

УДК 005.32:005.95/96

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.217.187-191>**Россоха М.Ю.**

кандидат педагогічних наук

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Rossokha Mariia

PhD in Pedagogical Sc.

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

<https://orcid.org/0009-0006-8103-3550>

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Ця стаття – про креативність як інструмент, який реально працює для підвищення ефективності самоменеджменту та управління персоналом. Автор виходить з того, що сьогодні компаніям уже недостатньо стандартних HR-підходів – цифровізація, нестабільність ринку та жорстка конкуренція змушують шукати більш гнучкі, нестандартні рішення. І в цьому сенсі креативність перестає бути чимось додатковим – вона стає невід'ємною частиною управління.

У статті показано, що креативне мислення позитивно впливає на те, як працівники адаптуються до змін, як вони спілкуються в колективі та як приймають рішення. Не менш важливу роль відіграє самоменеджмент – адже саме він дає змогу людині розумно розпоряджатися своїм часом, силами та знаннями, а це, власне, і є основою професійної ефективності.

Отже, автор доходить висновку: коли креативні підходи стають частиною HR-системи, це не просто підвищує мотивацію людей – це ще й формує особливу атмосферу в організації, яка сприяє інноваціям і зміцнює позиції компанії на ринку. А якщо додати до цього ще й розвинутий самоменеджмент, то таке поєднання дає надійну основу для стабільного розвитку в нинішніх, досить нестабільних умовах.

Ключові слова: креативність, самоменеджмент, управління персоналом, людські ресурси, цифровізація, організаційний розвиток, інновації.

CREATIVITY AS A TOOL FOR EFFECTIVE SELF-MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN MODERN ORGANIZATIONS

This article looks at creativity as a practical tool for improving self-management and HR practices in today's organizations. The author argues that traditional approaches to managing people are no longer sufficient given the pace of digital change, shifting labor markets, and rising competition – they need to be complemented with more flexible, creative methods.

The article shows that creativity helps employees think on their feet, adapt more quickly, communicate better, and make smarter decisions. At the same time, self-management is treated here as a cornerstone of personal effectiveness – it allows people to make the most of their time, energy, and skills, set realistic goals, and keep growing professionally.

The text also points out that creative self-management techniques can help people move beyond routine, find fresh solutions, manage pressure, and stay productive when circumstances shift. And when creativity is woven into HR practices, it does more than just boost motivation – it encourages teamwork, the exchange of ideas, and personalized approaches to learning and development.

What's more, creativity in HR makes workflows more adaptable, helps companies respond to new technologies, and prepares managers to navigate uncertainty and messy, complex problems. The author suggests that creativity isn't just something an individual has – it can also be seen as an organizational asset that can be cultivated through supportive leadership, open dialogue, inclusive decision-making, and a commitment to learning.

So, particularly in times of digital change and constant flux, bringing creativity and self-management together looks like a sound long-term strategy – one that supports sustainable growth, stronger performance, and lasting resilience.

The author also emphasizes that a creative organizational culture should be supported by clear communication, trust, and opportunities for employees to take initiative, since these conditions make creative approaches more consistent and sustainable in everyday management.

Keywords: creativity, self-management, human resource management, human capital, digitalization, organizational development, innovation, adaptability.

JEL classification: J24, J53, D23.

ISSN друкованої версії: 2224-6282

ISSN електронної версії: 2224-6290

© Россоха М.Ю., 2026

Постановка проблеми. У наш час, щоб компанія працювала добре і виграла в конкурентів, потрібна креативність. Ринок швидко змінюється, з'являються нові технології, і ніхто не знає, що буде завтра. Тому працівникам і керівникам мало просто знати свою справу – треба вміти мислити нешаблонно, пропонувати свіжі ідеї та швидко звикати до нового. Виходить, що креативність сьогодні – це корисний інструмент і для самоорганізації, і для роботи з людьми.

Проблема в тому, що креативний підхід поки що не став повноцінною частиною управління персоналом і робочих процесів. Часто компанії працюють за старими схемами, які не використовують творчий потенціал співробітників. Через це падає здатність до нововведень, люди розвиваються повільніше, а рішення приймаються менш вдало. До того ж самі працівники, організовуючи свою роботу, рідко застосовують креативні прийоми, щоб стати продуктивнішими чи вирости професійно.

