широкому контексті творчість також передбачає інновації, що охоплюють реалізацію ідей та процесів, які відіграють визначальну роль у формуванні її сутності [12].

Основними ознаками креативності персоналу підприємства є творча особистість та лідерські здібності, набуті знання та сформовані компетентності, готовність до втілення креативних ідей, наявність стратегічного плану для їх реалізації, а також вміння використовувати управлінський інструментарій для успішного втілення інноваційних ідей [13].

Формування системи креативного менеджменту на підприємстві головним чином пов'язане з управлінням знаннями, яке визначає вимоги до персоналу через компетенції, що включають знання, навички, спроможності, досвід, емоційні особливості та вольові установки. Це дозволяє визначати напрями розвитку креативного потенціалу працівників і забезпечує їхню конкурентоспроможність у професійному середовищі [8].

У даному контексті необхідно забезпечити закономірність та системність управління працівниками, зокрема їхнім креативним потенціалом, що передбачає створення чітких стратегій та підходів до його ідентифікації, подальшого розвитку та інтеграції інноваційних рішень та нових ідей у діяльність підприємства [14]. Подальший розвиток креативного потенціалу працівників вимагає впровадження програм навчання та підвищення кваліфікації, орієнтованих на розвиток творчих навичок і здібностей. Використання методів та інструментів для стимулювання креативності, таких як брейнштормінг, фліпчарт, маркерні дошки («whiteboards»), «post-it» стікери тощо, сприяє створенню інноваційних рішень та ідей. Крім того, важливим аспектом є формування загальної креативної атмосфери в колективі, що підтримує та заохочує обмін ідеями, відкриту комунікацію та співпрацю між працівниками та керівним складом підприємства. Для формування відповідного мікроклімату в межах підприємства необхідно створити умови для вільного вираження думок та розвитку креативної особистості, підтримку ініціативності та подекуди ризикованих експериментів [15].

Проте специфіка становлення сучасного суспільства та економічних тенденцій, зокрема сфери бізнесу та їхнього конкурентного середовища, в контексті розвитку цифровізаційних процесів полягає у необхідності адаптації підприємств до мінливого ринкового ландшафту та реалізації інноваційних рішень та креативного потенціалу працівників. Зокрема, при формуванні системи креативного менеджменту персоналу використання методів та інструментів для стимулювання креативності має бути переорієнтовано на активізацію творчого потенціалу колективу та пошук новаторських рішень шляхом інтеграції цифрових технологій у процес розвитку креативного потенціалу працівників підприємства. Таким чином, нові підходи до креативного менеджменту включають ряд платформ, інструментів та систем, що дозволяють забезпечувати інтеграцію інноваційних ідей, створювати колаборативне середовище для творчості, прискорювати процеси і впроваджувати стратегії на основі аналізу даних і цифрових технологій (табл. 1).

Таким чином, застосування цифрових інструментів креативного менеджменту для управління персоналом на сучасних підприємствах істотно змінює парадигму ведення бізнесу, забезпечуючи значні переваги на ринку і в умовах розвитку кризових явищ, цифровізаційних процесів та висококонкурентного зовнішнього середовища. На відміну від усталених методів та інструментів розвитку креативного потенціалу підприємства їхня цифрова інтерпретація забезпечує візуалізацію та структурування робочих процесів, таким чином, дозволяючи підвищувати ефективність та точність у виконанні завдань та генерації нових рішень, що є критичним в умовах ринкової та економічної нестабільності. Застосування сучасних інструментів також розширює можливості для гнучкого налаштування процесів, автоматизації завдань та персоналізації робочих процесів.

Сучасні інструменти креативного менеджменту для управління персоналом підприємств

