

DOI 10.31558/2307-2318.2025.1.8

УДК [174:005]:005.342:[364:005]

JELClassification: O30, M10; P31

Павловська А.С.

д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування,

Черкаський державний технологічний університет

ORCID 0009-0004-7716-8319

e-mail: annasuray0@gmail.com

Пригодюк О.М.

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування,

Черкаський державний технологічний університет

ORCID 0000-0002-4706-391X

e-mail: prigoduk@ukr.net

Мартінович В.Г.

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та управління,

Черкаський державний технологічний університет

ORCID 0000-0001-5210-3026

e-mail: martinovichvictor.mv@gmail.com

КРОСКУЛЬТУРНИЙ, КРЕАТИВНИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СИНЕРГІЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ У СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ ДІЛОВИМ СЕРЕДОВИЩЕМ

У статті досліджується взаємозв'язок між кроскультурним, креативним і соціальним менеджментом як важливими складовими сучасного управління діловим середовищем. Проаналізовано вплив кроскультурних аспектів на прийняття рішень, комунікацію та організаційну культуру в міжнародних компаніях. Окрему увагу приділено креативному менеджменту як інструменту розробки інноваційних стратегій, що сприяють адаптації бізнесу до мінливого ділового середовища та посиленню конкурентних переваг. Розглянуто роль соціального менеджменту у забезпеченні сталого розвитку організації, підвищенні їх соціальної відповідальності та зміцненні довіри з боку стейкхолдерів. Досліджено синергію цих трьох підходів та їхній вплив на ефективність управлінських рішень у сучасних умовах глобалізації та цифрової трансформації. Запропоновано практичні рекомендації щодо інтеграції цих концепцій для формування стійких і гнучких організаційних моделей.

Ключові слова: кроскультурний менеджмент, креативний менеджмент, соціальний менеджмент, інновації, організаційна культура, ділове середовище, сталий розвиток, глобалізація.

Рис. 1, Табл. 4, Літ. 15.

Pavlovska Anna

Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Management and Business Administration
Cherkasy State Technological University
ORCID 0009-0004-7716-8319
e-mail: annasuray0@gmail.com

Prygodiuk Olena

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Associate Professor of the Department of Management and Business Administration
Cherkasy State Technological University
ORCID 0000-0002-4706-391X
e-mail: prigoduk@ukr.net

Martinovich Victor

Candidate of Economy Sciences,
Associate Professor of the Department of Economics and Management
Cherkasy State Technological University
ORCID 0000-0001-5210-3026
e-mail: martinovichvictor.mv@gmail.com

**CROSS-CULTURAL, CREATIVE AND SOCIAL MANAGEMENT:
SYNERGY OF INNOVATIVE APPROACHES IN MODERN BUSINESS
ENVIRONMENT MANAGEMENT**

The article explores the relationship between cross-cultural, creative and social management as important components of modern business environment management. The impact of cross-cultural aspects on decision-making, communication and organizational culture in international companies is analyzed. Special attention is paid to creative management as a tool for developing innovative strategies that contribute to business adaptation to a changing business environment and strengthening competitive advantages. The role of social management in ensuring the sustainable development of organizations, increasing their social responsibility and strengthening trust from stakeholders is also considered. The synergy of these three approaches and their impact on the effectiveness of management decisions in modern conditions of globalization and digital transformation is studied. Practical recommendations are offered for the integration of these concepts to form sustainable and flexible organizational models.

Keywords: cross-cultural management, creative management, social management, innovation, organizational culture, business environment, sustainable development, globalization.

