

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2023. № 11.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.11.22>

УДК 33.65.005.95/.96

М. В. Одрехівський,

д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва, Національний університет «Львівська політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3165-4384>

В. В. Коломацький,

аспірант, Національний університет «Львівська політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-6658-6861>

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ РЕКРЕАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

M. Odrekhivskyi,

Doctor of Economic Sciences, Professor,

Professor of the Department of Management and International Business,

National University "Lviv Polytechnic"

V. Kolomatskyi,

Postgraduate student, National University "Lviv Polytechnic"

SYSTEM OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL METHODS FOR MANAGING THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF RECREATIONAL ENTERPRISES

У статті обґрунтовано актуальність теми, яка відповідає вимогам часу, оскільки, для забезпечення інноваційного розвитку рекреаційних

підприємств на усіх ділянках їхньої діяльності, необхідні спеціалісти із специфічними компетентностями, а соціально-психологічні методи діють як регулятори цільових, фахових, соціальних, психологічних, ідеологічних, ціннісних та етичних відносин на підприємстві. Проаналізовано структуру рекреаційного інноваційного процесу та функції фахівців кожного етапу даного процесу і на цій основі досліджено сутність соціальних та психологічних методів управління окремими фахівцями, групами фахівців та кадровим потенціалом рекреаційних підприємств загалом. Запропоновано структуру системи соціально-психологічних методів управління інноваційним розвитком рекреаційних підприємств загалом. Подальші дослідження пропонується зосередити на розробленні, впровадженні та використанні організаційно-управлінських інновацій, в основі яких лежать соціально-психологічні методи управління інноваційними підприємствами.

The aim of this article is to establish a system of socio-psychological methods for managing the innovative development of recreational enterprises. This system should encompass socio-psychological methods for managing individual specialists and groups of specialists at all stages of the recreational innovation process, as well as the staff of the enterprise as a whole.

The article underscores the relevance of this topic, which aligns with the demands of the times. To ensure the innovative development of recreational enterprises across all facets of their operations, it's crucial to have specialists with specific competencies. Socio-psychological methods serve as regulators of various aspects, including target, professional, social, psychological, ideological, value, and ethical relations within an enterprise. It's worth noting that the ability to utilize socio-psychological methods of management empowers leadership to purposefully influence individual employees, professional groups, and the enterprise's entire workforce.

The article also delves into the structure of the recreational innovation process and the roles of specialists at each of its stages. This includes specialists responsible for developing recreational innovation policy and strategy, performing functions

related to the accumulation, systematization, analysis, and dissemination of information necessary for innovation, securing material and intangible resources for the subjects of recreational innovation, and actively participating in the creation, commercialization, and practical use of new recreational products.

The essence of social and psychological methods for managing individual specialists, groups of specialists, and the human resources of recreational enterprises, in general, is thoroughly examined. Furthermore, the article proposes a comprehensive structure for the system of social and psychological methods for managing the innovative development of recreational enterprises.

In conclusion, the article suggests that future research should focus on the development, implementation, and utilization of organizational and managerial innovations rooted in socio-psychological methods for managing innovative enterprises.

Ключові слова: *інноваційний процес, інноваційний розвиток, рекреаційні підприємства, система, соціально-психологічні методи управління, структура.*

Keywords: *innovative process, innovative development, recreational enterprises, system, socio-psychological methods of management, structure*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Формування системи соціально-психологічних методів управління (ССПМУ) інноваційним розвитком рекреаційних підприємств (РП) актуальне і відповідає вимогам часу, оскільки, для його забезпечення на усіх ділянках діяльності підприємств, необхідні спеціалісти із специфічними компетентностями, а соціально-психологічні методи діють як регулятори цільових, фахових, соціальних, психологічних, ідеологічних, ціннісних та етичних відносин на підприємстві. Вміння їх використовувати допомагає керівництву цілеспрямовано впливати на окремих працівників, формувати фахові групи та колектив загалом із спільними цілями та цінностями. Тобто функціонування та розвиток сформованої ССПМУ сприятиме ефективному управлінню кожним фахівцем, групами фахівців та

кадровим потенціалом підприємства загалом. Оскільки соціально-психологічні чинники відображаються на результатах праці, то це зумовлюватиме інтенсивний розвиток РП загалом та усіх його ланок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам теорії та практики управління кадровим потенціалом підприємств загалом та соціально-психологічним методам управління зокрема присвячено велика кількість наукових праць вітчизняних та закордонних учених.

