

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-356-9>

УДК 658.3:005.591.6:005.8

JEL classification M12, O31, O32

ОЛІЙНИК Аліна

Полтавський державний аграрний університет

<https://orcid.org/0000-0002-0274-5204>

e-mail: alina_oliinyk@pdau.edu.ua

РАДІОНОВА Яна

Полтавський державний аграрний університет

<https://orcid.org/0000-0001-9869-0940>

e-mail: yana.radionova@pdau.edu.ua

БЕБКО Анастасія

Полтавський державний аграрний університет

<https://orcid.org/0009-0006-3179-3236>

e-mail: anastasiia.bebko@st.pdau.edu.ua

ЛИТВИНОВ Даниїл

Полтавський державний аграрний університет

<https://orcid.org/0009-0004-3042-4434>

e-mail: danyil.lytvynov@st.pdau.edu.ua

КРЕАТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

У статті досліджено, що для досягнення стійкого та довгострокового розвитку інноваційно орієнтованого підприємства важливим є формування та розвиток креативності персоналу. Обґрунтовано, що саме креативний потенціал працівників забезпечує генерацію нових ідей, сприяє впровадженню інновацій та підвищує адаптивність підприємства до змін у зовнішньому середовищі. Визначено, що управління змінами є невід'ємною складовою розвитку сучасного підприємства, а ефективне використання креативності персоналу дозволяє мінімізувати опір змінам і підвищити результативність трансформаційних процесів.

Зазначено, що креативність персоналу включає в себе різні елементи, зокрема здатність до нестандартного мислення, відкритість до нових ідей, готовність до експериментів та постійного професійного розвитку. Важливо, щоб ці елементи підтримувалися організаційною культурою та лідерським потенціалом керівництва, що сприяє створенню сприятливого середовища для інновацій.

Доведено, що розвиток креативності персоналу відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, сприяє підвищенню ефективності діяльності, формує інноваційні переваги та забезпечує стійкість в умовах динамічних змін. Крім того, високий рівень креативності працівників полегшує процеси адаптації до змін, сприяє ефективному використанню ресурсів і формує основу для довготривалого успіху підприємства.

Ключові слова: креативність персоналу, інноваційно орієнтоване підприємство, управління змінами, лідерський потенціал, конкурентоспроможність, стратегічний розвиток.

OLIINYK Alina, RADIONOVA Yana, BEBKO Anastasia, LYTVYNOV Daniil

Poltava State Agrarian University

PERSONNEL CREATIVITY AS THE BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF AN INNOVATION-ORIENTED ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF CHANGE MANAGEMENT

The article investigates that for achieving sustainable and long-term development of an innovation-oriented enterprise, the formation and development of personnel creativity is important. It is substantiated that it is the creative potential of employees that ensures the generation of new ideas, promotes the implementation of innovations and increases the adaptability of the enterprise to changes in the external environment. It is determined that change management is an integral part of the development of a modern enterprise, and the effective use of personnel creativity allows minimizing resistance to change and increasing the effectiveness of transformation processes.

It is noted that personnel creativity includes various elements, in particular, the ability to think outside the box, openness to new ideas, readiness for experiments and continuous professional development. It is important that these elements are supported by the organizational culture and leadership potential of management, which contributes to the creation of a favorable environment for innovations. It is proven that the development of personnel creativity plays a key role in ensuring the competitiveness of the enterprise, contributes to increasing the efficiency of activities, forms innovative advantages and ensures stability in conditions of dynamic changes. In addition, a high level of employee creativity facilitates the processes of adaptation to change, promotes the efficient use of resources and forms the basis for the long-term success of the enterprise.

The study also emphasizes the importance of implementing modern human resource management methods aimed at stimulating creative activity, particularly through training, motivation programs, and the development of teamwork. Special attention is paid to the role of leadership in building trust, supporting employee initiative, and creating conditions for the realization of their potential, which ensures sustainable innovative development of the enterprise.