Постановка проблеми. Одним із ключових викликів сучасного управління є необхідність поєднання трьох важливих аспектів: кроскультурного менеджменту, який забезпечує ефективну взаємодію у мультикультурному середовищі; креативного менеджменту, що сприяє інноваціям і розробці нестандартних рішень; та соціального менеджменту, який допомагає організаціям відповідати на соціальні виклики та формувати сталий розвиток. Сучасне управління організаціями відбувається в умовах динамічних змін, викликаних глобалізацією, цифровізацією та зростанням соціальної відповідальності бізнесу. Успішна діяльність компаній значною мірою залежить від здатності керівників інтегрувати різні управлінські підходи, що дозволяють ефективно працювати в багатокультурному середовищі, розвивати інноваційний потенціал та забезпечувати стійкий розвиток.

Попри те, що кожен із цих підходів активно досліджується окремо, недостатньо вивченим залишається питання їхньої синергії та комплексного застосування в сучасному управлінні. Відсутність узгоджених моделей, які б інтегрували кроскультурний, креативний і соціальний менеджмент, ускладнює розробку стратегій, що одночасно враховують глобальний контекст, необхідність інновацій та соціальну відповідальність.

Таким чином, актуальність дослідження полягає у визначенні механізмів взаємодії цих управлінських підходів та розробці рекомендацій щодо їхнього комплексного застосування для підвищення ефективності організацій в умовах сучасного динамічного ділового середовища. Виникає науково-практична проблема: яким чином інтегрувати кроскультурний, креативний і соціальний менеджмент для підвищення ефективності управління організаціями в сучасних умовах. Розв'язання цієї проблеми дозволить розробити комплексні підходи до управління, що сприятимуть адаптивності, інноваційності та соціальній відповідальності компаній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інноваційний менеджмент та інноваційні процеси в різних секторах економіки є предметом численних наукових досліджень. Наразі вітчизняні науковці зосереджують свою увагу, зокрема Р. Базаки, А. Єфремова [1], О. Гончар, А. Бердичевського [3] на вдосконаленні інноваційної діяльності та розв'язанні актуальних проблем у сфері менеджменту. Н. Краснокутська [6] пропонує нову **парадигму** економічного зростання на базі використання нових знань і інновацій як найважливіших ресурсів. О. Білецький та Т. Колесник [2] вивчають процедуру інноваційного повоєнного відновлення держави.

Н. Мешко та О. Буланкіна [7] у своїй праці «Крос-культурний менеджмент у корпоративних стратегіях міжнародних компаній» проводять ґрунтовні дослідження впливу крос-культурного менеджменту на корпоративний успіх.

Дослідженням розвитку соціального менеджменту присвячено значну кількість наукових праць. Т. Надвинична [9] вивчає соціальний менеджмент з позиції перспектив технологізації. В дослідженнях С. Огінок та А. Когут [10] висвітлено еволюцію розвитку соціального менеджменту в міжнародному бізнесі.

Попри значну кількість наукових досліджень, присвячених окремим аспектам кроскультурного, креативного та соціального менеджменту, їхня інтеграція залишається недостатньо вивченою. Сучасна наукова література містить численні праці, що розглядають: кроскультурний менеджмент у контексті глобалізації та роботи мультинаціональних компаній, креативний менеджмент як інструмент інноваційного розвитку, соціальний менеджмент у сфері корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку. Однак питання комплексного поєднання цих трьох підходів у сучасному управлінні діловим середовищем залишається відкритим. Недостатньо досліджено: Синергію трьох підходів – механізми їхньої взаємодії, доповнення та взаємовпливу у стратегічному та операційному управлінні. Практичні інструменти впровадження інтегрованих методів управління, які одночасно враховують культурну специфіку, творчі підходи та соціальну відповідальність. Вплив інтегрованого підходу на ефективність бізнесу, зокрема, як поєднання цих підходів сприяє підвищенню конкурентоспроможності, адаптивності та стійкості організацій у нестабільному середовищі. Роль лідерів і менеджерів у впровадженні інтегрованих підходів та формуванні організаційної культури, що підтримує інноваційність, міжкультурну взаємодію та соціальну відповідальність. Таким чином, постає необхідність системного дослідження синергії кроскультурного, креативного та соціального менеджменту для