Отже, дуже важливо вивчити, як саме креативність може допомогти керувати ефективніше та розкривати людські можливості в організаціях.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Тема самоменеджменту й його впливу на управлінську ефективність привертає дедалі більше уваги дослідників. Зокрема, О. С. Вербова та В. М. Коцупей [1] розглядають самоменеджмент як один із стратегічних чинників, що дає змогу підприємствам вистояти й розвиватися навіть у кризових ситуаціях, зокрема в умовах війни. Водночас М. В. Вовк, Л. В. Тарасович та Б. Б. Батюк [2] аналізують сучасні підходи до самоменеджменту, зумовлені цифровізацією, і зазначають, що їхнє застосування позитивно позначається на робочих процесах і полегшує адаптацію організацій до технологічних змін.

Окремий напрям досліджень пов'язаний із інтеграцією креативності в управлінські практики та розвитком компетентнісного підходу. І. К. Лядський [3] розглядає креативність у поєднанні із соціальним інтелектом і самоменеджментом у межах концепції сучасного управлінського інструментарію. О. Помаз, А. Гончаренко, А. Ловушко та І. Курчицька [5] аналізують креативне управління персоналом як засіб ресурсної адаптації підприємств до цифровізації. Також Н. Фоменко [7] досліджує компетентнісний підхід у розвитку кадрового потенціалу, а В. Я. Швець, Ю. В. Дубей, Ю. С. Папіж та В. В. Юденко [8] підкреслюють роль креативності та особистого управління у формуванні інноваційного лідерства. А. Олійник, Я. Радіонова, А. Бебко та Д. Литвинов [4], зокрема, звертають увагу на те, що креативність працівників – це не просто приємна додаткова риса, а необхідна умова для розвитку інноваційного підприємства.

Водночас, хоча науковців цікавить і самоменеджмент, і креативність, і компетенції, і управління персоналом, цілісних робіт, які б розглядали все це в комплексі, поки що бракує. Зазвичай дослідження зосереджені на чомусь одному: розвитку креативності, цифрових HR-інструментах або ж підвищенні особистої продуктивності. А от як креативний підхід до самоменеджменту вбудовується в загальну HR-систему – залишається не до кінця з'ясованим. Мало досліджень,

які б показували, як така інтеграція впливає на продуктивність, розвиток компетенцій, мотивацію й організаційну культуру водночас. Не менш важливим є й питання практичних інструментів: які конкретно методи можуть допомогти впровадити креативність на рівні пересічного працівника, керівника або всієї організації. Саме через відсутність такого комплексного погляду ми зосереджуємося на цьому напрямі в нашому дослідженні.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та систематизація ролі креативності як інструменту ефективного самоменеджменту та управління людськими ресурсами в сучасних організаціях, а також визначення напрямів її практичної інтеграції в управлінські процеси для підвищення продуктивності праці, розвитку компетентностей персоналу, посилення мотивації та формування інноваційної організаційної культури.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань ми скористалися кількома взаємодоповнювальними підходами. Метод аналізу і узагальнення наукових джерел застосовано, щоб розібратися, як сучасні дослідники трактують креативність, самоменеджмент, компетентнісний підхід та управління персоналом. Це дозволило також виявити, які аспекти взаємодії між цими поняттями залишаються менш вивченими; метод систематизації – для допомоги в упорядкуванні ключових напрямів, де креативність може бути особливо корисною в самоменеджменті та HR-роботі: йдеться про планування часу, професійний розвиток, мотивацію, комунікацію та адаптацію працівників; порівняльний метод використано, щоб зіставити звичні, традиційні управлінські підходи з креативними й показати, що саме дає впровадження творчих елементів у сучасну HR-практику; метод структурно-логічного аналізу дав змогу простежити зв'язки між креативністю, самоменеджментом, лідерством, розвитком компетенцій і загальною ефективністю організації; метод узагальнення використано для того, щоб сформулювати практичні напрями використання креативності як інструменту підвищення продуктивності як окремих працівників, так і організацій загалом.