Keywords: staff creativity, innovation-oriented enterprise, change management, leadership potential, competitiveness, strategic development.

Стаття надійшла до редакції / Received 02.07.2026
Прийнята до друку / Accepted 03.08.2026
Опубліковано / Published 27.08.2026



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

© ОЛІЙНИК Аліна, РАДІОНОВА Яна,
БЕБКО Анастасія, ЛИТВИНОВ Даниїл

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

У сучасних умовах цифровізації, глобалізації та посилення конкурентного тиску підприємства стикаються з необхідністю постійної адаптації до змін і впровадження інновацій. Традиційні підходи до управління втрачають ефективність, що зумовлює зростання ролі людського капіталу як ключового ресурсу розвитку. У цьому контексті особливого значення набуває креативність персоналу, яка виступає основою генерації нових ідей, рішень та інноваційних підходів до ведення бізнесу.

Водночас процеси управління змінами, що супроводжують трансформацію підприємств, часто пов'язані з опором персоналу, недостатнім рівнем залученості працівників та низькою ефективністю впровадження нововведень. Це актуалізує необхідність формування сприятливого середовища для розвитку креативності, а також використання лідерського потенціалу для підтримки інноваційних процесів і мінімізації негативних наслідків змін.

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень у сфері інноваційного розвитку, управління персоналом та змін, питання інтеграції креативності персоналу в систему управління змінами інноваційно орієнтованого підприємства потребує подальшого поглибленого вивчення. Особливої уваги потребують практичні механізми стимулювання креативності, формування інноваційної культури та розвитку лідерського потенціалу в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Таким чином, вирішення зазначеної проблеми має важливе значення як для розвитку теоретичних підходів до управління інноваційно орієнтованими підприємствами, так і для практики підвищення їх конкурентоспроможності, ефективності функціонування та забезпечення довгострокового сталого розвитку.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що питання інноваційного розвитку підприємств, управління креативністю персоналу та впровадження змін є предметом активного наукового інтересу як вітчизняних, так і зарубіжних науковців.

Зокрема, у працях дослідників значна увага приділяється ролі креативності персоналу як ключового чинника інноваційного розвитку підприємства. Так, у дослідженнях Грабовської І. В. [1], Драган О. І. [3], Танасюк І. [8] та Кіршо С. [8] обґрунтовано, що розвиток творчого потенціалу працівників є основою формування інноваційно орієнтованих підприємств, підвищення їх конкурентоспроможності та адаптивності до змін зовнішнього середовища.

Окремий напрям наукових досліджень присвячено управлінню інноваційним розвитком та формуванню відповідних стратегій. У працях Гривківської О. [2] та співавторів, а також Ковтуненко К. В. і Пар'євої О. О. [4] розглядаються стратегічні підходи до інноваційно-орієнтованого розвитку підприємств, визначаються основні класифікації та інструменти реалізації інноваційної діяльності.

Важливим аспектом також є дослідження управління змінами в організаціях. У роботах Порудєвої Т. В., Кишковської О. Л., Скрипник К. М. [7] та Тарасюк О. В. [8] наголошується, що ефективне управління змінами є необхідною умовою адаптації підприємств до динамічного ринкового середовища, а також важливим інструментом впровадження інновацій.

Крім того, значна увага в наукових публікаціях приділяється ролі персоналу в забезпеченні ефективної діяльності підприємства. У дослідженнях Олійник А. С. та співавторів [5; 6], а також інших авторів підкреслюється, що конкурентоспроможність підприємства значною мірою залежить від рівня розвитку персоналу, його мотивації та здатності до інноваційної діяльності.

У дослідженні Тарасюк О. В. [9] розглядаються концептуальні засади гнучкого управління змінами в діяльності сучасних організацій. Автор наголошує, що ефективність впровадження змін значною мірою залежить від здатності підприємства швидко адаптуватися до зовнішніх викликів, використовувати гнучкі управлінські підходи та забезпечувати залучення персоналу до процесів трансформації. При цьому підкреслюється важливість мінімізації опору змінам та формування відповідної організаційної культури.