розробки нових управлінських підходів, що відповідають викликам сучасного ділового середовища

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження синергії кроскультурного, креативного та соціального менеджменту як комплексного підходу до управління сучасним діловим середовищем, визначення практичних механізмів інтеграції цих підходів у стратегії управління для підвищення адаптивності, інноваційності та соціальної відповідальності компаній.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах управління організаціями вимагає врахування різноманітних підходів, які допомагають забезпечити ефективну взаємодію між співробітниками, стимулювати інноваційність і відповідати соціальним викликам. Кроскультурний менеджмент дозволяє керівникам ефективно працювати в багатонаціональних та мультикультурних командах, розуміти відмінності в бізнес-комунікаціях та адаптувати управлінські практики до особливостей різних культур. Кроскультурний менеджмент набуває особливої значущості у зв'язку з розширенням міжнародного співробітництва та зростаючою роллю мультинаціональних компаній. Виникає необхідність адаптації управлінських стратегій до різних культурних контекстів, що впливає на комунікацію, прийняття рішень та організаційну ефективність.

Креативний менеджмент, у свою чергу, сприяє розвитку інноваційного мислення, створенню нових продуктів і послуг, а також розробці нестандартних рішень для конкурентного зростання компаній. Він стає критичним фактором успіху в умовах високої конкуренції та технологічного прориву, через те, що організації, які не стимулюють творчий потенціал працівників і не впроваджують інноваційні підходи, ризикують втратити свої позиції на ринку.

Соціальний менеджмент орієнтований на впровадження принципів соціальної відповідальності, що сприяє побудові стійких бізнес-моделей і зміцненню довіри суспільства. Соціальний менеджмент орієнтований на відповідальне ведення бізнесу, що враховує інтереси суспільства, екологічні виклики та принципи сталого розвитку. Зростаючі очікування стейкхолдерів щодо соціальної відповідальності компаній вимагають нових управлінських рішень, які поєднують економічну ефективність із суспільною корисністю [1].

Як зазначає Н. Краснокутська «формується нова **парадигма** економічного зростання на базі використання нових знань і інновацій як найважливіших ресурсів» [6].

У глобалізованому світі компанії дедалі частіше працюють у мультикультурному середовищі, що створює нові виклики для керівників. Вплив кроскультурних аспектів проявляється у відмінностях у стилях управління, підходах до прийняття рішень, рівнях ієрархічності та формах комунікації між співробітниками. Наприклад, в азійських культурах широко розповсюджена колективна відповідальність і повага до авторитету, тоді як у західних компаніях рішення часто приймаються на основі індивідуальної ініціативи та гнучкості. Ефективний кроскультурний менеджмент допомагає уникнути конфліктів, покращити взаєморозуміння між співробітниками та підвищити продуктивність організацій. Водночас адаптація організаційної культури до різних національних контекстів сприяє підвищенню рівня залученості персоналу та створенню комфортного робочого середовища [7].

Взаємозв'язок цих трьох напрямів формує синергетичний ефект в управлінні діловим середовищем, в якому поєднуються глобальна відкритість, творчий потенціал та соціальна орієнтація бізнесу (рис. 1).

Н. Мешко у своїй праці «Крос-культурний менеджмент у корпоративних стратегіях міжнародних компаній» проводить ґрунтовні дослідження впливу крос-культурного менеджменту на корпоративний успіх та доводить, що «72% німецьких високотехнологічних компаній вважають, що найбільше крос-культурний менеджмент впливає на імідж компанії, 67% бачать позитивний ефект у задоволеності клієнтів, 41% відмічають покращення в прибутках компанії, 34% – у вартості акцій компанії» [7].