Л. Залюбінська розуміє сутність соціально-психологічних методів як процесність, тобто сукупність специфічних способів впливу на особистісні відносини та взаємозв'язки працівників у трудовому колективі, а також на соціальні процеси у них [1].

О. Шубалий трактує соціально-психологічну методологію управління, як набір прийомів та засобів соціального та психологічного впливу на трудовий колектив загалом та на окремі особистості, з метою зростання їхньої трудової та креативної активності в умовах національного бізнес-середовища [3].

Мельник І. О., Разговорова А. А. [9] вважають, що сфера застосування соціально-психологічних методів включає регулювання міжгрупових і внутрішньогрупових відносин, управління груповою динамікою, управління окремими явищами і сторонами колективного життя, в якому формується суспільна свідомість, психологічні зв'язки в колективі, сумлінне відношення до праці, що це сприятиме формуванню висококваліфікованої ефективної команди, кожен член якої реалізовуватиме свій потенціал на найвищому рівні, в результаті чого підвищуватиметься результативність діяльності підприємства.

Сучасне вивчення соціально-психологічних методів управління закордонними науковцями достатньо варіативне та широке, зокрема, Р. Бієс, Л. Барклі, Т. Тріпп, К. Акуїно пропонують кадрові відносини будувати на підставі системи «прощення», що спонукає персонал підприємства до креативності, набуття досвіду та навчання на власних помилках з метою їхнього подальшого уникнення [5], реалізуванню методу проб і помилок та інших евристичних методів вирішення винахідницьких задач, притаманних науковим колективам, оскільки прощення, як чинник особистісного розвитку людей означає акт,

процес, результат, який характеризується проявом особистої добровільної ініціативи людини.

С.-Х. Лін, Б. Скот та Ф. Мата зводять модель соціально-психологічних відносин до типології лідера на підприємстві та визначають фактори його управлінської поведінки за його організаційними здібностями та мотиваційними механізмами впливу на колектив [7], що сприяє відбору керівників груп та інноваційних підприємств загалом за лідерськими здібностями.

Р. Стівенсон та його послідовники М. Джозеф, Дж. Макмулен пропонують розглядати такі відносини менеджменту через призму рандомізованих експериментів у кадровому управлінні підприємництвом [13], що може сприяти ефективному формуванню фахових груп при реалізуванні інноваційних процесів на РП.

Таким чином, соціально-психологічні методи управління у інноваційних колективах мають передбачати ретельний відбір кадрового потенціалу, визначення перспектив зростання членів кожної групи, груп та колективу загалом, проведення систематичних соціо-психологічних досліджень у колективі, створення комфортного психологічного клімату, планування соціального розвитку груп та колективу загалом, регулювання міжгрупових та внутрішньогрупових відносин, управління груповою динамікою, управління окремими явищами та сторонами колективного життя, в якому формується суспільна свідомість, психологічні зв'язки у колективі, сумлінне та креативне відношення до праці. Усе це необхідно враховувати при формуванні ССПМУ інноваційним розвитком РП, оскільки інноваціям притаманна динамічність, яка поєднує в собі модель життєвого циклу продукту, модель життєвого циклу процесу та різні конкурентні стратегії [8, 14, 15], що зумовлює відповідні вимоги до кожного працівника, фахових груп та колективу загалом, до формування системи соціально-психологічних впливів на них та потребує більш глибоких наукових досліджень.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є формування системи соціально-психологічних методів управління

інноваційним розвитком РП, яка б охоплювала соціально-психологічні методи управління фахівцями усіх етапів рекреаційного інноваційного процесу та колективом підприємства загалом. Завдання статті – проаналізувати структуру рекреаційного інноваційного процесу та функції фахівців кожного етапу даного процесу і на цій основі дослідити сутність соціальних та психологічних методів управління окремими фахівцями та кадровим потенціалом РП загалом, запропонувати структуру системи соціально-психологічних методів управління інноваційним розвитком РП загалом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інноваційний розвиток РП пропонується забезпечувати шляхом організування у їхньому середовищі циклічних рекреаційних інноваційних процесів за схемою [4, 6, 10, 11]:

генерування ідей (ГІ) – науково-дослідна робота (фундаментальні та прикладні дослідження) (НДР) – проектно-конструкторська робота (ПКР) – дослідно-експериментальна робота (ДЕР) – технологічна підготовка виробництва (ТПВ) – виробництво (В) – маркетинг (М) – комерційна реалізація (доведення рекреаційних продуктів і послуг до споживача) (КР) – експлуатація (ЕТ) – модернізація (МД) – реновація (РН) – рекреаційний аудит (РА).

В процесі генерування ідей отримуємо нові ідеї щодо виробництва ефективніших рекреаційних продуктів та послуг, які у подальшому, при проведенні НДР, отримують наукове підтвердження для їхнього подальшого використання та трансформовання у рекреаційні відкриття чи винаходи. На основі рекреаційних винаходів у процесі ПКР отримуємо усю проектно-конструкторську документацію (ноу-хау) на основі якої, при проведенні ДЕР отримуємо експериментальні зразки нових рекреаційних продуктів та послуг, які через ТПВ поступають на рекреаційні підприємства, що виготовляють та поширюють нові рекреаційні продукти чи розробляють та надають нові рекреаційні послуги. Тобто випускають рекреаційну інноваційну продукцію, яка через комерційну реалізацію доводиться до споживача. Тут слід зауважити, що рекреаційні ідеї, відкриття, винаходи, ноу-хау та експериментальні зразки відносять до рекреаційних інноваційних продуктів, які рекреаційними підприємствами також можуть виставлятися на ринок. Доведена до споживача

рекреаційна інноваційна продукція може використовуватися під наглядом виробника, ним модернізуватися, зніматися з використання та оновлюватися. На основі рекреаційного аудиту та маркетингових досліджень існуючих на ринку продуктів та послуг генеруються нові рекреаційні ідеї та починається новий рекреаційний інноваційний цикл.

Однак, не всі РП здатні організувати у своєму середовищі наведений інноваційний процес, тобто бути рекреаційними інноваційними підприємствами (РІП) на зразок рекропарків, рекрополісів та курортполісів [12]. У такому випадку РП інтегруються у регіональні, національні чи міжнародні інноваційні цикли та організовують трансфер рекреаційних знань, інновацій та технологій [6].

Для ефективного функціонування та забезпечення інноваційного розвитку РП на усіх етапах інноваційного процесу необхідні фахівці, які компетентні щодо вирішення завдань кожного з етапів та фахівці, які здатні застосовувати прийоми та засоби соціального та психологічного впливу на перших для підвищення їхньої трудової та творчої активності [2], зокрема фахівці, які:

- виробляють рекреаційну інноваційну політику та стратегію, здійснюють загальне регулювання рекреаційною інноваційною діяльністю;
- спрямовані на забезпечення суб'єктів рекреаційної інноваційної діяльності нематеріальними ресурсами;
- виконують функції щодо накопичення, систематизації, аналізування та поширення інформації, необхідної для інноваційної діяльності;
- приймають безпосередню участь у процесі створення, комерціалізації та практичного використання нових рекреаційних знань та зорієнтовані на проведення науково-дослідної роботи (НДР), зокрема фундаментальних та прикладних досліджень, проектно-конструкторської (ПКР) та дослідно-експериментальної робіт (ДЕР), отримання нових рекреаційних знань, ноу-хау та експериментальних зразків нових рекреаційних продуктів та послуг, постачання інформації для генерування нових інноваційних ідей;

