

Креативність мислення співробітників має стимулюватися відповідною системою мотивації інтелектуальної праці, особливо це актуально для підприємств інтелектуального бізнесу.

Цифрові інформаційні технології можуть мати як позитивний, так і негативний ефект на креативність у бізнесі. З одного боку, вони можуть спростити доступ до інформації, розширити можливості комунікації та прискорити процеси обробки даних. Це може суттєво підвищити продуктивність та покращити якість рішень, що приймаються.

Але суттєва залежність від цифрових інформаційних технологій може обмежувати здатність людей використовувати власне мислення створювати щось нове, призводити до перевантаження інформацією та відволікати від концентрації на важливих завданнях. Креативність вимагає свободи мислення та деякої частки уяви, які можуть бути втрачені за надмірного використання таких технологій.

Ігуменцев О.В., аспірант,
кафедри економіки повітряного транспорту,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Інтелектуальний потенціал компанії складається з різних елементів, включно з людськими ресурсами, знаннями, технологіями та нематеріальними активами, як-от патенти і торгові марки. Підвищення інтелектуального потенціалу компанії може стати важливим фактором забезпечення економічної стабільності. Одним з основних способів підвищення інтелектуального потенціалу компанії є розвиток її інноваційної культури та науково-технічного потенціалу. Цього можна досягти шляхом створення відділів досліджень і розробок, співробітництва з університетами та науково-дослідними інститутами, створення відділів із розроблення нових продуктів і технологій. Ще одним ефективним способом підвищення інтелектуального потенціалу компанії є створення системи управління знаннями, яка дає змогу збирати, аналізувати та поширювати знання всередині організації. Це розв'яже проблему доступу до інформації та забезпечить розробку нових ідей і продуктів. Крім того, інтелектуальний потенціал підприємств може бути посилений шляхом розвитку людських ресурсів, зокрема, шляхом організації тренінгів і семінарів, спрямованих на підвищення кваліфікації співробітників. Це дає змогу підприємствам реагувати на зміни в економічному середовищі та розширювати ринкові можливості.

Інноваційне управління ресурсозабезпеченням та економічною безпекою підприємств є одним із сучасних векторів руху вітчизняних суб'єктів господарювання, адаптації до викликів та загроз. Формування інноваційного управління і ресурсозабезпеченням та економічною безпекою підприємств можливе завдяки синергічним поєднанням та наявності взаємозв'язків між поняттями управління, економічної безпеки та інновації. До прикладу, ресурси, інновації та цілі суб'єктів формують конкретні процеси, рішення яких потребує використання інструментів, складників, функцій в умовах, що склалися, відповідно до конкурентного середовища, яке формується під дією чинників та загроз, які потребують оцінювання. Описаний взаємозв'язок дефініцій може використовуватися у формуванні інноваційного управління ресурсозабезпеченням та економічною безпекою і його механізму [1 с. 34]. Інтелектуальний потенціал є важливим ресурсом для економічної стабільності підприємств. Інакше кажучи, здатність підприємств створювати і використовувати знання, інформацію та технології може підвищити їхню конкурентоспроможність, знизити виробничі ризики і підвищити прибутковість. Одним із ключових компонентів інтелектуального потенціалу є інтелектуальна власність. Інтелектуальна власність охоплює такі права, як авторське право, патенти, торговельні марки та промислові зразки, які дають змогу компаніям захищати свою інтелектуальну власність та інновації. Крім того, інтелектуальний потенціал також включає в себе людський капітал. Здатність співробітників компанії створювати і використовувати знання є важливим фактором ефективності та продуктивності компанії. Важливим елементом інтелектуального потенціалу є інформаційна інфраструктура компанії. Здатність компанії збирати, аналізувати та використовувати інформацію допомагає виявляти нові можливості та ризики і підвищувати ефективність управління. Тому підвищення інтелектуального потенціалу підприємств дасть змогу підвищити їхню конкурентоспроможність, знизити ризики та поліпшити прибутковість. Для досягнення цієї мети підприємствам необхідно інвестувати в розвиток і збереження своєї інтелектуальної власності.

Інтелектуальний потенціал підприємства є важливим фактором, що визначає його економічну стабільність. Інтелектуальний потенціал підприємства містить низку інтелектуальних ресурсів, таких як патенти, торговельні марки, авторські права, знання та навички співробітників, бази даних тощо. Підвищення рівня інтелектуального потенціалу підприємства сприяє підтримці його конкурентоспроможності та інноваційного потенціалу, забезпечуючи тим самим економічну стабільність підприємства. Одним із способів підвищення інтелектуального потенціалу підприємства є залучення й утримання висококваліфікованих співробітників. Кваліфіковані й талановиті співробітники є

джерелом нових ідей та інновацій, що своєю чергою призводить до розвитку та конкурентоспроможності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Ареф'єва О.В., Ковальчук А.М., Павленко Б.О. Інноваційне управління ресурсозабезпеченням та економічною безпекою підприємства в умовах конкурентного середовища. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2021. Випуск 8(86). С. 32–38.

2. Ареф'єва О.В., Копча Ю.Ю. Науковий підхід щодо гармонізації управління потенціалом економічної безпеки машинобудівних підприємств. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2019. №4 (68). С. 110-120.

3. Прохорова В.В. Мушникова С. А. Коеволюційна основа управління економічною безпекою підприємств. *Науковий журнал «Бізнес-інформ»* №12, 2020, С.440-445.

Каламан О. Б.

д.е.н., доцент, професор кафедри

Міжнародний гуманітарний університет, м. Одеса, Україна

КРЕАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ПАРАДИГМА СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ

Ґрунтуючись на дослідженнях, проведених у різних країнах світу, ми розуміємо, що сучасне трактування організаційної ефективності обмежене історичними припущеннями та моделями. В останні десятиліття спостерігалися різні спроби продемонструвати кризу, що закликала до переосмислення організаційної теорії. Різні критичні голоси щодо кризи організаційної теорії включають посилення на відсутність «певної моделі гуманізації», необхідної для пояснення її соціологічних та контекстуальних елементів [1]. Хоча є й ті, хто зберігає основні елементи організаційної теорії, що ґрунтуються насамперед на вимірюваних і структурних елементах [2], дебати тривають, а дослідження пристосовуються до суперечливих систем переконань або парадигм [3].

Креативність була запропонована як концепція з потенціалом у цій дискусії. Зокрема, рух прискорили консультанти з управління, які обґрунтували необхідність творчого руйнування, посиляючись на радикального економіста Шумпетера [4]. Підтримку імперативу креативності для організаційного успіху можна знайти в інноваційній школі письменників, таких як Кантер [5]. Критичні теоретики, навпаки, ставлять під сумнів домінуючу теорію менеджменту, залишаючись підозрілими до поняття креативності як до риторики «модних слів» і