

БІЛИК Вікторія Вікторівна¹, доктор економічних наук, професор,
<https://orcid.org/0000-0002-1809-0804>

КОВАЛЕНКО Оксана Петрівна¹, здобувач освіти

РОЛЬ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ОПТИМІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Білик В.В., Коваленко О.П. Роль креативного менеджменту в оптимізації кадрової політики в умовах нестабільності.

У статті проведено дослідження ролі креативного менеджменту в оптимізації кадрової політики в умовах нестабільності. Основні аспекти теми розглянуто на основі аналізу сучасної наукової літератури та практичного досвіду сучасних науковців у сфері управління. Визначено, що креативний менеджмент спрямований на стимулювання інноваційних процесів та розвиток творчих здібностей персоналу. Також було узагальнено, що в умовах економічної нестабільності цей підхід стає стратегічно важливим для підприємств, оскільки дозволяє їм адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Крім того, було систематизовано моделі креативного менеджменту, які допомагають в організації ефективного управління персоналом та забезпеченні сталого розвитку підприємства. Обґрунтовано, що інтеграція креативного менеджменту в кадрову політику сприяє підвищенню мотивації працівників, зміцнює корпоративну культуру та сприяє інноваційному розвитку організації. Висновки дослідження показують, що креативний менеджмент є необхідним інструментом для успішного функціонування підприємства в умовах нестабільності. Також впровадження креативних моделей сприяє формуванню гнучкого та конкурентоспроможного персоналу, здатного швидко реагувати на зміни та досягати стратегічних цілей організації.

Ключові слова: креативний менеджмент, кадрова політика, нестабільність, інновації, мотивація персоналу, організаційна культура, стратегічні цілі, конкурентоспроможність.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Актуальність дослідження ролі креативного менеджменту в оптимізації кадрової політики пояснюється кількома ключовими аспектами сучасного бізнес-середовища. Зокрема, глобалізація та стрімкий розвиток технологій створюють складні умови для підприємств, вимагаючи від них постійної адаптації до кризових ситуацій та загальної нестабільності на ринку. Так, в умовах політичної та економічної нестабільності, які можуть бути спричинені війнами чи природними катаклізмами, підприємства стикаються зі слабким рівнем економічного розвитку та підвищенням ступеня ризику в процесі здійснення господарської діяльності. Наприклад, з початком повномасштабного вторгнення росії на територію України велика кількість підприємств стикнулася зі збільшенням фінансових витрат та зниженням виробничих потужностей, внаслідок чого з початку широкомасштабних бойових дій кількість малих та середніх бізнесів, що припинили господарську діяльність, сягнула 64% від загальної кількості на початок 2022 року [1]. Креативний менеджмент у цьому контексті виступає ключовим інструментом, спрямованим на стимулювання творчих рішень та інноваційного мислення працівників, що запобігає поширенню кризових явищ на вітчизняних підприємствах. Він дозволяє підприємствам не лише адаптуватися до змін, але й активно впроваджувати новаторські підходи в управлінську практику. Інтеграція креативного менеджменту в кадрову політику сприяє створенню умов для розвитку організаційної культури, яка сприяє залученню талановитих співробітників, підвищенню їхньої мотивації та продуктивності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. При ідентифікації ключових аспектів та завдань креативного менеджменту для оптимізації кадрової політики було проаналізовано висновки наукових досліджень таких вчених як В. Брич, М. Корман [2], І. Свидрук [3], В. Левицький [4] для

систематизації моделей, що є ефективними при організації робочого процесу на засадах розвитку творчих навичок працівників підприємства. Для формування теоретичного підґрунтя теми розвитку та місця креативного менеджменту в оптимізації кадрової політики здійснено аналіз наукової літератури, зокрема результатів досліджень У. Моторнюк, Ю. Огерчук [5], О. Варганова, І. Шестер [6], що допомогло сформувати уявлення про сутність та роль креативного менеджменту на сучасних підприємствах. Для обґрунтування напрямів та принципів креативного менеджменту опрацьовано матеріал, викладений у роботах учених Ю. Кравчика, О. Гарафонові [7], Д. Зінкевича [8], та визначено, що креативний менеджмент передбачає формування високого рівня мотивації та творчих навичок працівників шляхом створення комфортного робочого середовища та підвищення залученості до розвитку підприємства.