- здійснюють трансфер нових рекреаційних знань, інновацій та технологій;
- зорієнтовані на системне перетворення рекреаційних знань на нові більш ефективні способи використання рекреаційних ресурсів та їхнє адаптування до практичного застосування;
- зорієнтовані на вивчення та реалізування нових способів щодо практичного використання нових рекреаційних знань, до яких можуть належати маркетологи РП, які приймають участь у застосуванні, удосконаленні та подальшому поширенню нових рекреаційних продуктів та продукції. Вони, на основі маркетингових досліджень, можуть виступати генераторами імпульсів щодо формування напрямів наукового пошуку рекреаційними підприємствами;
- спрямовані на забезпечення рекреаційної інноваційної діяльності підприємств матеріальними, зокрема фінансовими ресурсами;
- в умовах глобалізації реалізують інтеграційні процеси між структурами створення, трансформації та практичного використання нового рекреаційного знання, здійснюють аналіз міжнародних потоків рекреаційних знань, організовують імпорту рекреаційних технологій, патентів, ліцензій, технологічні альянси між фірмами-резидентами різних держав, міжнародну торгівлю консалтинговими послугами, прямі іноземні інвестиції, спільні міжнародні рекреаційні інноваційно-інвестиційні проекти, публікації тощо.

Таким чином, на кожному з етапів рекреаційного інноваційного процесу компетентності окремих фахівців та груп, зорієнтованих на їхню реалізацію, є специфічними. Тому для результативного управління колективом необхідно знати моральні та психологічні особливості окремих працівників, соціально-психологічні характеристики окремих груп. Це зумовлює необхідність формування та використання у середовищі РП такої ССПМУ, у яку входили б методи управління фахівцями та їхніми групами на кожному з етапів рекреаційного інноваційного процесу, а також методи управління усім колективом РП, який забезпечує його інноваційний розвиток.

Структура даної ССПМУ запропонована на рис. 1, а в її основу покладено структуру наведеного вище рекреаційного інноваційного процесу.