Інструменти	Характеристика	Застосування
Платформи для управління завданнями та проектами		
Trello by Atlassian	Trello є візуальним інструментом для управління проектами, що використовує концепцію дошок (boards), списків (lists) та карток (cards) для організації завдань. Інтерфейс цього інструменту дозволяє користувачам легко переміщувати картки між списками, які представляють різні стадії виконання завдань. Серед функцій Trello слід зазначити можливість додавання термінів виконання, прикріплення файлів та створення контрольних списків.	<ul style="list-style-type: none"> - Візуалізація робочих процесів; - Гнучкість в управлінні завданнями; - Інтеграція інших інструментів для обміну ідеями.
Asana	Платформа для управління завданнями та проектами, яка допомагає командам планувати, організовувати та відстежувати виконання робіт, а також створювати проєкти та візуалізувати робочий процес за допомогою календарів, діаграм Ганта та інтерактивних дошок.	<ul style="list-style-type: none"> - Структуроване управління проектами; - Візуалізація робочих процесів; - Інтеграція інших інструментів для обміну ідеями.
Monday.com	Гнучкий інструмент для управління проектами, який дозволяє користувачам налаштовувати робочі процеси відповідно до потреб команди. Інтуїтивно зрозумілий інтерфейс платформи дозволяє створювати завдання, визначати відповідальних осіб, встановлювати терміни та відстежувати прогрес виконання. Крім того, Monday.com підтримує автоматизацію завдань та сповіщень, що підвищує ефективність робочих процесів.	<ul style="list-style-type: none"> - Гнучкість налаштування робочих процесів; - Автоматизація завдань; - Персоналізація робочих процесів; - Інтеграція інших інструментів для обміну ідеями.
Платформи для комунікації та співпраці		
Slack	Платформа для командної комунікації, яка підтримує чати, канали, відеозустрічі та інтеграції з іншими інструментами. Користувачі можуть створювати канали для різних проєктів та команд, що забезпечує структурування комунікації та підвищує її ефективність. Платформа також підтримує відео та аудіодзвінки, що дозволяє проводити онлайн-зустрічі.	<ul style="list-style-type: none"> - Ефективна комунікація; - Структурування комунікації; - Інтеграція інших інструментів для обміну ідеями.
Microsoft Teams	Комплексний інструмент для співпраці, що включає чати, відеоконференції, спільну роботу з документами та інтеграцію з іншими додатками Microsoft. Платформа дозволяє створювати канали для обговорення проєктів, проводити відеоконференції та дзвінки, а також спільно працювати над документами в реальному часі.	<ul style="list-style-type: none"> - Комплексна співпраця; - Оперативний обмін ідеями та їх реалізація; - Інтеграція інших інструментів для обміну ідеями.
Платформи для управління талантами		
BambooHR	Хмарна платформа для управління персоналом, що включає функціонал для рекрутингу, онбордингу, управління даними про працівників та оцінки продуктивності. Система дозволяє централізовано керувати інформацією про працівників, автоматизувати робочі процеси та оцінювати продуктивність й надавати відгуки щодо виконаної роботи.	<ul style="list-style-type: none"> - Створення стимулюючого середовища; - Підтримка кар'єрного зростання.
Workday	Комплексна система для управління персоналом, яка охоплює всі аспекти управління талантами, включаючи рекрутинг, навчання та розвиток, управління компенсаціями та продуктивністю. Інтегроване управління всім життєвим циклом працівника, аналітика та звітність для прийняття рішень на основі даних, а також інтеграція з іншими бізнес-системами роблять Workday потужним інструментом для управління персоналом.	<ul style="list-style-type: none"> - Інтегроване управління розвитком; - Стимулювання креативних ідей та інновацій.
Платформи для організації навчання та розвитку		
Coursera for Business	Платформа для корпоративного навчання, що пропонує курси від провідних університетів та компаній світу. Платформа надає доступ до курсів з різних дисциплін, можливість створення навчальних програм для працівників та аналітику прогресу навчання.	<ul style="list-style-type: none"> - Розвиток мотивації для отримання потрібних знань та навичок.
LinkedIn Learning	Платформа для онлайн-навчання, що надає доступ до тисяч курсів з різних тем для професійного розвитку працівників. Платформа інтегрується з профілями LinkedIn, що дозволяє персоналізувати навчання, а також надає аналітику та звіти про прогрес навчання.	<ul style="list-style-type: none"> - Організація цільового навчання; - Формування креативного мислення.
Udemy for Business	Платформа для корпоративного навчання, що пропонує широкий вибір курсів з різних тем для розвитку навичок працівників. Вона надає доступ до бібліотеки з курсами, можливість створення індивідуальних навчальних планів, а також аналітику щодо ефективності навчання.	<ul style="list-style-type: none"> - Організація цільового навчання; - Розвиток креативних здібностей.
Платформи для оцінки залученості та комунікації		
15Five	Платформа для управління продуктивністю, що включає регулярні оцінки, відгуки та опитування працівників для забезпечення зворотного зв'язку та розвитку. Вона дозволяє отримувати звіти та проводити опитування, оцінювати цілі та продуктивність працівників, а також визначати досягнення та рівень мотивації в команді.	<ul style="list-style-type: none"> - Ідентифікація нових рішень; - Колективний збір креативних ідей;
Culture Amp	Інструмент для оцінки залученості працівників, збору зворотного зв'язку та аналізу корпоративної культури, що дозволяє проводити опитування працівників щодо їх залученості та задоволеності для ідентифікації проблем команди.	<ul style="list-style-type: none"> - Оцінка стану організаційної культури.