У ході аналізу сучасного бізнес-середовища українських підприємств, що характеризується високим ступенем нестабільності з огляду на тривалі військові дії, а також супутні політичні, економічні та соціальні чинники, було проаналізовано дослідження Світового банку «Global Economic Prospects» [9] на предмет впливу нестабільності на економічний розвиток України.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою написання статті є дослідження ролі креативного менеджменту в оптимізації кадрової політики в умовах нестабільності. Стаття спрямована на аналіз та систематизацію різних моделей креативного менеджменту, які можуть бути застосовані для ефективного управління людськими ресурсами. Аналіз ключових аспектів та завдань у рамках запропонованих моделей дозволяє зрозуміти, як креативний підхід до менеджменту сприяє підвищенню адаптивності, покращенню мотивації та залученості персоналу, а також забезпеченню стійкого розвитку українських підприємств в умовах війни та політичної нестабільності у мінливому економічному середовищі.

¹Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Виклад основного матеріалу дослідження.

Сьогодні креативний менеджмент здебільшого розглядається крізь призму різних підходів до управління на підприємстві. Зокрема системний підхід визначає його як підсистему інноваційного менеджменту, функціональний підхід вбачає в ньому одну з функцій управління, а ситуаційний підхід розглядає його як сукупність умов, створених керівниками для сприяння креативності. Крім того, поведінковий підхід акцентує на сукупності цілеспрямованих дій і вчинків керівників, тоді як адміністративний підхід трактує креативний менеджмент як сукупність управлінських відносин між керівниками та персоналом. Проте попри різноманітність підходів всі вони зводяться до основної мети – пошуку, створення та акумулювання креативних ідей для вирішення виробничих та організаційних проблем підприємства. У цьому контексті для забезпечення умов, що сприяють генеруванню та розвитку нових ідей персоналом, може бути недостатньо лише організаційних вмінь. З погляду креативного менеджменту найбільш ефективним є компетентнісний підхід, оскільки він підкреслює важливість як професійних компетенцій, так й індивідуальних властивостей особистості менеджера та його підлеглих для впровадження креативності в організацію [2].

Проте для повного розуміння сутності та ролі креативного менеджменту в оптимізації кадрової політики необхідно зосередитися на підходах, викладених у сучасній науковій літературі. Так, І. Свидрук вважає, що креативний менеджмент є особливою організаційно-управлінською діяльністю, що спрямована на досягнення високих економічних, соціальних та екологічних результатів через активізацію творчої діяльності працівників для впровадження інновацій у робочий процес [3]. Натомість В. Левицький вважає креативний менеджмент підходом до управління, що створює умови для творчого розвитку та досягнення високих результатів у діяльності підприємства. Він включає набір практик, стратегій та моделей, що сприяють розвитку творчого мислення працівників, інновацій та створюють сприятливе середовище для креативності, новаторства та нестандартних управлінських рішень. На думку автора, ключовим аспектом креативного менеджменту у кадровій політиці є забезпечення відкритого та збалансованого середовища, де співробітники можуть вільно висловлювати свої ідеї, застосовувати нестандартні підходи та брати участь у творчому процесі організації діяльності підприємства [4].

Крім того, на думку У. Моторнюка та Ю. Огерчука, креативний менеджмент представляє собою послідовність управлінських функцій, що включають планування, організацію, мотивацію та контроль діяльності працівників, спрямованих на активний пошук, генерацію, оцінку та відбір ідей [5]. Згідно з О. Вартаковою та І. Шестер, креативний менеджмент є складовою стратегічного управління інтелектуальним потенціалом підприємства, де центральним аспектом є створення нових знань через активізацію творчої діяльності, спираючись на передові технології управління творчістю та командною взаємодією [6].

З огляду на твердження сучасних науковців було встановлено, що сутність креативного менеджменту полягає у впровадженні передових методик та стратегій управління, спрямованих на забезпечення стимулювання творчості персоналу. Даний підхід включає розробку інноваційних процесів, створення відкритого і довірчого клімату в колективі, де співробітники вільно можуть висловлювати свої ідеї та брати участь у колективному творчому процесі. Крім того, креативний менеджмент враховує індивідуальні та групові особливості працівників, стимулює їхню самореалізацію та розвиток творчих компетенцій. Він відіграє важливу роль у підтримці інноваційної культури в організації, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства та адаптації до змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі.