Виклад основних результатів дослідження. Сьогодні світ швидко змінюється. Активно впроваджується цифровізація. Креативність у самоменеджменті виявляється в різних аспектах. Це здатність знаходити нестандартні рішення. Це вміння ефективно планувати час і ресурси. Це також здатність адаптуватися до змінних умов. Креативність допомагає працівникові краще усвідомлювати власні цілі. Вона допомагає правильно розставляти пріоритети. Вона підвищує особисту продуктивність. Застосування творчого підходу формує гнучкий стиль роботи. Це дозволяє ефективніше долати стресові ситуації. Це також сприяє досягненню кращих професійних результатів.

Самоменеджмент - це процес особистого управління власним часом, ресурсами, емоціями, професійними цілями та поведінкою. У кризовій ситуації ця компетенція стає ключовою, адже забезпечує здатність людини самостійно приймати рішення, організовувати власну діяльність у нових умовах, справлятися зі стресом та невизначеністю. Працівник, що володіє навичками самоменеджменту, менш залежний від

зовнішнього контролю, здатний до ефективного самостійного функціонування та краще взаємодіє в команді [6, с. 1-20].

Основні навички самоменеджменту [2, с. 1-16]:

- управління часом;
- уміння визначати пріоритети завдань;
- самоконтроль;
- емоційна компетентність;
- здатність швидко навчатися;
- здатність адаптуватися до змін.

У центрі моделі інноваційного лідера перебуває комплекс взаємопов'язаних компетенцій, які визначають його здатність ініціювати, реалізовувати та підтримувати інноваційні процеси. Ключове значення має стратегічне бачення, що дозволяє формувати довгострокові цілі розвитку, аналізувати ринкові трансформації та визначати конкурентні переваги організації. Воно забезпечує цілісне розуміння зовнішніх тенденцій і внутрішніх ресурсів підприємства [8, с. 1-21].

Інноваційне лідерство виступає ключовим чинником формування конкурентних переваг організації. Воно також забезпечує її довгостроковий розвиток в умовах змінного середовища.

В умовах воєнних викликів особливого значення набуває адаптивне управління ресурсами, що забезпечує безперервність діяльності підприємств. Повномасштабна війна спричиняє значні пошкодження інфраструктури, порушення логістичних ланцюгів і зростання витрат, що зумовлює необхідність

впровадження гнучких і адаптивних підходів до управління ресурсами.

У таких умовах саме самоменеджмент забезпечує раціональне використання фінансових, матеріальних і людських ресурсів завдяки гнучкому плануванню, постійному моніторингу та контролю їхнього використання [1, с. 1-23].

Кайрос-менеджмент – сучасний управлінський інструмент, спрямований на розвиток компетенцій, необхідних для реалізації особистісного потенціалу, успішної адаптації до нестабільних умов і вміння скористатися сприятливими обставинами [3, с. 188-193].

Кайрос-менеджмент передбачає:

- переосмислення підходів до управління часом;
- розвиток внутрішнього потенціалу особистості;
- ефективне використання ресурсів, знань і соціальних зв'язків;
- поєднання прагматичного мислення з когнітивною гнучкістю;
- максимально ефективне використання наявних можливостей;
- швидку адаптацію до змін.

Соціальна обізнаність дозволяє враховувати контекст і приймати зважені рішення.

Нижче в табл. 1 наведено перелік основних інструментів кайрос-менеджменту та їхнє призначення.

Таблиця 1

Основні інструменти кайрос-менеджменту та їхнє призначення

Інструмент	Призначення
«Вікно можливостей»	Ідентифікація ключових моментів для прийняття рішень
Формула WIN (Wish + Interest + Need)	Структурування особистих цілей, соціальних зв'язків та відкритості до взаємодії
Матриця шансів і ресурсів (CHARM)	Систематизація можливостей і ресурсів, визначення пріоритетів та планування дій
«Соціальний сканер»	Розвиток спостережливості та аналіз соціального середовища
«Анатомія результату»	Детальний аналіз складових досягнення результату
«Мислення сценаріями»	Прогнозування різних варіантів розвитку подій
«Точки синергії»	Виявлення місць для ефективної взаємодії та співпраці
«Рефлексія дня»	Осмислення власного досвіду та підбиття підсумків
«Соціальний місток»	Розбудова мережевої взаємодії та соціальних зв'язків

Джерело: сформовано автором на основі [3, с. 188-193].