У свою чергу, Харун О. А. [10] у своїх наукових працях досліджує особливості формування креативності персоналу в умовах інноваційного розвитку підприємств. Автор акцентує увагу на тому, що розвиток творчого потенціалу працівників є ключовою передумовою підвищення інноваційної активності організацій. Наголошується, що креативність персоналу формується під впливом організаційних, мотиваційних та управлінських чинників, а її розвиток безпосередньо впливає на конкурентоспроможність підприємства.

Таким чином, узагальнення наукових праць дозволяє зробити висновок, що креативність персоналу, стратегічне управління інноваційним розвитком та ефективне управління змінами є взаємопов'язаними складовими успішного функціонування сучасного підприємства. Водночас подальшого дослідження

потребують питання практичної реалізації механізмів розвитку креативності працівників у системі управління підприємством.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених питанням інноваційного розвитку підприємств, управління персоналом та організаційних змін, недостатньо дослідженими залишаються аспекти комплексного поєднання креативності персоналу з процесами управління змінами в умовах функціонування інноваційно орієнтованих підприємств. Зокрема, потребують подальшого вивчення механізми формування та стимулювання креативності працівників як стратегічного ресурсу розвитку, а також інструменти її інтеграції в систему управління змінами.

Окремої уваги потребує проблема узгодження індивідуальної креативності персоналу з цілями підприємства, формування ефективного організаційного середовища, що сприяє інноваційній активності, а також роль лідерського потенціалу у забезпеченні підтримки креативних ініціатив у період трансформацій. Крім того, недостатньо розробленими залишаються практичні підходи до мінімізації опору змін через розвиток креативності персоналу та підвищення рівня його залученості до інноваційних процесів.

Таким чином, існує потреба у поглибленні теоретичних положень і розробці практичних рекомендацій щодо використання креативності персоналу як ключового чинника ефективного управління змінами на інноваційно орієнтованих підприємствах.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування ролі креативності персоналу як основи розвитку інноваційно орієнтованого підприємства в умовах управління змінами, а також розроблення теоретичних і практичних підходів до її формування та ефективного використання.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Креативність персоналу розглядається як одна з ключових характеристик сучасного працівника, що відображає його здатність до генерації нових ідей, нестандартного мислення та пошуку ефективних рішень у процесі професійної діяльності. Вона передбачає не лише створення оригінальних підходів до виконання завдань, але й уміння адаптуватися до змін, швидко реагувати на виклики зовнішнього середовища та знаходити оптимальні шляхи досягнення поставлених цілей.

Формування креативності персоналу є складним і багатограним процесом, який залежить від низки взаємопов'язаних факторів. Передусім важливу роль відіграють особистісні якості працівників, зокрема відкритість до нового досвіду, гнучкість мислення, ініціативність, здатність до саморозвитку та готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень. Не менш значущим є рівень професійної підготовки, адже глибокі знання у певній сфері створюють основу для творчого переосмислення інформації та генерування інноваційних ідей [10, с. 143].

Важливим чинником розвитку креативності є мотивація працівників, яка визначає рівень їхньої зацікавленості у виконанні професійних обов'язків та готовність до генерації нових ідей. Вона може мати як матеріальний, так і нематеріальний характер і проявляється у прагненні до професійного зростання, визнання, самореалізації та досягнення успіху.

Матеріальна мотивація включає систему оплати праці, преміювання, бонуси та інші фінансові стимули, які заохочують працівників до більш продуктивної та ініціативної діяльності. Водночас нематеріальна мотивація відіграє не менш важливу роль і охоплює такі аспекти, як визнання досягнень, кар'єрне зростання, можливості для розвитку, участь у прийнятті рішень, а також створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Стимулювання творчої активності персоналу потребує формування ефективної системи заохочень, яка б враховувала індивідуальні потреби працівників і сприяла розкриттю їхнього потенціалу. Важливим є також підтримка ініціативності, коли працівники не бояться висловлювати нові ідеї та пропонувати нестандартні рішення, навіть за умови можливих ризиків чи помилок.