Креативний менеджмент також відіграє важливу роль в оптимізації кадрової політики, забезпечуючи створення сприятливого середовища для розвитку та ефективного управління персоналом в організації. Він спрямований головним чином на стимулювання інноваційних процесів в усіх аспектах управління талантами: від процесів рекрутингу та відбору до розвитку творчих компетенцій працівників; а також на створення відкритої інноваційної культури, де співробітники мають можливість вільно висловлювати свої ідеї і долучатись до колективного творчого процесу.

Якісна реалізація принципів та моделей креативного менеджменту при розробці або удосконаленні кадрової політики також підтримує розвиток творчих навичок і креативного мислення серед працівників, що сприяє оригінальному підходу до розв'язання проблем і забезпечує підприємству стійкі конкурентні переваги на ринку [7]. Крім того, важливим аспектом креативного менеджменту є створення сприятливого робочого середовища, де працівники відчують себе комфортно і мають можливість підвищувати рівень мотивації для досягнення високих результатів, що сприяє підвищенню залученості персоналу до виконання стратегічних цілей організації та забезпечує стійкий розвиток компанії в умовах змінного економічного середовища [8]. Також такий підхід є особливо ефективним для підприємств, що здійснюють свою господарську діяльність в умовах нестабільності, зокрема в 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.

Вторгнення російської федерації на територію України мало значний вплив на глобальну економіку, що підтверджується дослідженням «Global Economic Prospects», проведеним Світовим банком (рис. 1). Такий рівень небезпеки призвів до прискорення процесів уповільнення економічного зростання у світовому масштабі, спонукаючи перехід до тривалого періоду відносно слабкого економічного розвитку та підвищення рівня інфляції. Паралельно з цим розгортання збройної агресії

підвищило ймовірність стагфляційних проявів, які можуть мати негативні наслідки для країн із різними рівнями економічного розвитку [9].

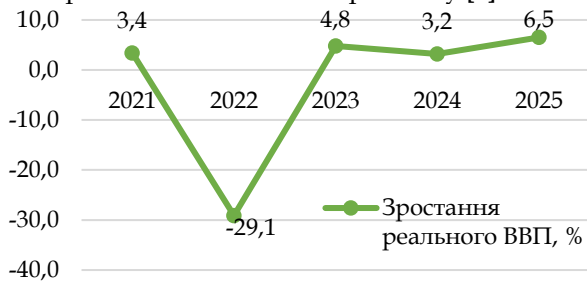


Рис. 1. Зростання та прогнозні значення реального ВВП України у відсотках протягом 2021–2025 рр. Джерело: складено на основі [9].

Результати аналізу стосовно перспектив світової економіки Світового банку вказують на тривалу тенденцію уповільнення глобальної економічної активності, яка триває вже третій рік поспіль. На початку 2023 року Світовий банк розраховував на зростання світового ВВП на 1,7% до кінця року. Однак у період з початку 2024 року було зазначено покращення прогнозу, що відображається у висновку про очікуване зростання на рівні 2,6%. Крім того, слід зазначити щодо прогнозів на 2024 рік, передбачається подальше зниження темпів глобального економічного зростання, що оцінюється на рівні 2,4% [10].

Отже, в умовах повномасштабної збройної агресії українські підприємства стикаються з кризовими явищами та нестабільністю як зовнішнього, так і внутрішнього середовища, що включає втрату виробничих потужностей, зниження виробничої активності та загострення дисбалансу на міжнародних ринках, які спричинені військовим конфліктом. Така ситуація призводить до серйозних економічних збитків та інфраструктурних змін, що значно ускладнює відновлення економічного потенціалу країни. Тому відсутність творчого підходу та новаторських моделей управління ускладнює вирішення цих проблем та відновлення економічного потенціалу країни, що підтверджується позицією України в загальному рейтингу показників інновацій.

Таким чином, креативний менеджмент відіграє важливу роль в оптимізації кадрової політики, забезпечуючи підприємству здатність адаптуватися до змін в умовах нестабільності на ринку та загалом ситуації у країні, впроваджувати інноваційні ідеї та стимулювати розвиток творчого потенціалу співробітників. Сучасні моделі креативного менеджменту, що наведені у табл. 1, допомагають підприємствам створювати сприятливі умови для розвитку креативності, що дозволяє ефективно вирішувати кадрові завдання та досягати стратегічних цілей організації.