Основні напрями креативного HR-управління в цифровій економіці [5, с. 78-84]:

- цифровий рекрутинг і аналітика персоналу
- гейміфікація та інтерактивне навчання
- гнучкі моделі продуктивності та KPI
- розвиток корпоративної культури через цифрові платформи
- утримання талантів за допомогою персоналізованої мотивації
- впровадження гібридних форматів роботи

Водночас розвиток корпоративної культури відбувається через активне використання внутрішніх комунікаційних платформ. Ці платформи створюють умови для командної взаємодії. Вони сприяють обміну ідеями між працівниками. Вони допомагають формувати довіру в колективах. У результаті виникає інноваційне

середовище. У такому середовищі працівники не просто виконують свої функції. Вони також беруть участь у створенні нових рішень.

Креативне управління персоналом у цифровій економіці стає стратегічним ресурсом підприємства. Воно дає змогу підвищити конкурентоспроможність організації. Воно забезпечує її гнучкість у мінливих умовах. Воно формує культуру безперервного розвитку. У таких умовах креативність працівників розглядається як ключовий фактор довгострокової стійкості бізнесу.

На ефективність HR-систем впливають як зовнішні, так і внутрішні чинники. До зовнішніх належать державна політика цифровізації, глобалізація ринку праці та економічна нестабільність. До внутрішніх – зміна цінностей працівників і розвиток нових технологій. Усе це вимагає постійної адаптації стратегій

управління персоналом. Отже, креативне управління персоналом є ключовим механізмом адаптації підприємств до цифрової трансформації.

У його основі компетентнісного підходу лежить розуміння компетентності як інтегрованої характеристики особистості. Вона визначає ефективність виконання професійних завдань. Компетентність формується в процесі навчання. Вона також розвивається через практичний досвід. Важливу роль відіграє особистісний розвиток працівника. Компетентність відображає відповідність працівника вимогам діяльності, яку він виконує.

Основні характеристики компетентності [7, с. 71-81]:

- інтегрує знання, навички, мотивацію та поведінкові установки
- проявляється у конкретних робочих ситуаціях
- є гнучкою та адаптивною до змін середовища
- орієнтована на результат і якість виконання завдань
- постійно розвивається протягом професійної діяльності
- має системний характер (усі елементи взаємопов'язані)
- включає ціннісно-етичний компонент відповідальності

Цей підхід ґрунтується на трьох ключових засадах. Перша засада – це індивідуалізація розвитку кожного працівника. Друга засада – це інтеграція теоретичних знань із практичною діяльністю. Третя засада – це адаптивність навчання. Воно має змінюватися відповідно до розвитку технологій. Також воно має враховувати зміни в організації праці.

Ефективна мотивація є основою розвитку креативності персоналу, оскільки вона забезпечує активізацію внутрішніх ресурсів працівників, підвищує їхню зацікавленість у результатах діяльності та сприяє формуванню інноваційно орієнтованого середовища на підприємстві. Особливе значення має організаційне середовище підприємства, яке повинно сприяти розвитку креативного потенціалу працівників. До його складових належать корпоративна культура, стиль управління, рівень комунікацій, можливості для навчання та розвитку, а також наявність свободи у прийнятті рішень. Відкрите середовище, що заохочує обмін ідеями та не карає за помилки, стимулює працівників до прояву творчості та експериментування.

На початковому етапі управління персоналом зосереджувалося переважно на формальній кваліфікації працівників. Головна увага приділялася технічним навичкам. Однак з розвитком економіки цей підхід зазнав змін. Відбувся перехід до компетентнісної моделі. Така модель враховує набагато ширший спектр якостей працівника. Вона виходить за межі просто формальної кваліфікації та технічних умінь [4, с. 71-77].

Сучасний компетентнісний підхід враховує індивідуальні особливості працівників, що проявляється у розробці персоналізованих програм розвитку компетентностей, використанні коучингу та менторингу для

підтримки професійного та особистісного зростання, впровадженні інструментів саморозвитку.