Крім того, необхідним є формування атмосфери довіри, відкритості та взаємоповаги в колективі, що сприяє активній комунікації та обміну ідеями між працівниками. У таких умовах підвищується рівень залученості персоналу, розвивається командна робота та зростає готовність до інноваційної діяльності.

Важливу роль також відіграє стиль управління, орієнтований на підтримку та розвиток працівників, а не лише на контроль їх діяльності. Керівництво має виступати не лише як орган управління, а й як джерело натхнення, стимулюючи творчий пошук і сприяючи реалізації інноваційних ідей.

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.

У сучасних умовах господарювання, що характеризуються високим рівнем конкуренції, динамічними технологічними змінами та зростанням значення інноваційних процесів, креативність персоналу набуває статусу одного з ключових стратегічних ресурсів розвитку підприємства. Традиційні фактори виробництва поступово поступаються місцем інтелектуальному капіталу, в основі якого лежить здатність працівників до творчого мислення, генерації нових ідей та їх практичної реалізації [6, с. 97].

Креативність персоналу відіграє важливу роль у формуванні інноваційно орієнтованого підприємства, оскільки саме вона забезпечує виникнення нових підходів до вирішення виробничих, управлінських і організаційних завдань. Завдяки творчому потенціалу працівників підприємства отримують можливість розробляти та впроваджувати інноваційні продукти і послуги, які відповідають актуальним потребам ринку та перевищують пропозиції конкурентів [3, с. 2].

Окрім цього, креативність сприяє удосконаленню бізнес-процесів, що проявляється в оптимізації використання ресурсів, зниженні витрат, підвищенні продуктивності праці та якості продукції. Творчий підхід до організації діяльності дозволяє підприємствам більш гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища, швидко адаптуватися до нових умов та ефективно використовувати наявні можливості.

Важливим аспектом є також те, що розвиток креативності персоналу стимулює інноваційну активність у межах підприємства. Працівники, які мають можливість висловлювати власні ідеї, брати участь у прийнятті рішень та отримують підтримку з боку керівництва, більш мотивовані до впровадження нововведень. Це сприяє формуванню інноваційної культури підприємства, яка є основою його довгострокового розвитку.

Таблиця 1

Причини, що обмежують розвиток креативності працівників [1; 5; 8]

Причини з позиції підприємства	Причини з позиції працівника
Незадовільний соціально-психологічний клімат в колективі	Відсутність самомотивації саморозвитку та незадовільний психологічний стан
Погіршення умов праці	Некомфортні робочі місця
Зниження оцінки результатів праці	Недостатній рівень професійних та творчих здібностей
Критика, дотримання жорсткого регламенту, бюрократія	Відсутність навиків тайм-менеджменту і самоменеджменту
Відсутність мотиваційних програм та ігнорування досягнень працівників	Недостатній рівень розвитку компетентності та професійних компетенцій
Відсутність командної співпраці, тимбіндингу	Націленість на індивідуальний результат та винагороду, складності з гуртованістю
Фінансові проблеми, скорочення витрат на утримання та розвиток персоналу, режим економії, скорочення ресурсів	Незадовільний рівень мотивації та стимулювання інтелектуальної праці.

Креативність персоналу виступає не лише важливим елементом інноваційної діяльності, але й визначальним чинником формування конкурентних переваг підприємства. Вона забезпечує підвищення ефективності функціонування організації, розширення її ринкових можливостей та зміцнення позицій у конкурентному середовищі, що в цілому сприяє сталому та стратегічно орієнтованому розвитку підприємства.