Рисунок 1 - Синергія інноваційних підходів у сучасному управлінні діловим середовищем

Креативний менеджмент важливий у сучасному бізнесі, де швидкість змін і технологічний прогрес вимагають нестандартних рішень, він базується на розвитку творчого потенціалу співробітників, стимулюванні інноваційного підходу до роботи та створенні сприятливого середовища для генерації нових ідей [4; 5]. Успішні компанії активно використовують креативний менеджмент для розробки унікальних продуктів, покращення внутрішніх бізнес-процесів та формування інноваційних стратегій, що допомагають їм залишатися лідерами у своїх галузях. Наприклад, гнучкі методи управління, такі як дизайн-мислення та agile-підходи, дозволяють швидко адаптуватися до змінних ринкових умов і впроваджувати нові рішення, що відповідають запитам споживачів [12].

Соціальний менеджмент надзвичайно важливий у забезпеченні сталого розвитку організацій, оскільки він спрямований на інтеграцію соціальних, економічних та екологічних аспектів у бізнес-діяльність [8-10]. Стійке управління передбачає дотримання принципів екологічної відповідальності, соціальної справедливості та економічної ефективності (табл. 1).

Таблиця 1 - Взаємозв'язок соціального менеджменту та сталого розвитку

Аспект сталого розвитку	Вплив соціального менеджменту
Екологічний	Впровадження екологічних стандартів, зниження впливу на довкілля
Соціальний	Підвищення якості життя співробітників та громади
Економічний	Забезпечення довгострокової фінансової стабільності

Соціальна відповідальність організацій (Corporate Social Responsibility, CSR) є невід'ємною складовою соціального менеджменту, вона включає заходи, спрямовані на поліпшення умов праці, екологічну безпеку, етичні бізнес-практики та благодійність (табл. 2).

Таблиця 2 - Основні напрями соціальної відповідальності бізнесу

Напрямок	Приклад реалізації
Корпоративна етика	Дотримання антикорупційних стандартів
Турбота про персонал	Забезпечення рівних можливостей та соціальних гарантій
Екологічна відповідальність	Використання відновлюваних ресурсів, зменшення викидів
Благодійність та розвиток громад	Інвестиції у соціальні проєкти, підтримка освіти

Довіра стейкхолдерів є критично важливою для успішної діяльності компанії. Соціальний менеджмент сприяє зміцненню відносин із зацікавленими сторонами, такими як співробітники, клієнти, інвестори, державні установи та громади (табл. 3).

Синергія кроскультурного, креативного та соціального менеджменту створює нові можливості для підвищення конкурентоспроможності, інноваційності та сталого розвитку компаній. Глобалізація сприяє розширенню міжнародного бізнесу, що потребує врахування культурного різноманіття. Кроскультурний менеджмент допомагає організаціям ефективно управляти багатонаціональними командами, адаптувати комунікаційні стратегії та ухвалювати рішення з урахуванням культурних особливостей

партнерів і клієнтів. Взаємодія різних культурних підходів сприяє формуванню толерантного робочого середовища, яке стимулює креативність та інновації.

Таблиця 3 - Взаємозв'язок соціального менеджменту та довіри стейкхолдерів

Група стейкхолдерів	Інструменти підвищення довіри
Співробітники	Забезпечення безпеки праці, можливості кар'єрного зростання
Клієнти	Прозорість бізнес-процесів, якість продукції
Інвестори	Відкритість фінансової звітності, довгострокові перспективи розвитку
Громади	Соціальні ініціативи, внесок у локальну економіку

Наприклад, компанія **Coca-Cola** [11] ефективно використовує кроскультурний менеджмент, адаптуючи маркетингові стратегії відповідно до особливостей різних регіонів, що сприяє її глобальному успіху. Креативний менеджмент забезпечує організаціям можливість швидко адаптуватися до змін, використовуючи інноваційні рішення для розвитку бізнесу. Завдяки застосуванню методів дизайн-мислення, мозкового штурму та гнучких управлінських підходів компанії можуть створювати унікальні продукти, покращувати процеси та підвищувати ефективність операційної діяльності. Наприклад, **Nokia** [14] свого часу лідирувала на ринку мобільних телефонів завдяки креативному підходу до розробки інноваційних продуктів, хоча її подальші стратегічні рішення не дозволили утримати цю позицію. Водночас **Samsung** [12] активно використовує креативний менеджмент у дослідженнях і розробках, що дозволяє компанії залишатися в авангарді технологічного розвитку.