Сучасний етап характеризується [7, с. 71-81]:

- переходом від кваліфікацій до компетентностей як основи оцінювання персоналу
- інтеграцією hard skills і soft skills
- включенням гнучких компетентностей (адаптивність, навчання, інноваційність)
- урахуванням особистісних характеристик (емоційний інтелект, креативність)
- використанням персоналізованих програм розвитку, коучингу та менторингу

Компетентності сьогодні є частиною стратегічного управління організацією. Вони використовуються для різних цілей. По-перше, для формування конкурентних переваг підприємства. По-друге, для планування кар'єрного розвитку працівників. По-третє, для побудови ефективних систем навчання персоналу.

Висновки. Проведена робота підтверджує, що креативність – це не просто корисна риса, а дієвий інструмент самоменеджменту й управління персоналом. Вона працює на двох рівнях: індивідуальному (гнучке планування, адаптація, нестандартні рішення) та управлінському (нові підходи до відбору, навчання, мотивації, розвитку). Інтеграція креативних стратегій дає синергію – організації стають мобільнішими й краще реагують на зміни.

Аналіз показує, що креативне мислення підвищує продуктивність: працівники частіше пропонують корисні ідеї, ефективніше використовують ресурси, швидше знаходять вихід із складних ситуацій. Креативний самоменеджмент допомагає краще планувати роботу, менше стресувати й оперативніше реагувати на зміни, що позитивно впливає на індивідуальні й командні результати. Крім того, креативні підходи в HR посилюють залученість, мотивацію та відповідальність працівників.

Креативність також стимулює інноваційний потенціал персоналу. У креативному середовищі люди активніше генерують ідеї, менше бояться експериментувати – це формує інноваційну культуру. Для керівника креативність стає частиною компетенцій, що дозволяє ефективніше проводити зміни й долати спротив. Розвиток креативного самоменеджменту виховує самостійність, ініціативність і відповідальність, що робить організацію гнучкішою, конкурентоспроможною й готовою до викликів.

Декларація про використання ШІ. Під час роботи над статтею я використовував інструмент ChatGPT (GPT-5.6 Luna, 2026) для технічних завдань: уточнення перекладу анотації англійською, редагування окремих мовних зворотів, а також для допомоги в структуруванні матеріалу. Інструменти штучного інтелекту не залучалися до формулювання наукових висновків, отримання даних чи аналітичної роботи. Усі ключові змістові рішення, остаточне редагування та відповідальність за текст повністю належать автору. Автор несе повну відповідальність за науковість, зміст, дані, висновки та актуальний перелік джерел.

Список використаних джерел:

1. Вербова О. С., Коцупей В. М. Самоменеджмент як пріоритетний чинник забезпечення стратегічного управління підприємством в умовах воєнних викликів. Актуальні питання економічних наук. 2026. № 21. С. 1-23. URI: <https://dspace.lute.lviv.ua/handle/123456789/2504> (дата звернення: 09.05.2026).
2. Вовк М. В., Тарасович Л. В., Батюк Б. Б. Самоменеджмент в умовах цифровізації: інноваційні стратегії підвищення ефективності бізнесу. Актуальні питання економічних наук. 2026. № 22. С. 1-16. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.20046823>
3. Лядський І. К. Кайрос-менеджмент – управлінський інструмент на перехресті соціального інтелекту, самоменеджменту та креативності. Економічний простір. 2025. № 198. С. 188-193. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.198.188-193>
4. Олійник А., Радіонова Я., Бебко А., Литвинов Д. Креативність персоналу як основа розвитку інноваційно орієнтованого підприємства в умовах управління змінами. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences. 2026. № 356(4). С. 71-77. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-356-9>
5. Помаз О., Гончаренко А., Ловушко А., Курчицька І. Креативне управління персоналом як операційний інструмент ресурсної адаптації підприємства до цифровізації бізнес-процесів. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences. 2025. № 348(6). С. 78-84. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-348-6-11>
6. Фединець Н. І., Коцупей В. М. Самоменеджмент та менеджмент персоналу вітчизняних організацій в умовах кризи. Ефективна економіка. 2025. № 8. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.8.66>
7. Фоменко Н. Компетентнісний підхід в управлінні розвитком кадрового потенціалу. Економічні горизонти. 2025. № 1(30). С. 71-81. DOI: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.1\(30\).2025.321515](https://doi.org/10.31499/2616-5236.1(30).2025.321515)
8. Швець В. Я., Дубей Ю. В., Папіж Ю. С., Юденко В. В. Комплексний підхід до розвитку компетенцій інноваційного лідерства через синергію особистого управління, креативності та стратегічного менеджменту. Актуальні питання економічних наук. 2025. № 17. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17976187>