Обмеження розвитку креативності працівників, такі як жорстка ієрархія, страх помилок, відсутність мотивації чи підтримки з боку керівництва, суттєво гальмують генерацію нових ідей та ініціатив. У таких умовах персонал схильний діяти за шаблонами, що знижує здатність підприємства адаптуватися до змін та впроваджувати нововведення [5, с. 96].

Водночас подолання цих бар'єрів і створення сприятливого середовища для розвитку творчого потенціалу працівників стає ключовою передумовою інноваційного розвитку підприємства. Саме активізація креативності персоналу сприяє виникненню нових підходів, продуктів і рішень, що забезпечують конкурентоспроможність та довгострокове зростання підприємства.

Інноваційний розвиток підприємства безпосередньо залежить від здатності персоналу продукувати, адаптувати та впроваджувати нові ідеї в практичну діяльність. У сучасних умовах динамічного ринкового середовища саме людський капітал стає ключовим фактором формування конкурентних переваг, а рівень креативності працівників визначає потенціал організації до інновацій.

Креативність працівників забезпечує формування нестандартних підходів до вирішення виробничих і управлінських завдань, сприяє розробці нових продуктів і послуг, а також удосконаленню існуючих бізнес-процесів. Завдяки творчому мисленню персоналу підприємство отримує можливість оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища, впроваджувати сучасні технології та підвищувати ефективність своєї діяльності.

Крім того, розвиток креативності сприяє активізації інноваційної діяльності, оскільки працівники, які мають свободу для самовираження та підтримку з боку керівництва, більш схильні до ініціювання змін і генерації нових ідей. Це, у свою чергу, позитивно впливає на конкурентоспроможність підприємства, дозволяє розширювати ринкові можливості, освоювати нові сегменти та зміцнювати позиції на ринку.

Таблиця 2

Вплив креативності персоналу на інноваційний розвиток підприємства [1; 2; 4; 8]

Елемент	Характеристика	Вплив на підприємство
Креативність працівників	Здатність генерувати нові ідеї, нестандартно мислити	Формує основу для інновацій
Генерація ідей	Створення нових підходів, продуктів, рішень	Сприяє оновленню діяльності
Впровадження інновацій	Реалізація ідей у практичній діяльності	Підвищує ефективність роботи
Удосконалення бізнес-процесів	Оптимізація внутрішніх процесів	Зменшує витрати, підвищує продуктивність
Реакція на зміни	Гнучкість та адаптивність персоналу	Забезпечує стабільність у конкурентному середовищі
Розширення ринкових можливостей	Освоєння нових сегментів, розвиток продуктів	Збільшує прибуток та частку ринку
Конкурентоспроможність	Здатність перевершувати конкурентів	Забезпечує стійкі позиції підприємства
Інноваційний розвиток	Комплексний результат креативної діяльності	Гарантує стратегічне зростання

З метою підвищення рівня креативності персоналу в системі управління талантами підприємства доцільно враховувати такі аспекти:

- формування гнучкого робочого середовища, зокрема можливість працювати поза межами офісу, що сприяє підвищенню творчої активності працівників;
- визнання та підтримка досягнень працівників, що сприяє створенню відкритої, доброзичливої атмосфери, де працівники можуть обмінюватися досвідом, отримувати схвалення та корисні рекомендації;
- використання успішного досвіду інших співробітників як прикладу для стимулювання генерації нових, більш креативних рішень;
- залучення різних точок зору до процесу вирішення проблем шляхом інтеграції ідей працівників з різних підрозділів і професійних сфер діяльності;
- формування довірливих відносин у колективі на основі відкритості, чесності та прозорості взаємодії;
- забезпечення конструктивного зворотного зв'язку між керівництвом і працівниками, що сприяє ефективному вирішенню складних завдань та стимулює подальший професійний розвиток;
- мотивація, заохочення та розвиток командної роботи, що дозволяє комплексно підходити до вирішення проблем і підвищує якість прийнятих рішень;
- визнання цінності кожного працівника, його компетенцій та здатності робити внесок у вирішення різних завдань, у тому числі шляхом пропозиції нестандартних підходів;
- забезпечення безперервного навчання персоналу, що сприяє набуттю нових знань, розвитку навичок та підвищенню ефективності діяльності.