Соціальний менеджмент відіграє ключову роль у забезпеченні сталого розвитку організацій. Він спрямований на формування корпоративної соціальної відповідальності, розвиток етичних стандартів бізнесу та зміцнення довіри з боку суспільства. У сучасних умовах цифрової трансформації соціальний менеджмент також включає управління репутацією в цифровому просторі, що є важливим фактором конкурентоспроможності компаній. Компанія **Gartner** [13], наприклад, активно впроваджує принципи соціального менеджменту, забезпечуючи прозорість досліджень та етичну взаємодію зі стейкхолдерами, що зміцнює її репутацію на ринку аналітичних послуг. Поєднання кроскультурного, креативного та соціального менеджменту дозволяє формувати стійкі та гнучкі організаційні моделі. Кроскультурна обізнаність підвищує якість комунікації та спільної роботи, креативний менеджмент сприяє генеруванню інновацій, а соціальний менеджмент забезпечує довготривалі партнерські відносини та позитивний імідж компанії [15]. Таким чином, синергія цих підходів дає можливість організаціям ефективніше адаптуватися до викликів глобалізації та цифрової трансформації, підвищуючи їх конкурентоспроможність та довготривалу ефективність. Яскравим прикладом є **Samsung** [12], яка гармонійно поєднує всі три підходи: ефективно керує глобальними командами, розвиває інноваційні продукти та впроваджує стратегії соціальної відповідальності, що дозволяє їй залишатися однією з найуспішніших компаній у світі.

Для формування стійких і гнучких організаційних моделей, здатних адаптуватися до умов глобалізації та цифрової трансформації, необхідно розглядати інтеграцію кроскультурного, креативного та соціального менеджменту як стратегічний підхід до управління. Нижче подані практичні рекомендації щодо ефективної інтеграції цих концепцій у корпоративне управління (табл. 4).

Таблиця 4 - Практичні рекомендації щодо ефективної інтеграції концепцій кроскультурного, креативного та соціального менеджменту у корпоративне управління

Напрямок	Приклад реалізації
Формування інклюзивної корпоративної культури	Розробка та впровадження політик, що враховують культурне розмаїття та підтримують толерантність у робочому середовищі. Створення програм міжкультурного навчання для працівників, які працюють у міжнародних командах. Використання багатокультурного підходу до управління персоналом для підвищення рівня залученості та мотивації співробітників
Впровадження стратегій креативного менеджменту	Розвиток гнучких організаційних структур, що сприяють генерації інноваційних ідей та швидкій адаптації до змін. Використання методів дизайн-мислення (Design Thinking), мозкового штурму (Brainstorming) та agile-методологій для підвищення ефективності стратегічного планування та управління проектами. Заохочення культури експериментування, що передбачає підтримку ініціатив та творчих підходів до вирішення бізнес-завдань
Інтеграція принципів соціального менеджменту	Впровадження корпоративної соціальної відповідальності як елемента довгострокової стратегії розвитку компанії. Створення програм підтримки місцевих громад, залучення до соціальних проєктів, благодійності та екологічних ініціатив. Використання соціальних стандартів у процесах управління, що включають забезпечення рівних можливостей, справедливую оплату праці та сприятливі умови роботи
Використання цифрових технологій для інтеграції концепцій	Використання платформ для управління міжнародними командами (Trello, Asana, Slack) для підвищення ефективності комунікації та координації проєктів. Впровадження штучного інтелекту та аналітики великих даних для кращого розуміння потреб співробітників та адаптації управлінських рішень. Розвиток внутрішніх платформ для обміну ідеями, навчання та підтримки інноваційної діяльності (наприклад, корпоративні хаби, онлайн-курси, внутрішні соціальні мережі)
Розробка інтегрованих програм розвитку персоналу	Запровадження програм наставництва та коучингу, які враховують культурні особливості працівників та сприяють розвитку їхньої креативності. Організація навчальних програм з розвитку міжкультурної компетенції, навичок креативного мислення та соціальної відповідальності. Створення механізмів зворотного зв'язку, що дозволяють працівникам брати активну участь у формуванні корпоративної стратегії та культури