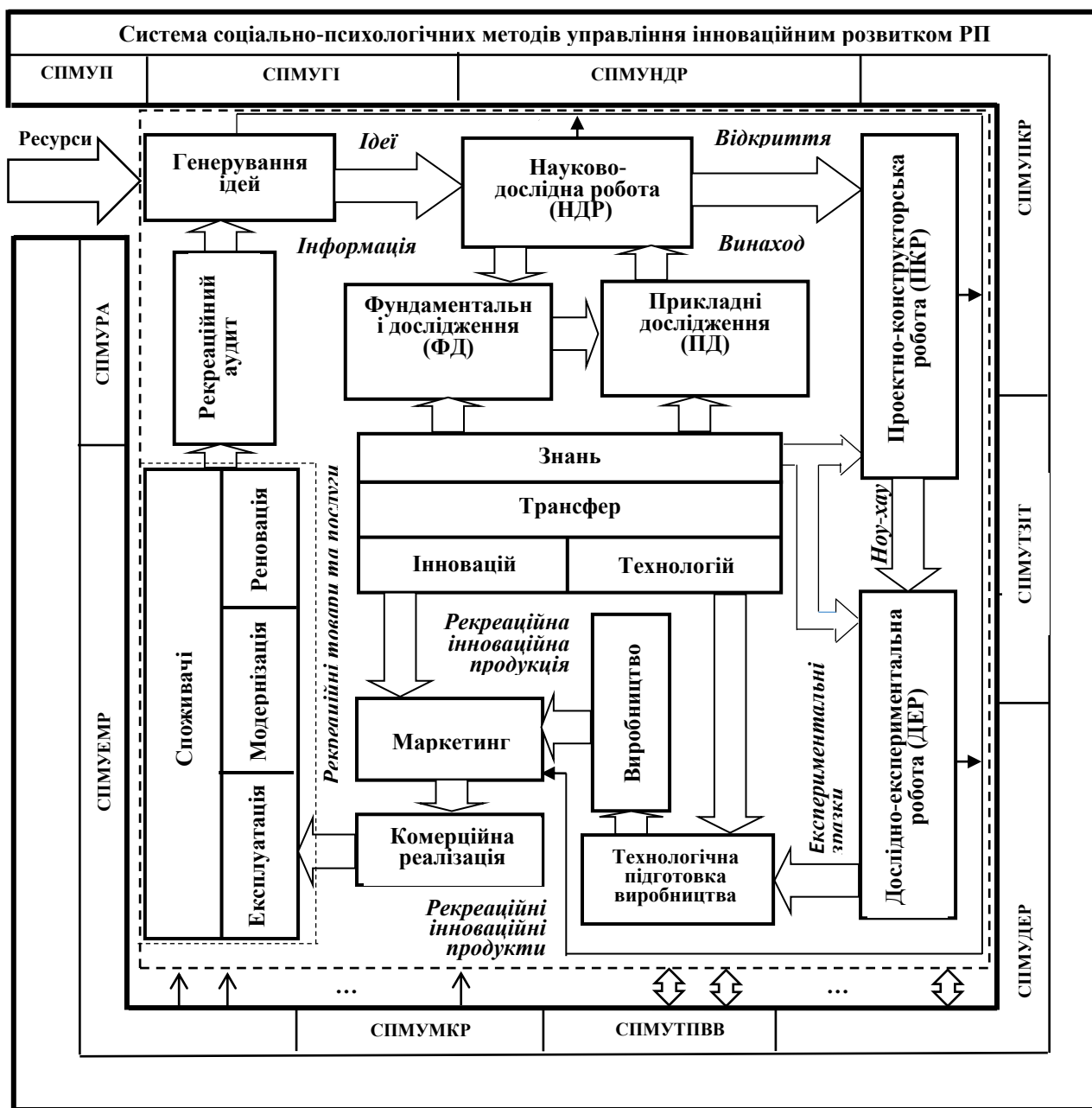


Рис. 1. Система соціально-психологічних методів управління інноваційним розвитком рекреаційних підприємств

Джерело: сформовано на основі [4, 6, 10, 11].

У склад ССПМУ пропонується включати такі соціально-психологічні методи:

СПМУП – соціально-психологічні методи управління постачальниками, які, у свою чергу, керують рухом вхідних ресурсних (людських, інформаційних, матеріально-технічних та фінансових) потоків;

СПМУГІ – соціально-психологічні методи управління генеруванням ідей;

СПМУНДР – соціально-психологічні методи управління науково-дослідною роботою;

СПМУПКР – соціально-психологічні методи управління проектно-конструкторською роботою;

СПМУТЗІТ – соціально-психологічні методи управління трансфером знань, інновацій та технологій;

СПМУДЕР – соціально-психологічні методи управління дослідно-експериментальною роботою;

СПМУТПВВ – соціально-психологічні методи управління технологічною підготовкою виробництва та виробництвом;

СПМУМКР – соціально-психологічні методи управління маркетинговими дослідженнями, рекламною діяльністю, ціноутворенням та збутом рекреаційних та комерційною реалізацією;

СПМУЕМР – соціально-психологічні методи управління експлуатацією, модифікацією та реновацією;

СПМУРА – соціально-психологічні методи управління рекреаційним аудитом.

Наведені соціально-психологічні методи — це сукупність специфічних прийомів впливу на фахівців та їхні міжособистісні відносини, які виникають у колективах РП, а також на соціальні процеси, які в них відбуваються. Тобто об'єктом дії наведених методів є групи людей та окремі особи. За масштабами та способами дії ці методи загалом поділяють на дві групи [9]: соціологічні методи, які направлені на групи фахівців та їхню взаємодію при реалізуванні рекреаційного інноваційного процесу, виробництва рекреаційних інноваційних продуктів і продукції (продуктів та послуг) та становлять їхній зовнішній світ; психологічні методи, які цілеспрямовано впливають на конкретного фахівця, його внутрішній світ.

Психологічні методи управління інноваційним розвитком РП пропонується використовувати з метою встановлення сприятливого психологічного клімату для інноваційної діяльності. Вони зорієнтовані на конкретну особистість і, як правило, персоніфіковані та індивідуальні.

Головною їхньою особливістю є звернення до внутрішнього світу фахівця, його особистості, інтелекту, почуттів, образів та поведінки для того, щоб спрямувати його внутрішній потенціал на вирішення поставлених йому завдань щодо інноваційного розвитку рекреаційного підприємства. До психологічних методів управління інноваційним розвитком РП пропонується віднести:

- гуманізацію інноваційної діяльності (усунення монотонності у роботі, відповідне оформлення приміщень, використання спеціальних заходів, наприклад, сприятливої музики та освітлення, дотримання екологічних та санітарно-гігієнічних норм тощо);
- психологічні технології, або способи психологічного впливу (прохання, переконання, навіювання, порада, похвала, засудження тощо);
- задоволення фахових інтересів;
- фаховий відбір і навчання персоналу;
- комплектування фахових груп за критерієм психологічної сумісності фахівців для успішного реалізування усіх етапів рекреаційного інноваційного процесу;
- гармонізація стосунків між керівниками та підлеглими;
- залучення усіх фахівців до процесу управління;
- заохочення творчості, інноваційності, ініціативи, самостійності та самовдосконалення.

