

**Додаток до матеріалів
Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції**

**«КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ:
ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ»**

на честь 95-річчя ХНЕУ ім. Семена Кузнеця

присвячена видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману

Тези доповідей

**21 листопада 2025 року
м. Харків, Україна**

**Харків
2025**

Рекомендовано на засіданні вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (протокол № 8 від 26.11.2025 р.), вченої ради Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України (протокол № 12 від 11.11.2025 р.)

Рецензенти: **Криворучко Оксана Миколаївна**, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Харківського національного автомобільно-дорожнього університету (Харків, Україна);
Назарова Галина Валентинівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (Харків, Україна);
Райко Діана Валеріївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Національного технічного університету «Харківський політехнічний університет» (Харків, Україна)

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали XX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 21 листопада 2025 р. Харків : ФОП Ліберкіна Л. М., 2025. Укр. мова, англ. мова

Наведено результати наукових досліджень учасників XX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки і практики» на честь 95-річчя ХНЕУ імені Семена Кузнеця, присвяченої видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману. Розглянуто історико-теоретичні засади інноваційного підходу до економіки державного сектора; цифрові моделі продуктивних управлінських відносин у сучасних організаціях; роль стійких інновацій у забезпеченні довгострокової конкурентної переваги; методологічні основи удосконалення зовнішньоекономічної політики України в умовах глобальної конкуренції; особливості трансформації цифрової економіки на основі досвіду ЄС; цифровізацію центрів надання адміністративних послуг і зміцнення стійкості людських ресурсів у громадах України, що формує нові орієнтири підвищення їх конкурентоспроможності. Всі питання розглянуто в контексті сучасних умов воєнних дій і повоєнного відновлення економіки України, враховуючи досвід інших країн світу.

Видання складається зі збірки тез доповідей учасників конференції. Представлений матеріал може бути корисним для використання у подальших наукових дослідженнях, практичній діяльності підприємств і організацій для підвищення конкурентоспроможності й інноваційного розвитку. Рекомендовано фахівцям різних галузей економіки, державним службовцям, представникам бізнесу, наукових, освітніх і громадських організацій.

дизайн-мислення, психологічної безпеки, гнучких організаційних структур і управління знаннями, що дозволяє будувати інтегровану модель креативного розвитку кар'єри.

Гнучка модель кар'єрного розвитку – це динамічна система взаємодії працівника та організації, заснована на індивідуальних компетенціях, цінностях і стратегічних цілях бізнесу.

На відміну від класичних вертикальних кар'єр, сучасні моделі характеризуються проектним підходом, персоналізацією траєкторії, використанням цифрових технологій для аналітики навичок та самотійним плануванням розвитку.

Дослідження Center for Creative Leadership [5] показує, що організації, які інтегрують творчі підходи у планування кар'єри, досягають вищого рівня залученості персоналу (engagement) і знижують плинність кадрів на 15–25%.

Для дослідження впливу креативного управління на кар'єрний розвиток пропонується застосування змішаних методів:

- анкетування працівників та менеджерів для оцінки рівня креативності, задоволеності кар'єрою, гнучкості професійного планування;
- регресійний аналіз для визначення взаємозв'язку між елементами креативного управління (мотиваційна свобода, інноваційні стимули, середовище підтримки) та темпом кар'єрного просування;
- кейс-стаді впровадження практик дизайн-мислення у кар'єрне планування;
- кореляційний аналіз між рівнем креативності управління та показниками адаптивності персоналу.

Очікується, що коефіцієнт кореляції між креативними управлінськими практиками та темпом кар'єрного зростання буде позитивним ($r > 0,6$), що свідчить про значний вплив творчого менеджменту на розвиток персоналу.

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

Попередні емпіричні дослідження (Kaur V. [7], Novikova T. [6]) підтверджують, що інтеграція креативних інструментів у процес управління персоналом сприяє:

- формуванню атмосфери довіри та підтримки інноваційних ідей;
- підвищенню ефективності програм наставництва і внутрішньої мобільності;
- розвитку soft skills та креативних компетенцій, необхідних для переходу між професійними ролями;
- зростанню мотивації до саморозвитку та ініціативності.

Таким чином, креативне управління виступає каталізатором гнучких кар'єрних стратегій, які поєднують самореалізацію працівника з цілями організації.

Креативне управління є важливим чинником формування гнучких моделей кар'єрного розвитку, адже воно:

- створює сприятливе середовище для самовираження й ініціативності працівників;
- підтримує розвиток адаптивності та кар'єрної стійкості в умовах цифровізації;
- забезпечує ефективну взаємодію між стратегічними цілями організації та індивідуальними траєкторіями професійного зростання.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на кількісну оцінку ефективності креативних управлінських практик у системі кар'єрного планування, а також на розробку моделей прогнозування кар'єрних траєкторій на основі аналізу компетенцій і цифрових даних.

Література

1. Bérubé J. Creative organizations: when management fosters creativity. *Journal of Organizational Change Management*. 2019. P. 55–62. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17510694.2019.1621619>

2. Salman D. A., Obaid H. S., Yaseen R. T. The Sequential Influence of Creative Leadership and Strategic Performance. *Open Journal of Business and Management*. 2022. P. 87–98. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10824576/>

3. Strobel L. T. The Role of Creative Leadership Manifestations in Enhancing Creativity. *Creativity Research Journal*. 2024. P. 41–49. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10400419.2024.2321734>

4. Gürbüz S. HR practices, work engagement, personality, and autonomy: links to creative performance. *International Journal of Human Resource Management*. 2024. P. 63–78. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2024.2429125>

5. Center for Creative Leadership. Talent Reimagined 2020: Disruption & Leadership Development // Center for Creative Leadership. 2020. 45 p. URL: <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2021/01/talent-reimagined-disruption-2020-trends-report-center-for-creative-leadership.pdf>

6. Novikova T. Creativity and Career Success of Entrepreneurs // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. 2019. P. 312–318. URL: <https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2019.12.02.38>

7. Kaur V. Leveraging design thinking to foster knowledge-based capabilities. *Journal of Business Research*. 2024. P. 101–109. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296324006817>

8. Design Thinking and Career Development: A Comparative Study // ResearchGate. 2023. P. 1–10. URL: https://www.researchgate.net/publication/378326266_Design_Thinking_and_Career_Development_A_Comparative_Study