Висновки. На основі проведеного дослідження можна зробити такий висновок, що Інтеграція кроскультурного, креативного та соціального менеджменту дозволяє

організаціям підвищити рівень адаптивності, стійкості та конкурентоспроможності в умовах динамічного ділового середовища. Запропоновані рекомендації допоможуть підприємствам створити ефективні управлінські моделі, що базуються на взаємодії культурного різноманіття, інноваційного підходу та соціальної відповідальності. Сучасні організації стикаються з безпрецедентними викликами, пов'язаними зі швидкою цифровою трансформацією, глобалізацією ринків і зростанням соціальних очікувань. У такому середовищі інтеграція трьох провідних управлінських підходів забезпечує стратегічну перевагу, сприяючи сталому розвитку, гнучкому реагуванню на виклики та підвищенню ефективності команди. Кроскультурний менеджмент дозволяє подолати бар'єри у міжнародному співробітництві, забезпечуючи ефективну комунікацію та спільну роботу мультикультурних команд. Отже, синергія кроскультурного, креативного та соціального менеджменту є ключем до формування стійких і конкурентоспроможних організаційних моделей. Компанії, які впроваджують комплексний підхід до управління, не лише підвищують власну ефективність, а й сприяють створенню сприятливого бізнес-середовища, орієнтованого на інновації, соціальну відповідальність і міжнародне співробітництво.

У майбутньому дослідження в цій сфері можуть зосередитися на детальному аналізі ефективності впроваджених підходів, розробці нових моделей взаємодії між культурами та розширенні використання технологічних рішень для інтеграції соціальних та креативних стратегій у сучасний менеджмент. Таким чином, забезпечується сталий розвиток організацій, їхня конкурентоспроможність та позитивний соціальний вплив на суспільство загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базака Р., Єфремов А. Інструментарій соціальних мереж в інноваційному менеджменті сучасних організацій. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. №18. С. 268-273.
2. Білецький О., Колесник Т., Шимановська-Діанич Л., Спіцина А., Шкода М., Красноштан О. Інноваційний менеджмент інтегрованих підприємницьких структур у фінансовому механізмі повоєнного відновлення. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2024. №6(59). С.293-310.
3. Гончар О., Бердичевський А. Управління ефективністю розвитку підприємств сфери послуг на засадах інноваційності. *Економіка та суспільство*. 2024. №64. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-97>.
4. Kovalenko Y., Zakharova O., Yakusheva O., Yakushev O., Hulak D., Kozlovska S. Priorities for the Development of Regional Information Management Based on System Digitalization. *Sustainable Development in the Post-Pandemic Period*. SHS Web of Conferences. International Scientific and Practical Conference (SDPPP-2021). November 9-10. O. Prokopenko, M. Troian and M. Järvis (Eds.). Tallinn, Estonia, 2021. Vol. 126. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112604002>.
5. Zakharova O. Talent management in business: Best international and Ukrainian practices. *Economic Bulletin of Cherkasy State Technological University*. 2024. №25(1). С. 21-31.
6. Краснокутська Н. Інноваційний менеджмент. КНЕУ, 2003. 504 с.
7. Мешко Н. Крос-культурний менеджмент у корпоративних стратегіях міжнародних компаній. *Ефективна економіка*. 2012. №7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_7_29.
8. Миколайчук І. Соціальний менеджмент. Держ. торг.-екон. ун-т, 2024. 280 с.