В умовах нестабільності креативний менеджмент є важливим інструментом для оптимізації кадрової політики підприємства. Запропоновані моделі креативного менеджменту можуть бути використані для оцінки рівня креативності та креативного менеджменту на підприємстві, а також для визначення сильних та слабких сторін у розвитку креативного середовища. Комплексна

взаємодія цих моделей допомагає підприємству зрозуміти, які аспекти організаційної культури, клімату, структури та процесів впливають на рівень креативності та інноваційної діяльності. Зокрема, інтеграція креативного менеджменту в кадрову політику сприяє залученню креативних змін у розвиток діяльності підприємства, що дозволяє формувати та розвивати творчий потенціал працівників, їх мислення та сприяє різноманітності у виконанні професійних завдань. Крім того, забезпечується фінансова підтримка експериментів, інновацій та креативних проєктів, що є важливим чинником для стимулювання творчої активності працівників.

Впровадження системи лідерства в креативності на підприємстві створює сприятливу робочу атмосферу, де креативність винагороджується та підтримується на всіх рівнях організації, що сприяє розвитку культури відкритості, свободи вибору діяльності та постійного навчання, що є важливими складовими для підтримання високого рівня креативності серед працівників. Надання часу та ресурсів для творчості, а також стимулювання співпраці та творчої командної роботи забезпечують оптимальні умови для реалізації креативних ініціатив.

Таким чином, інтеграція креативного менеджменту в кадрову політику підприємства сприяє не лише адаптації до змін, але й забезпечує стійке зростання та розвиток організації в умовах сучасного динамічного середовища. Якісна інтеграція підвищує конкурентоспроможність підприємства, робить його більш гнучким та здатним ефективно реагувати на виклики ринку, що, зі свого боку, забезпечує успішну реалізацію стратегічних цілей.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Креативний менеджмент відіграє ключову роль в оптимізації кадрової політики в умовах нестабільності, забезпечуючи здатність ефективно реагувати на виклики та адаптуватися до змін як у внутрішньому, так і зовнішньому середовищі функціонування підприємств. Завдяки креативному підходу до управління людськими ресурсами відбувається якісна перебудова робочого процесу, що спрямована на стимулювання інновацій та розвиток творчого потенціалу працівників. Крім того, такий підхід створює умови для генерування нових ідей, які сприяють вирішенню складних проблем та підтримують конкурентоспроможність підприємства.

Визначна роль креативного менеджменту в оптимізації кадрової політики також підтверджується низкою переваг, серед яких найважливішими є створення сприятливого робочого середовища, відкритість до нових ідей та підтримка інноваційних ініціатив, що підвищує рівень залученості персоналу та, як наслідок, сприяє досягненню стратегічних цілей організації. Таким чином, креативний менеджмент забезпечує стійкий розвиток підприємств, дозволяючи швидко адаптуватися до мінливого економічного середовища та зберігати конкурентоспроможність на ринку.