Однак, таке розділення можна вважати умовним, оскільки у інноваційному виробництві фахівець завжди діє не ізольовано, а у групі різних за психологічним портретом людей. Проте ефективне управління людським потенціалом інноваційних підприємств, що складається із сукупності особистостей, зумовлює використання і соціологічних, і психологічних методів. Соціологічні методи тут відіграють важливу роль, оскільки вони дозволяють встановити призначення та місце кожного фахівця у групі, у колективі підприємства загалом, виявити інноваторів та забезпечити їм підтримку, пов'язати мотивування людей до кінцевих результатів інноваційного виробництва, забезпечити ефективні комунікації та вирішення конфліктів у групах та у колективі загалом. У даному випадку соціологічні методи

підлягають глибокому дослідженню, оскільки складають науковий інструментарій щодо управління персоналом, вони надають необхідні дані щодо відбору, оцінювання та розподілу фахівців за етапами рекреаційного інноваційного процесу, їхньої підготовки та перепідготовки, дозволяють обґрунтовано ухвалювати кадрові призначення. Знання соціологічних методів управління дозволяє керівникам груп та колективу загалом об'єктивно здійснювати постановку соціальних цілей та критеріїв, розроблення соціальних нормативів (рівень життя, оплата праці, потреба у житлі, умови праці тощо) та планових показників, досягнення кінцевих соціальних результатів.

Психологічні методи відіграють дуже важливу роль у роботі з персоналом, оскільки зорієнтовані на конкретного фахівця, аби направити його внутрішній потенціал на вирішення конкретних завдань того чи іншого етапу рекреаційного інноваційного процесу. Тому актуальним тут є психологічне планування, яке складає важливий напрям у роботі з персоналом щодо формування ефективного психологічного стану групи та колективу підприємства загалом. Воно виходить з необхідності концепції усестороннього розвитку людини. Психологічне планування допускає постановку цілей розвитку, та критеріїв ефективності, розробку психологічних нормативів, методів планування психологічного клімату та досягнення кінцевих результатів. Тому доцільно, щоб психологічне планування та регулювання здійснювала професійна психологічна служба рекреаційного підприємства. До найбільш важливих результатів психологічного планування можна віднести:

- формування груп фахівців на основі їхньої психологічної відповідності;
- комфортний психологічний клімат у групі та колективі загалом;
- формування особистої мотивації фахівців виходячи з місії, політики та стратегії рекреаційного підприємства;
- мінімізування психологічних конфліктів;
- розроблення стратегії кар'єри фахівців на основі їхньої психологічної орієнтації;
- зростання інтелектуальних здібностей членів груп та колективу, їхнього фахового та освітнього рівня;

– формування корпоративної культури на основі норм поведінки та образів ідеальних працівників.

Отже, соціально-психологічні методи є найбільш тонкий інструмент дії на колектив працівників РП, їхні фахові групи та окремого фахівця. Мистецтво управління працівниками підприємств полягає в умілому застосуванні тих чи інших соціально-психологічних методів. Щоб залучати та зберігати висококомпетентних фахівців, слід стежити, щоб були задоволені їхні потреби, старатися стимулювати їх до високоякісного виконання поставлених перед ними завдань, що, у свою чергу, забезпечить ефективність інноваційного розвитку рекреаційному підприємству.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі. На основі викладеного можна дійти висновку, що формування, функціонування та розвиток системи соціально-психологічних методів управління інноваційним розвитком РП сприятиме ефективному управлінню кожним фахівцем та групами фахівців, регулюванню міжгрупових та внутрішньо групових відносин, управлінню груповою динамікою та кадровим потенціалом підприємств загалом, управлінню окремими ситуаціями у колективі та сторонами колективного життя, у якому формується суспільна свідомість, психологічні зв'язки та відношення до праці, що зумовлюватиме інтенсивний розвиток усіх ланок рекреаційного підприємства та його загалом.