9. Надвинична Т. Соціальний менеджмент: перспектива технологізації. *Психологія і суспільство*. 2011. №1. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/2364>.
10. Огінок С., Когут А. Еволюція розвитку соціального менеджменту в міжнародному бізнесі. *Підприємництво та інновації*. 2024. №30. С.102-106.
11. Офіційний сайт Coca-Cola. URL: <http://www.coca-cola.ua>
12. Офіційний сайт Innovation management. URL: <http://www.innovationmanagement.se>.
13. Офіційний сайт Gartner. URL: <http://www.gartner.com/technology/home.jsp>
14. Офіційний сайт Nokia. URL: <http://www.nokia.ua/about-nokia/company/vision-and-strategy>.
15. Рейкін В. Соціальний менеджмент. Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. 129 с.

REFERENCES

1. Bazaka R., Jefremov A. (2023). Instrumentarij socialnykh mrezh v innovacijnomu menedzhmenti suchasnykh orghanizacij. *Tavrijskij naukovyj visnyk. Serija: Ekonomika*, 18, 268-273.
2. Bileckij O., Kolesnyk T., Shymanovska-Dianych L., Spicina A., Shkoda M., Krasnoshtan O. (2024). Innovacijnyj menedzhment integhrovanykh pidpryjemnyckyx struktur u finansovomu mekhanizmi povojennogho vidnovlennja. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 6(59), 293-310.
3. Ghonchar O., Berdychevskij A. (2024). Upravlinnja efektyvnistju rozvytku pidpryjemstv sfery poslugh na zasadakh innovacijnosti. *Ekonomika ta suspiljstvo*, 64. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-97>.
4. Kovalenko Y., Zakharova O., Yakusheva O., Yakushev O., Hulak D., Kozlovska S. (2021). Priorities for the Development of Regional Information Management Based on System Digitalization. *Sustainable Development in the Post-Pandemic Period*. SHS Web of Conferences. International Scientific and Practical Conference (SDPPP-2021). November 9-10. O. Prokopenko, M. Troian and M. Jarvis (Eds.). Tallinn, Estonia, Vol. 126. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112604002>.
5. Zakharova O. (2024). Talent management in business: Best international and Ukrainian practices. *Economic Bulletin of Cherkasy State Technological University*, 25(1), 21-31.
6. Krasnokutsjka N. (2003). Innovacijnyj menedzhment. KNEU.
7. Meshko N. (2012). Kros-kuljturnyj menedzhment u korporativnykh strategijakh mizhnarodnykh kompanij. *Efektivna ekonomika*, 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_7_29.
8. Mykolajchuk I. (2024). Socialjnyj menedzhment. Derzh. toreh.-ekon. un-t.
9. Nadvynychna T. (2011). Socialjnyj menedzhment: perspektyva tekhnologhizaciji. *Psykhologhija i suspiljstvo*, 1. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/2364>.
10. Oghinok S., Koghut A. (2024). Evoljucija rozvytku socialjnogho menedzhmentu v mizhnarodnomu biznesi. *Pidpryjemnyctvo ta innovaciji*, 30, 102-106.
11. Oficijnyj sajт Coca-Cola. URL: <http://www.coca-cola.ua>
12. Oficijnyj sajт Innovation management. URL: <http://www.innovationmanagement.se>.
13. Oficijnyj sajт Gartner. URL: <http://www.gartner.com/technology/home.jsp>
14. Oficijnyj sajт Nokia. URL: <http://www.nokia.ua/about-nokia/company/vision-and-strategy>.
15. Rejkin V. (2022). *Socialjnyj menedzhment. Volynskij nacionaljnyj universytet imeni Lesi Ukrajinjky*.