Моделі креативного менеджменту для оптимізації кадрової політики

Назва	Завдання	Характеристика
Модель «Креативно-комфортний клімат»	– формування підтримуючого та безпечного середовища для персоналу; – визнання та винагороди за креативні досягнення; – заохочення відкритого обговорення ідей.	На підприємстві модель оцінки рівня креативного менеджменту ґрунтується на дослідженні організаційного клімату, який сприяє стимулюванню креативності в комфортних умовах. Вона передбачає врахування готовності до інноваційних ідей, відсутності страху перед критикою, підтримки керівництва, визнання та винагороди за креативні досягнення, а також можливості вільно висловлювати думки та ідеї працівників.
Модель «Інноваційної креативності»	– створення умов для генерування ідей персоналом; – розробка програм навчання та розвитку креативності; – впровадження інноваційних методів роботи з кадрами.	Під час оцінки рівня креативності та креативного менеджменту на підприємстві модель враховує ряд ключових аспектів. Серед них важливим є стимулювання творчості та інноваційних ідей серед працівників. Також значущими аспектами є відкритість до нових підходів і концепцій, сприяння експериментам і вільному виявленню ідей, а також підтримка культури, де вітається навчання на помилках, розуміння та ефективне управління ризиками, а також зміцнення комунікацій і співпраці між відділами та окремими співробітниками.
Модель «Структурно-процесні інновації»	– розробка і впровадження структурованих процесів для підтримки інновацій; – забезпечення ресурсів для кадрових інновацій; – моніторинг і оцінка впроваджених інноваційних ідей.	На основі аналізу структур та процесів, спрямованих на розвиток та втілення інноваційних ідей серед працівників, модель враховує такі ключові аспекти: наявність формальних і неформальних механізмів стимулювання інновацій, фінансування та забезпечення ресурсами інноваційних проєктів, процеси їх впровадження та моніторингу, організацію внутрішньої системи комунікацій і співпраці, а також готовність до управління ризиками.
Модель Стюарта	– врахування індивідуальних особливостей працівників у кадровій політиці; – розвиток групової динаміки і співпраці; – формування позитивної організаційної культури.	Організаційна креативність у межах цієї моделі розглядається в комплексі як процес, що взаємодіє з різними чинниками, такими як унікальність працівників, групова динаміка, внутрішня культура підприємства та умови зовнішнього середовища.
Модель Амабайл	– розробка комплексних програм розвитку креативності; – навчання емоційному інтелекту; – заохочення відкритого мислення і готовності до ризику серед персоналу.	Модель Амабайл, що є моделлю креативного процесу, визначається як системний підхід, що охоплює сприйняття ідей, їх розуміння, оцінку, генерацію та практичне втілення. Таким чином, модель акцентує на важливості розвитку емоційного інтелекту, стимулюванні відкритого мислення та колаборації, і водночас враховує необхідність управління ризиками для підтримки креативності в робочому середовищі.
Модель «DIFI»	– впровадження стратегій для кожного етапу розвитку кадрової політики; – підтримка інноваційних ініціатив на кожному етапі; – інтеграція нових підходів у кадрові процеси.	Модель спрямована на стимулювання інноваційних навичок на різних етапах розвитку підприємства, охоплюючи чотири ключові стадії організаційної креативності: руйнування, ініціація, функціонування та інтеграція. Кожен з цих етапів передбачає розробку специфічних стратегій і практик для ефективної інтеграції моделі в практичну діяльність організації, зокрема шляхом створення відповідного організаційного клімату, підтримки інноваційних ініціатив та впровадження систем внутрішньої комунікації.

Джерело: складено на основі [2–4].

В умовах нестабільності, особливо в період стрімкого розвитку кризових явищ на тлі війни, креативний менеджмент, зокрема його новітні моделі, спрямовані на оптимізацію кадрового потенціалу, стає важливим інструментом для підтримки та розвитку підприємства на ринку. Використання моделей креативного менеджменту або їх комбінацій допомагає знизити негативний вплив зовнішніх чинників на робочі процеси,

стимулює співпрацю та ефективну командну роботу, а також сприяє формуванню культури постійного навчання та професійного розвитку. Загалом якісна реалізація моделей та принципів креативного менеджменту забезпечує підприємствам стійку конкурентну перевагу та стабільний розвиток, зберігаючи високий рівень ефективності та інноваційної активності.

Література.

1. Павлич О. 90% українських компаній відновили роботу з початку великої війни – дослідження. *Економічна правда*. 2024. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2024/02/20/710173/>.
2. Брич В.Я., Корман М.М. Креативний менеджмент: підручник. Тернопіль: ТНЕУ. 2018. 220 с. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/32877>.
3. Свидрук І.І. Креативний менеджмент: навчальний посібник. Центр учбової літератури. 2012. 224 с. URL: <https://duikt.edu.ua/ua/lib/1/category/2197/view/1610>.
4. Левицький В. Моделі організації креативного менеджменту на підприємстві у контексті управління його стратегічними змінами та розвитком. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-18>.
5. 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>.
6. Вартанова 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.

7. **Кравчик Ю., Гарафонов О.** Креативний менеджмент як інструмент підвищення конкурентоспроможності продукції підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2024. № 3(330). С. 177-183. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-26>.

8. **Зінкевич Д.К.** Сутність креативного менеджменту і його місце в системі управління машинобудівним підприємством. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2009. № 19(2). С. 182-187. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2009/19_2/182_Zinkewycz_19_2.pdf.

9. Глобальні економічні перспективи. Міжнародний банк реконструкції та розвитку. 2024. 230 с. URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/661f109500bf58fa36a4a46eeace6786-0050012024/original/GEP-Jan-2024.pdf>.

10. Світовий економічний прогноз Світового банку на 2024-2025 роки. Національний інститут стратегічних досліджень. 2024. 7 с. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/mizhnarodni-vidnosyny/prohnoz-svitovoho-banku-stosovno-perspektyv-svitovoyi-ekonomiky>.

References.