Отже, виникає необхідність щодо використання соціально-психологічних методів на усіх етапах рекреаційного інноваційного процесу, на усіх організаційних рівнях РП і на усіх рівнях та етапах управління. Це сприятиме формуванню висококваліфікованих та ефективних груп, колективу підприємства загалом, кожен член якого реалізовуватиме свій потенціал на найвищому рівні, у результаті чого підвищуватиметься інтенсивність розвитку та результативність діяльності підприємства. Тому подальші дослідження доцільно зосередити на розробленні, впровадженні та використанні тих організаційно-управлінських інновацій, в основі яких лежать соціально-психологічні методи управління інноваційними підприємствами.

Література

1. Залюбінська Л. М., Скорик М. Л. Управління персоналом : підруч. для студентів ВНЗ. Одеса: ОНУ. Ч. 2. 2017. 558 с.
2. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Підручник. Видання 3-є, перероблене і доповнене. Київ : Кондор, 2008. 664 с.
3. Управління персоналом : підручник / Шубалий О. М. та ін.; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
4. Berkhout, G. New ways of innovation: an application of the cyclic innovation model to the mobile telecom industry. *International journal of technology management*. 2007. Vol. 40, No 4. P. 294 309. <https://research.tudelft.nl/en/publications/new-ways-of-innovation-an-application-of-the-cyclic-innovation-mo>
5. Bies R. J., Barclay L. J., Tripp Th. M., Aquino K. A Systems Perspective on Forgiveness in Organizations. *Academy of Management Annals*. 2016. Vol. 10, No 1. P. 245 – 318. DOI: <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1120956>.
6. Ivanova Eva, Navickas Valentinas, Mikalauskas Rimantas, Dubček Alexander. The main Aspects of Understanding of Innovation in Leisure services: a Theoretical Approach. *Journal of interdisciplinary Research*. 2022. P. 95 – 104. <https://www.researchgate.net/publication/357620771>
7. Lin S.-H., Scott B. A., Matta F. K. The Dark Side of Transformational Leader Behaviors for Leaders Themselves: A Conservation of Resources Perspective. *Academy of Management Journal*. 2018. Vol. 62, No 5. P. 1556 – 1582. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1255>.
8. Liotard I., Revest V. Challenges Grand. Innovation Policy, and Contests Illustrative Cases in the United States and Europe. *Journal of Innovation Economics & Management*. 2023. No 0. P. 1 – 148. <https://www.cairn.info/revue-journal-of-innovation-economics-2023-0-page-I149.htm?ref=doi>
9. Melnyk I., Razghovorova A. Application of Social-Psychological Methods of Collective Management. *Modern Economics*. 2019. Vol. 18. P. 99 – 105. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V18\(2019\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V18(2019)-16).

10. Models for forecasting innovative development of the economy of resort-recreational sphere / Pavlo Zakharchenko, Yana Glazova, Svitlana Zhvanenko, Stanislav Kucher and Viktor Mukhin // Proceedings of the Workshop on the XIII International Scientific Practical Conference Modern problems of social and economic systems modelling (MPSESM-W 2021). *CEUR Workshop Proceedings*. 2021. Vol. 2927, P. 38 – 51. <https://ceur-ws.org/Vol-2927/paper4.pdf>

11. Odrekhivskyi M., Pshyk-Kovalska O., Zhezhukha V. Optimization of Management Decisions of Recreational Innovative Companies Studies in Systems. *Decision and Control* *this link is disabled*. 2022. No 420, P. 455 – 477. https://doi.org/10.1007/978-3-030-95813-8_18

12. Odrekhivskyi M., Vankovych L., Pshyk-Kovalska O. Problems of Construction of Smart Innovative Enterprises // Computational Linguistics and Intelligent Systems. Proceedings of the 6th International Conference on Computational Linguistics and Intelligent Systems (COLINS 2022). *CEUR-WS.org, online*. 2022. Vol. 3171, P. 1015 – 1029. <https://ceur-ws.org/Vol-3171/paper73.pdf>

13. Stevenson R., Josefy M., McMullen J. S., Shepherd D. Organizational and management theorizing using experiment-based entrepreneurship research: Covered terrain and new frontiers. *Academy of Management Annals*. 2020. Vol. 14, No 2. P. 759 – 796. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0152>.

