

походження креативного менеджменту як відхід від фордистської філософії та індустріальних методів початку 20 ст. в бік більш творчої та гуманістичної культури. Він передбачає поєднання західних і східних методів для впровадження в організації філософії гармонії та поваги - до навколишнього середовища, клієнтів і співробітників. Креативний менеджмент з'являється в даний час і пропонує фокус для відродження теорії і практики менеджменту. Наслідування і прийняття через взаємодію практик, пов'язаних з успішними компаніями, прискорить перехід до з'ясування його значення для управлінських досліджень (і значення управлінських досліджень для креативності).

Список використаних джерел:

1. Smelser S. J. Sociological Theories. International Social Science Journal. 1994. № 139. С. 1-14.
2. Donaldson L. In Successful Defense of Contingency Theory: A Routing of the Critics. Organization Studies. 1988. № 9. С. 28-32.
3. Kalaman O., Dyshkantiuk O., Vlasiuk K. Modern communication management paradigm in the hospitality industry enterprises. Економіка та суспільство. 2022. № 46. DOI: 10.32782/2524-0072/2022-46-74.
4. Schumpeter J. A. The Theory of Economic Development. Harvard University Press. 1934. Cambridge, MA.
5. Kanter R. M. The Change Masters: Corporate Entrepreneurs at Work. 1985. Counterpoint (Unwin) Paperbacks. London.
6. Collins D. Management Fads and Buzzwords: Critical-Practical Perspectives. Routledge. London. 2000.
7. Brandenburger A. M., Nalebuff B. J. The Right Game: Use Game Theory to Shape Strategy. Harvard Business Review. Jul-Aug. 1995. С. 57-71.
8. Каламан О. Б., Мандрикін Д. В. Феномен лідерства як механізм управління організаційною поведінкою. Економічний простір. 2021. № 175. С. 65-68.

Калинюк В. Є., аспірант,
кафедри економіки повітряного транспорту,
Національний авіаційний університет

ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ

Для майбутнього розвитку одинпідприємець робить наголос на незалежні інновації, а інший - на розвиток талантів. Тому незалежні інновації та талант - це основний дух майбутнього розвитку нашої країни. Розвиток інновацій неминуче принесе нові виклики для управління людськими ресурсами. Трансформація

парадигми розвитку підприємств сьогодні дуже очевидна. Характерною рисою трансформації є перехід від орієнтації на ресурси до орієнтації на інновації, від традиційного розвитку на основі праці до акцента на розвиток на основі знань. Традиційна праця доповнюється дотриманням традиційних трудових правил і акцентом на так званій компетенції продуктивності.

Варто зазначити, що розвиток інформатизації інноваційних технологій в Україні є одним із найпрогресивніших шляхів розвитку української економіки та економічного зростання. Інформатизація технологій як загального використання впливає на посилення економічних взаємодій в економічній системі та може бути широко використана як ефективний інструмент технологічних та організаційних інновацій у різних секторах економіки [1, С. 13]. Сучасні темпи технологічних інновацій не дають змоги компаніям бути лідерами в усіх технологічних галузях у процесі розвитку. Навіть компанії з сильним технологічним потенціалом не володіють усіма ресурсами і технологіями, необхідними для інновацій. Успішні компанії змушені співпрацювати з багатьма зовнішніми сторонами, що є дуже важливим стратегічним рішенням - спільна розробка. Дуже важко вести розробки повністю самостійно, оскільки вони стикаються з такими управлінськими проблемами, як швидко зростаючі витрати на НДДКР і величезні ризики НДДКР.

Тому успішні компанії повинні зосередитися на відкритих інноваціях. Це означає, що вони не можуть повністю використовувати свій власний внутрішній персонал для розроблення і повинні впроваджувати ефективні спільні інновації із зовнішніми організаціями.

На сучасному глобалізаційному етапі розвитку економіки інноваційні прориви є основою створення конкурентних переваг на період використання інтелектуальною власністю при її ефективній комерціалізації. Інноваційний прорив слід розуміти, як створення симбіозу відкриттів на межовому перетині їхньої галузевої, культурної, функціональної та інших типів приналежності. Функція часу стає головною при здійсненні інноваційних проривів та сприятиме використати стратегію збиранні плодів та накопичити фінансові ресурси для нових досліджень. Комплекс послуг слід розглядати через отримання конкурентних переваг за допомогою не тільки цінової політики, але й психологічного насичення місця її надання. Забезпечення якісних супутніх послуг до основного виду діяльності дає змогу диверсифікувати можливості підприємства, а також виграти боротьбу за клієнта [2]. Інновації потребують зовнішніх ресурсів, а відкритість немінуча. Якщо компанії не виводять на ринок не лише свої дослідження та розробки, а й власні права на інтелектуальну власність, їхні інтелектуальні активи будуть марно витрачені. Це так званий дохід від інтелектуальної власності, який повинні мати компанії.

Багато компаній отримують дохід лише від своїх продуктів і послуг, а не від прав інтелектуальної власності. Проблема китайсько-американської торгівлі цього

разу полягає в тому, що торгівля є профіцитною, але права інтелектуальної власності перебувають у серйозному дефіциті. У рамках моделі відкритих інновацій Україна не створює значного торговельного профіциту, але очікує створити значний профіцит у сфері інтелектуальної власності. Дуже важливо, щоб бізнес-модель базувалася насамперед на розвитку знань і технологій.

В управлінні ж людським капіталом фокус переміщується на цінності та поведінкові установки кожної особистості. Відповідна технологія надає інструменти, тоді як цінності дають орієнтири та формують внутрішній компас. Цінності впливають на думки і вчинки людини, а під впливом системи особистих цінностей виникає ставлення до роботи, людей та технічного прогресу [3, с.21]. Тепер необхідно зробити акцент на творчості. Що стосується того, як стимулювати креативність співробітників, то в майбутньому в центрі уваги керівництва підприємств буде науковий відбір креативних співробітників для роботи. Це пов'язано з тим, що найважливішою людською здатністю є не здатність до виконання, а креативність. Дуже поширеною тенденцією є те, що в майбутньому на зміну типовим видам робіт з високими навичками виконання прийдуть машини.

Список використаних джерел:

1. Kuzior, A.; Arefiev, S., Poberezhna, Z. (2023). Informatization of innovative technologies for ensuring macroeconomic trends in the conditions of a circular economy. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9 (1), 10-20.
2. Ареф'єва О.В., Ареф'єв С.О. Методологічні підходи реалізації інноваційного управління розвитком підприємств. *Адаптивне управління: теорія і практика» Серія «Економіка»* Випуск 3 (6), 2017. <http://am.eor.by/index.php/gallery/125-vipusk-3-6-2017>
3. Ареф'єва О.В. Крос-культурний менеджмент як детермінанта формування конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 20 (1). С. 19-22.

Карлов Г.В., магістрант

Кострова Т.В., бакалавр

Науковий керівник: к.е.н., доц. Дуднева Ю.Е.

Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків

ЗАЛУЧЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛІДЕРА ДО ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ КОЛЕКТИВОМ В КРИЗОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Управління в сучасних умовах, як і більшість інших економічних процесів, стає все більше ємним за кількістю інформації та процесів, які повинен контролювати керівник. Досить часто це призводить до перекосів в розподілі уваги