1. **Pavlysh, O.** (2024). «90% of Ukrainian companies have renewed their work since the beginning of the Great War - investigation». *Ekonomichna pravda*. Available at: <https://www.epravda.com.ua/news/2024/02/20/710173/>.

2. **Brych, V.Ya., Korman, M.M.** (2018). *Kreatyvnij menedzhment*. [Creative management]. TNEU. Ternopil'. Ukraine. Available at: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/32877>.

3. **Soydruk, I.I.** (2012). *Kreatyvnij menedzhment*. [Creative management]. Tsentr uchbovoi literatury. Available at: <https://duikt.edu.ua/ua/lib/1/category/2197/view/1610>.

4. **Levyts'kyj, V.** (2024). «Models of organization of creative management in enterprises in the context of managing its strategic changes and development». *Ekonomika ta suspil'stvo*. № 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-18>.

5. **Motorniuk, U.I., Oherchuk, Yu.V.** (2022). «Managing the creative potential of personnel in the business management system». *Ekonomika ta suspil'stvo*. № 45. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-58>.

6. **Vartanova, O.V., Shester, I.V.** (2013). «Creative management as a way to support the development of creative entrepreneurs in the enterprise». *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. № 2. pp. 30-34. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_2_6.

7. **Kravchuk, Yu., Harafova, O.** (2024). «Creative management as a tool for increasing the competitiveness of enterprise products». *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky*. № 3(330). pp. 177-183. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-26>.

8. **Zinkevych, D.K.** (2009). «The essence of creative management and its place in the machinery management system». *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*. № 19(2). pp. 182-187. Available at: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2009/19_2/182_Zinkewycz_19_2.pdf.

9. Hlobal'ni ekonomichni perspektyvy. Mizhnarodnyj bank rekonstruktsii ta rozvytku. (2024). [Global economic prospects. International Bank for Reconstruction and Development]. Available at: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/661f109500bf58fa36a4a46eeace6786-0050012024/original/GEP-Jan-2024.pdf>.

10. Svitovij ekonomichnyj prohnoz Svitovoho banku na 2024-2025 roky. Natsional'nyj instytut stratehichnykh doslidzhen'. (2024). [World economic forecast for the World Bank for 2024-2025. National Institute of Strategic Affairs]. Available at: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/mizhnarodni-vidnosyny/prohnoz-svitovoho-banku-stosovno-perspektyv-svitovoyi-ekonomiky>.

Abstract.

Bilyk V., Kovalenko O. *The role of creative management in optimizing personnel policy in conditions of instability.*

This article examines the role of creative management in optimizing personnel policy in conditions of instability. The main aspects of the topic are considered based on the analysis of modern scientific literature and the practical experience of modern scientists in the field of management. It was determined that creative management is aimed at stimulating innovative processes and developing the creative abilities of personnel. It was also summarized that in conditions of economic instability, this approach becomes strategically essential for enterprises, as it allows them to adapt to changes in the internal and external environment. In addition, creative management models were systematized, which helped in the organization of effective personnel management and ensured the sustainable development of the enterprise. It is substantiated that integrating creative management into personnel policy contributes to increasing the motivation of employees, strengthening the corporate culture, and contributing to the innovative development of the organization. The research findings show that creative management is a necessary tool for the successful functioning of an enterprise in conditions of instability. Also, the implementation of creative models contributes to the formation of flexible and competitive personnel capable of quickly responding to changes and achieving the organization's strategic goals. Creative management plays a vital role in optimizing personnel policy in conditions of instability, providing the ability to effectively respond to challenges and adapt to changes in both the internal and external environment of the functioning of enterprises. Thanks to the creative approach to the management of human resources, there is a qualitative restructuring of the work process aimed at stimulating innovation and developing the creative potential of employees. In addition, this approach creates conditions for generating new ideas that contribute to solving complex problems and support the enterprise's competitiveness.

Keywords: creative management, personnel policy, instability, innovation, staff motivation, organizational culture, strategic goals, competitiveness.

Стаття надійшла до редакції 19.05.2024 р.

Бібліографічний опис статті:

Білик В.В., Коваленко О.П. Роль креативного менеджменту в оптимізації кадрової політики в умовах нестабільності. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. № 4. С. 76-80.

Bilyk V., Kovalenko O. The role of creative management in optimizing personnel policy in conditions of instability. *Actual problems of innovative economy and law*. 2024. No. 4, pp. 76-80.