Таблиця 3

Роль креативності персоналу в управлінні змінами на підприємстві [7; 9; 10]

Аспект	Сутність	Проблеми при реалізації змін	Роль креативності персоналу	Результат
Управління змінами	Процес впровадження нововведень та адаптації до зовнішнього середовища	Опір персоналу, невизначеність, зниження мотивації	Генерація нових підходів до впровадження змін	Успішна реалізація інновацій
Адаптація до змін	Прийняття нових умов діяльності	Стрес, невпевненість працівників	Креативні рішення для швидкої адаптації	Підвищення гнучкості підприємства
Опір персоналу	Небажання працівників приймати зміни	Зниження ефективності змін	Залучення до творчого процесу зменшує опір	Підвищення залученості працівників
Мотивація персоналу	Рівень зацікавленості у змінах	Втрата інтересу до нововведень	Креативність стимулює інтерес та активність	Зростання продуктивності
Ініціативність працівників	Готовність пропонувати нові ідеї	Пасивність персоналу	Креативний підхід формує активну позицію	Формування інноваційної культури
Участь у змінах	Залучення персоналу до процесу трансформації	Відчуженість працівників	Спільна генерація ідей	Підвищення відповідальності
Інноваційний розвиток	Впровадження нових рішень і технологій	Складність реалізації інновацій	Креативність як рушій змін	Конкурентоспроможність підприємства

Реалізація зазначених підходів не лише сприяє розвитку творчого потенціалу працівників, але й формує підґрунтя для ефективного впровадження інновацій та адаптації підприємства до динамічних умов зовнішнього середовища. У цьому контексті особливої ваги набуває здатність підприємства своєчасно реагувати на зміни та управляти ними. Саме тому важливим аспектом функціонування сучасного підприємства є управління змінами, яке передбачає цілеспрямоване впровадження нововведень, адаптацію до зовнішнього середовища та трансформацію внутрішніх процесів. У процесі змін підприємства часто стикаються з опором персоналу, невизначеністю та зниженням мотивації, що ускладнює реалізацію

інноваційних рішень. У цьому контексті креативність персоналу виступає інструментом подолання зазначених бар'єрів.

Залучення працівників до творчого процесу сприяє зниженню опору змінам, підвищує рівень їхньої зацікавленості та відповідальності за результати діяльності. Креативний підхід дозволяє персоналу не лише адаптуватися до змін, але й виступати їх ініціатором, що є особливо важливим для інноваційно орієнтованих підприємств.

Особливу роль у розвитку креативності персоналу відіграє лідерський потенціал керівництва, оскільки саме стиль управління значною мірою визначає рівень інноваційної активності працівників та їхню готовність до творчого пошуку. Ефективний лідер не лише організовує робочий процес, але й виступає як рушійна сила формування інноваційно орієнтованого середовища в межах підприємства.

Важливим аспектом лідерства є створення сприятливого організаційного клімату, який базується на довірі між керівництвом і персоналом, відкритості до нових ідей та готовності їх розглядати і впроваджувати. У таких умовах працівники почуваються більш впевнено, що стимулює їх до активного висловлення пропозицій, участі в обговоренні проблем і пошуку нестандартних рішень.

Лідер відіграє ключову роль у формуванні організаційної культури, що підтримує ініціативність та сприяє розвитку креативного потенціалу працівників. У такому середовищі кожна ідея співробітника розглядається як цінний внесок у розвиток підприємства, незалежно від рівня її опрацювання чи масштабу. Це створює умови, за яких працівники відчують свою значущість та залученість до спільної справи, що позитивно впливає на їхню мотивацію до творчої діяльності.