Джерело: розроблено авторами

Крім того, цифрові платформи для комунікації та співпраці сприяють ефективній обмін ідеями, структурують комунікацію та підтримують комплексну співпрацю в колективі. Зокрема, вони сприяють оперативному обміну ідеями та реалізації новаторських проєктів, що є важливим в умовах високого темпу розвитку та конкуренції на ринку. Отже, високий рівень креативності в робочому колективі потребує нових підходів та нестандартних рішень, особливо у контексті розвитку цифровізаційних процесів, які дозволяють підприємствам вчасно адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, зберігати конкурентоспроможність та досягати стратегічних цілей в умовах постійної динаміки ринку.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

На основі результатів дослідження було встановлено, що використання сучасних інструментів креативного менеджменту для управління персоналом підприємств в умовах невизначеності, що зумовлена повномасштабною збройною агресією росії на території України, може суттєво змінити загальну стратегію управління та взаємодії між працівниками, а також сприяти забезпеченню внутрішньої стабільності та конкурентоспроможності організацій. У даному контексті інтеграція спеціалізованих платформ для управління командою дозволить структурувати та оптимізувати робочі процеси, зокрема шляхом візуалізації та гнучкості у налаштуванні завдань та сприятиме ефективній комунікації та оперативному обміну креативними ідеями, що особливо важливо в умовах розсіяного робочого процесу та великої кількості віддалених робітників. Сучасні інструменти креативного менеджменту дозволяють зберігати та розвивати креативний потенціал працівників, стимулюючи їхню самореалізацію та професійний розвиток, а правильна організація та спрямованість навчання на розвиток творчих навичок забезпечує працівників необхідними знаннями, спрямованими на актуальні потреби підприємства в умовах кризи. Крім того, завдяки визначеним інструментам для оцінки залученості працівників до формування креативних рішень забезпечується стале вдосконалення організаційної культури та процеси ідентифікації нових рішень, що дозволить підприємствам успішно протистояти складнощам економічної та соціальної нестабільності.

Література

1. Соловйов І. О., Шашкова Н. І. Креативний менеджмент як домінуюча складова економіки творчості. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2020. № 40. С. 36-40. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2020-40-6>
2. Dutta S., Lanvin B., Rivera León L., Wunsch-Vincent S. Global Innovation Index 2023: Innovation in the face of uncertainty. World Intellectual Property Organization. 2023. № 16. С. 250. URL: <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2023-en-main-report-global-innovation-index-2023-16th-edition.pdf>
3. Грідін О. В. Креативний менеджмент у взаємодії з талант менеджментом у системі конкурентоспроможності підприємства. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2024. № 1(42) С. 71-76. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.42-10>
4. Моторнюк У. І., Огерчук Ю. В. Управління креативним потенціалом персоналу в системі менеджменту підприємства. Економіка та суспільство. 2022. № 45. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-58>
5. Свидрук І. І. Креативний менеджмент: навчальний посібник. Центр учбової літератури, 2012. С. 224. URL: <https://duikt.edu.ua/ua/lib/1/category/2197/view/1610>
6. Кузьмін О. Є., Князь С. В., Литвин І. В., Зінкевич Д. К. Креативний менеджмент: навчальний посібник. Видавництво Львівської політехніки. 2010. С. 124. URL: <https://opac.lpnu.ua/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=755977>
7. Кузьмін О. Є., Зінкевич Д. К. Характеристика та місце креативного менеджменту в системі управління машинобудівним підприємством. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. № 21.2. С. 146-152. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_2/146_Kuz.pdf
8. Варганова О. В., Шестер І. В. Креативний менеджмент як підґрунтя розвитку креативних працівників підприємства. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2013. № 2. С. 30-34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_2_6
9. Гудзь О. Є. Формування і розвиток креативного менеджменту в інноваційних підприємствах. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2018. № 4. С. 4-11. DOI: <https://doi.org/10.31673/2415-8089.2018.040411>
10. Божидарнік Т., Василик Н. Формування й розвиток креативного менеджменту на підприємстві. Економіст. 2015. № 3. С. 37-39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econ_2015_3_12
11. Задорожнюк Н. О., Беноєва М. Х. Дослідження ключових понять креативного менеджменту. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Економіка. 2016. № 1. С. 132-135. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2016_1_23
12. Поленкова М. Креативний менеджмент як фактор інноваційного розвитку суспільства. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2021. № 30. С. 207-215. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/493>