14. Stories that Change Our World? Narratives of the Sustainable Economy / Anna-Lena Guske and ot. *Sustainability*, MDPI. 2019. Vol. 11, No 21. P. 1 - 14. doi:10.3390/su11216163

15. Wittfoth Sven, Berger Theo, Moehrle Martin G. Revisiting the innovation dynamics theory: How effectiveness- and efficiency-oriented process innovations accompany product innovations. *Technovation*. 2022. Vol. 112, No 102410. P. 1 - 15. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102410>.

References

1. Zaliubins'ka, L. M. and Skoryk, M. L. (2017), *Upravlinnia personalom* [Personnel management], vol. 2, ONU, Odesa, Ukraine.
2. Osovs'ka, H.V. and Osovs'kyj, O.A. (2008), *Osnovy menedzhmentu* [Basics of management], Kondor, Kyiv, Ukraine.
3. Shubalyj O. M. and ot. *Upravlinnia personalom* [Personnel management], IVV Luts'koho NTU, Luts'k, Ukraine.
4. Berkhout, G. (2007), “New ways of innovation: an application of the cyclic innovation model to the mobile telecom industry”, *International journal of technology management*, vol. 40, no. 4, pp. 294 – 309.
5. Bies, R. Barclay, L. Tripp T. and Aquino K. (2016), “A Systems Perspective on Forgiveness in Organizations”, *Academy of Management Annals*, vol. 10, no. 1, pp. 245 – 318.
6. Ivanova, E. Navickas, V. Mikalauskas, R. and Dubček A. (2022), “The main Aspects of Understanding of Innovation in Leisure services: a Theoretical Approach”, *Journal of interdisciplinary Research*, pp. 95 – 104.
7. Liotard, I. and Revest, V. (2023), “Challenges Grand. Innovation Policy, and Contests Illustrative Cases in the United States and Europe”, *Journal of Innovation Economics & Management*, pp. 1 – 148.
8. Lin, S. Scott, B. and Matta, F. (2018), “The Dark Side of Transformational Leader Behaviors for Leaders Themselves: A Conservation of Resources Perspective”, *Academy of Management Journal*, vol. 62, no 5, pp. 1556 – 1582.
9. Melnyk, I. and Razghovorova, A. (2019), “Application of Social-Psychological Methods of Collective Management”, *Modern Economics*, vol. 18, pp. 99 – 105.
10. Zakharchenko P. and ot. (2021), “Models for forecasting innovative development of the economy of resort-recreational sphere”, Proceedings of the Workshop on the XIII International Scientific Practical Conference Modern problems of social and economic systems modelling (MPSESM-W 2021), *CEUR Workshop Proceedings*, vol. 2927, pp. 38 – 51.

11. Odrekhnivskyi, M. Vankovych, L. and Pshyk-Kovalska, O. (2022), “Problems of Construction of Smart Innovative Enterprises”, Proceedings of the 6th International Conference on Computational Linguistics and Intelligent Systems (COLINS 2022), *CEUR-WS.org*, vol. 3171, pp. 1015 – 1029.

12. Odrekhnivskyi, M. Pshyk-Kovalska, O. and Zhezhukha, V. (2022), “Optimization of Management Decisions of Recreational Innovative Companies”, *Studies in Systems, Decision and Control Developments in Information*, vol. 420, pp. 455 – 477.

13. Stevenson, R. Josefy, M. McMullen, J. and Shepherd, D. (2020), “Organizational and management theorizing using experiment-based entrepreneurship research: Covered terrain and new frontiers“, *Academy of Management Annals*, vol. 14, no 2, pp. 759 – 796.

14. Guske A.-L. and ot. (2019), “Stories that Change Our World? Narratives of the Sustainable Economy“, *Sustainability, MDPI.*, vol. 11, no 21, pp. 1 - 14.

15. Wittfoth, S. Berger, T. and Moehrle, M. (2022), “Revisiting the innovation dynamics theory: How effectiveness- and efficiency-oriented process innovations accompany product innovations“, *Technovation*, vol. 112, no 102410, pp. 1 – 15.

Стаття надійшла до редакції 01.11.2023 р.