Важливим наслідком такої управлінської практики є зниження страху помилок і невдач. Коли керівництво демонструє толерантність до обґрунтованих ризиків і розглядає помилки як елемент навчання та розвитку, працівники стають більш відкритими до експериментів та впровадження нестандартних рішень. Це, у свою чергу, сприяє активізації інноваційної діяльності та формуванню середовища безперервного вдосконалення.

Крім того, ефективне лідерство є важливим чинником розвитку командної роботи, яка виступає основою генерації інноваційних ідей. Співпраця між працівниками різних підрозділів дозволяє поєднувати різні компетенції, знання та професійний досвід, що сприяє формуванню більш комплексних і обґрунтованих рішень. Такий міжфункціональний обмін ідеями підвищує якість управлінських і виробничих процесів.

У цьому процесі лідер виконує роль координатора та фасилітатора, який спрямовує діяльність команди на досягнення спільних цілей, забезпечує узгодженість дій та підтримує ефективну комунікацію між учасниками. Завдяки цьому формується цілісна система командної взаємодії, орієнтована на інноваційний розвиток підприємства.

Таким чином, лідерський потенціал керівництва є важливим фактором розвитку креативності персоналу, оскільки він формує відповідне середовище для інноваційного мислення, стимулює командну взаємодію та сприяє ефективному використанню творчого потенціалу працівників.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У результаті проведеного дослідження обґрунтовано, що креативність персоналу є ключовим чинником розвитку інноваційно орієнтованого підприємства в умовах управління змінами. Встановлено, що саме здатність працівників до генерації нових ідей, нестандартного мислення та швидкої адаптації до трансформацій забезпечує ефективне впровадження інновацій і підвищує конкурентоспроможність підприємства.

Доведено, що ефективне управління змінами неможливе без урахування людського фактора, зокрема рівня креативності персоналу, його залученості та готовності до інноваційної діяльності. Важливу роль у цьому процесі відіграє лідерський потенціал керівництва, який сприяє формуванню сприятливого організаційного середовища, підтримці ініціативності працівників та зниженню опору змінам.

Визначено, що розвиток креативності персоналу потребує системного підходу, який передбачає створення відповідної корпоративної культури, застосування сучасних методів мотивації, навчання та розвитку працівників. Запропоновано, що інтеграція креативності у процеси управління змінами дозволяє підвищити ефективність трансформацій, забезпечити раціональне використання ресурсів і досягти довгострокових стратегічних цілей підприємства.

Таким чином, розвиток креативності персоналу виступає не лише важливою умовою інноваційного розвитку підприємства, а й необхідною передумовою його ефективного та стабільного функціонування в умовах динамічного й невизначеного зовнішнього середовища. У сучасній економіці, де зміни відбуваються швидко та непередбачувано, здатність працівників генерувати нові ідеї, адаптуватися до нових умов та знаходити нестандартні рішення набуває особливого стратегічного значення.

Креативність персоналу забезпечує підвищення гнучкості організації, що дозволяє їй своєчасно реагувати на виклики ринку, технологічні зміни та зростаючу конкуренцію. Завдяки цьому підприємство отримує можливість не лише пристосовуватися до зовнішніх змін, але й активно впливати на них через впровадження інновацій та формування нових ринкових тенденцій.

Крім того, розвиток творчого потенціалу працівників сприяє підвищенню ефективності внутрішніх бізнес-процесів, покращенню якості управлінських рішень та формуванню інноваційної організаційної культури. Це, у свою чергу, позитивно впливає на конкурентоспроможність підприємства та його здатність до довгострокового розвитку.