-
13. Бортнікова М. Г., Крохмальна Я. О. Роль креативного менеджменту у формуванні творчого потенціалу підприємства. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2022. № 2(8). С. 37-44. DOI: <https://doi.org/10.23939/smeu2022.02.037>
 14. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (2-ге вид., переробл. і доповн.). ТНЕУ. 2018. С. 288. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/33638>
 15. Павленко В. В. Проблема розвитку креативності у творчій спадщині Тоні Бьюзена. Pedagogical and psychological sciences: regularities and development trends: Collective monograph. Publishing House «Baltija Publishing». 2021. С. 222-237. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-023-0-14>

References

1. Soloviov I. O., Shashkova N. I. Kreatyvnyi menedzhment yak dominantna skladova ekonomiky tvorchosti. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Serii: Ekonomichni nauky. 2020. № 40. С. 36-40. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2020-40-6>
2. Dutta S., Lanvin B., Rivera León L., Wunsch-Vincent S. Global Innovation Index 2023: Innovation in the face of uncertainty. World Intellectual Property Organization. 2023. № 16. С. 250. URL: <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2023-en-main-report-global-innovation-index-2023-16th-edition.pdf>
3. Hridin O. V. Kreatyvnyi menedzhment u vzaiemodii z talant menedzhmentom u systemi konkurentospromozhnosti pidpriemstva. Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia. 2024. № 1(42) С. 71-76. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.42-10>
4. Motorniuk U. I., Oherchuk Yu. V. Upravlinnia kreatyvnyim potentsialom personalu v systemi menedzhmentu pidpriemstva. Ekonomika ta suspilstvo. 2022. № 45. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-58>
5. Svydruk I. I. Kreatyvnyi menedzhment: navchalnyi posibnyk. Tsentр uchbovoi literatury, 2012. С. 224. URL: <https://duikt.edu.ua/ua/lib/1/category/2197/view/1610>
6. Kuzmin O. Ye., Kniaz S. V., Lytvyn I. V., Zinkevych D. K. Kreatyvnyi menedzhment: navchalnyi posibnyk. Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniki. 2010. С. 124. URL: <https://opac.lpnu.ua/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=755977>
7. Kuzmin O. Ye., Zinkevych D. K. Kharakterystyka ta mistse kreatyvnoho menedzhmentu v systemi upravlinnia mashynobudivnym pidpriemstvom. Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. 2011. № 21.2. С. 146-152. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_2/146_Kuz.pdf
8. Vartanova O. V., Shester I. V. Kreatyvnyi menedzhment yak pidgruntia rozvytku kreatyvnykh pratsivnykiv pidpriemstva. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. 2013. № 2. С. 30-34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp_2013_2_6
9. Hudz O. Ye. Formuvannia i rozvytok kreatyvnoho menedzhmentu v innovatsiinykh pidpriemstvakh. Ekonomika. Menedzhment. Biznes. 2018. № 4. С. 4-11. DOI: <https://doi.org/10.31673/2415-8089.2018.040411>
10. Bozhydamnik T., Vasylyk N. Formuvannia y rozvytok kreatyvnoho menedzhmentu na pidpriemstvi. Ekonomist. 2015. № 3. С. 37-39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econ_2015_3_12
11. Zadorozhniuk N. O., Benoieva M. Kh. Doslidzhennia kluchovykh poniat kreatyvnoho menedzhmentu. Naukovyi visnyk Mukachivskoho derzhavnogo universytetu. Serii: Ekonomika. 2016. № 1. С. 132-135. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2016_1_23
12. Polenkova M. Kreatyvnyi menedzhment yak faktor innovatsiinoho rozvytku suspilstva. Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava. Serii: ekonomichna. Serii: yurydychna. 2021. № 30. С. 207-215. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/493>
13. Bortnikova M. H., Krokhmalna Ya. O. Rol kreatyvnoho menedzhmentu u formuvanni tvorchoho potentsialu pidpriemstva. Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia ta problemy rozvytku. 2022. № 2(8). С. 37-44. DOI: <https://doi.org/10.23939/smeu2022.02.037>
14. Diakiv O. P., Ostroverkhov V. M. Upravlinnia personalom: navchalno-metodychnyi posibnyk (2-he vyd., pererobl. i dopovn.). TNEU. 2018. С. 288. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/33638>
15. Pavlenko V. V. Problema rozvytku kreatyvnosti u tvorchii spadshchyni Toni Biuzena. Pedagogical and psychological sciences: regularities and development trends: Collective monograph. Publishing House «Baltija Publishing». 2021. С. 222-237. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-023-0-14>