References:

1. Verbova, O. S., & Kotsupey, V. M. (2026). Samomenedzhment yak priorytetnyi chynnyk zabezpechennia stratehichnoho upravlinnia pidpriemstvom v umovakh voiennykh vyklykiv [Self-management as a priority factor in ensuring strategic management of an enterprise under wartime challenges]. Aktualni pytannia ekonomichnykh nauk, (21). <https://dspace.lute.lviv.ua/handle/123456789/2504> [in Ukrainian].
2. Vovk, M. V., Tarasovych, L. V., & Batiuk, B. B. (2026). Samomenedzhment v umovakh tsyfrovizatsii: innovatsiini stratehii pidvyshchennia efektyvnosti biznesu [Self-management in the context of digitalization: Innovative strategies for improving business efficiency]. Aktualni pytannia ekonomichnykh nauk, (22). <https://doi.org/10.5281/zenodo.20046823> [in Ukrainian].
3. Liadyskyi, I. K. (2025). Kairos-menedzhment – upravlinskyi instrument na perekhresti sotsialnoho intelektu, samomenedzhmentu ta kreatyvnosti [Kairos management as a management tool at the intersection of social intelligence, self-management, and creativity]. Ekonomichnyi prostir, (198), 188–193. <https://doi.org/10.30838/EP.198.188-193> [in Ukrainian].
4. Oliinyk, A., Radionova, Ya., Bebko, A., & Lytvynov, D. (2026). Kreatyvnist personalu yak osnova rozvytku innovatsiino oriientovanoho pidpriemstva v umovakh upravlinnia zminamy [Personnel creativity as a basis for the development of an innovation-oriented enterprise under change management]. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences, 356(4), 71–77. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-356-9> [in Ukrainian].
5. Pomaz, O., Honcharenko, A., Lovushko, A., & Kurchytska, I. (2025). Kreatyvne upravlinnia personalom yak operatsiinyi instrument resursnoi adaptatsii pidpriemstva do tsyfrovizatsii biznes-protsesiv [Creative personnel management as an operational tool for the resource adaptation of an enterprise to the digitization of business processes]. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences, 348(6), 78–84. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-348-6-11> [in Ukrainian].
6. Fedynets, N. I., & Kotsupey, V. M. (2025). Samomenedzhment ta menedzhment personalu vitchyznianskykh orhanizatsii v umovakh kryzy [Self-management and personnel management of domestic organizations in crisis conditions]. Efektyvna ekonomika, (8). <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.8.66> [in Ukrainian].
7. Fomenko, N. (2025). Kompetentnisnyi pidkhid v upravlinni rozvytkom kadrovoho potentsialu [The competency-based approach to the management of human resource development]. Ekonomichni horyzonty, 1(30), 71–81. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.1\(30\).2025.321515](https://doi.org/10.31499/2616-5236.1(30).2025.321515) [in Ukrainian].
8. Shvets, V. Ya., Dubiei, Yu. V., Papizh, Yu. S., & Yudenko, V. V. (2025). Kompleksnyi pidkhid do rozvytku kompetentsii innovatsiinoho liderstva cherez synerhiu osobystoho upravlinnia, kreatyvnosti ta stratehichnoho menedzhmentu [A comprehensive approach to developing innovation leadership competencies through the synergy of personal management, creativity and strategic management]. Aktualni pytannia ekonomichnykh nauk, (17). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17976187> [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 12.08.2026 р.

Дата прийняття статті до друку: 23.09.2026 р.

Дата публікації (оприлюднення) статті: 02.10.2026 р.

Стаття поширюється на умовах ліцензії Creative Commons Attribution License International CC-BY.