Література

1. Грабовська І. В. Інноваційний розвиток підприємства на засадах управління креативністю персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 2. Том 2. С. 192–197.
2. Гривківська О., Овсієнко Н., Котвицька Н., Гудзь Ю. Формування стратегії управління інноваційно-орієнтованим розвитком підприємств. *Сталий розвиток економіки*, 2025. № 1(52), С. 377–381.
3. Драган О. І. Формування креативності персоналу в управлінні талантами підприємства. *Економіка та суспільство*. 2021. № 30. С. 1–7.
4. Ковтуненко К.В., Пар'єва О.О. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства: сутність, класифікація стратегій. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2020. № 2 (12). С. 128–139.
5. Олійник А. С., Вельбой М. Б., Лук'яновець Н. М. Роль персоналу та виробничих витрат при ефективному управлінні підприємством. *Агросвіт*. 2021. № 7-8. С. 94–102.
6. Олійник А. С., Піхуля О. Г., Романова О. В., Лопан А. М. Конкурентоспроможність персоналу як складова ефективної діяльності підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 97–101.
7. Порудєєва Т.В., Кишківська О.Л., Скрипник К.М. Теоретичні основи управління змінами на підприємствах. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 19. С. 568–572.
8. Танасюк І., Кіршо С. Розвиток креативності персоналу підприємства як стратегічна умова конкурентоспроможності компанії. *Економіка та суспільство*. 2022. №37. С. 1–7.
9. Тарасюк О.В. Концептуальні засади гнучкого управління змінами в діяльності сучасних організацій. *Економіка, управління та адміністрування*. 2024. № 2 (108). С. 51–56.
10. Харун О. А. Формування креативності персоналу за умов інноваційного розвитку підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету, серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Вип. 16. Ч. 2. С. 142–145.

References

1. Grabovska, I. V. (2017), "Innovatsiyni rozvytok pidpriemstva na zasadakh upravlinnia kreatyvniosti personalu". *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, no. 2, vol. 2, pp. 192–197.
2. Hryvkivska, O., Ovsienko, N., Kotvytska, N. and Hudz, Yu. (2025), "Formuvannia stratehii upravlinnia innovatsiino-oriientovanyim rozvytkom pidpriemstv". *Stalyi rozvytok ekonomiky*, no. 1(52), pp. 377–381.
3. Drahan, O. I. (2021), "Formuvannia kreatyvniosti personalu v upravlinni talantamy pidpriemstva". *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 30, pp. 1–7.
4. Kovtunenکو, K. V. and Parieva, O. O. (2020), "Stratehichne upravlinnia innovatsiynym rozvytkom pidpriemstva: sutnist, klasyfikatsiia stratehii". *Ekonomichnyi zhurnal Odeskoho politekhnichnoho universytetu*, no. 2 (12), pp. 128–139.
5. Oliinyk, A. S., Velboi, M. B. and Lukianovets, N. M. (2021), "Rol personalu ta vyrobnychkykh vytrat pry efektyvnomu upravlinni pidpriemstvom". *Ahrosvit*, no. 7–8, pp. 94–102.
6. Oliinyk, A. S., Pikhulia, O. H., Romanova, O. V. and Lopan, A. M. (2020), "Konkurentospromozhnist personalu yak skladova efektyvnoi diialnosti pidpriemstva". *Ekonomika ta derzhava*, no. 1, pp. 97–101.
7. Porudeieva, T. V., Kyshkovska, O. L. and Skrypnyk, K. M. (2018), "Teoretychni osnovy upravlinnia zminamy na pidpriemstvakh". *Ekonomika i suspilstvo*, issue 19, pp. 568–572.
8. Tanasiuk, I. and Kirsho, S. (2022), "Rozvytok kreatyvniosti personalu pidpriemstva yak stratehichna umova konkurentospromozhnosti kompanii". *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 37, pp. 1–7.
9. Tarasiuk, O. V. (2024), "Kontseptualni zasady hnuchkoho upravlinnia zminamy v diialnosti suchasnykh orhanizatsii". *Ekonomika, upravlinnia ta administruvannia*, no. 2 (108), pp. 51–56.
10. Kharun, O. A. (2017), "Formuvannia kreatyvniosti personalu za umov innovatsiynoho rozvytku pidpriemstv". *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, issue 16 (2), pp. 142–145.