

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. 2025. № 4.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.4.57>

УДК 331.1:364

Н. Л. Шпортюк,

*к. держ. упр, доцент кафедри менеджменту і права,
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1941-8522>*

ІНТЕГРАЦІЯ ОФІСНОГО ТА КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

N. Shportiuk,

*PhD in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of the
Department of Management and law,
Dnipro State Agrarian and Economic University*

INTEGRATION OF OFFICE AND CREATIVE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF SOCIAL RESPONSIBILITY

Стаття присвячена дослідженню інтеграції офісного та креативного менеджменту в контексті зростаючої актуальності соціальної відповідальності бізнесу. Розглядається еволюція управлінських підходів, що вимагає поєднання операційної ефективності та інноваційного потенціалу для досягнення сталого розвитку. Проаналізовано теоретичні засади офісного менеджменту, його функції та роль у сучасній організаційній

структурі, а також сутність і особливості креативного менеджменту, його значення для підвищення інноваційності та мотивації персоналу.

Особливу увагу приділено точці перетину цих двох управлінських парадигм у соціально відповідальному середовищі, зокрема практичним аспектам їхньої інтеграції, таким як управління простором, культурою, комунікаціями та ролі лідерства й командної взаємодії. Стаття також ідентифікує потенційні бар'єри на шляху інтеграції, включаючи бюрократію, опір змінам та нестачу ресурсів, та окреслює перспективи розвитку інтегрованих моделей менеджменту.

This paper delves into the increasingly critical intersection of office management and creative management within the evolving landscape of socially responsible business practices. The conventional focus on profitability alone is being supplanted by expectations of elevated ethical standards, genuine employee welfare, conscientious environmental stewardship, and proactive engagement in community well-being. This necessitates a fundamental re-evaluation of established management models, fostering a transformative shift towards approaches that seamlessly harmonize efficiency, innovation, and social accountability.

In its conventional interpretation, office management is primarily concerned with the meticulous oversight of administrative processes, the streamlined flow of documentation, the facilitation of seamless interdepartmental collaboration, and the maintenance of robust organizational order. However, the advent of the 21st century has witnessed a significant augmentation of these functions, driven by the pervasive influence of digitalization, the increasing sophistication of automation technologies, and the evolving demands of contemporary corporate cultures. Consequently, the role of office management has expanded to encompass the strategic deployment of technology, the cultivation of agile communication networks, and the creation of flexible and adaptable workspaces that cater to the diverse needs of a modern workforce.

Efficient document management and the strategic handling of information represent another critical domain where the principles of office and creative management can effectively complement one another within the framework of social responsibility. The strategic implementation of electronic document management systems not only streamlines workflows and enhances information retrieval but also significantly contributes to the reduction of paper consumption, thereby demonstrably minimizing the office's overall environmental footprint. The strategic deployment of creative communication strategies and the establishment of robust platforms for the open exchange of knowledge across the organization actively cultivate a culture of transparency, mutual trust, and shared responsibility.

In conclusion, the strategic integration of office and creative management within the evolving context of socially responsible environments represents not merely a theoretical aspiration but a pragmatic imperative for achieving sustained operational excellence, fostering a culture of continuous innovation, and cultivating a deep-seated commitment to ethical and sustainable business practices.

Ключові слова: *інтеграція менеджменту, офісний менеджмент, креативний менеджмент, соціальна відповідальність, сталий розвиток, інновації, організаційна культура.*

Keywords: *management integration, office management, creative management, social responsibility, sustainable development, innovation, organizational culture.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Сучасні організації функціонують в умовах постійних змін, високої конкуренції та соціального тиску з боку як внутрішніх, так і зовнішніх стейкхолдерів. Від компаній очікують не лише прибуткової діяльності, а й високих етичних стандартів, турботи про працівників, відповідального

ставлення до довкілля та активної участі у житті суспільства. Це зумовлює потребу у переосмисленні класичних моделей управління і трансформації управлінських підходів, які дозволяють гармонійно поєднувати ефективність, креативність та соціальну відповідальність.

Одним із таких напрямів трансформації є інтеграція офісного менеджменту — як системи забезпечення ефективної організаційної діяльності — з креативним менеджментом, що акцентує на інноваціях, гнучкому мисленні та розвитку людського потенціалу. Об'єднання цих управлінських парадигм дозволяє створити організаційне середовище, в якому поєднуються структурованість і гнучкість, технологічна дисципліна й емоційна залученість, чіткість процесів і простір для творчості. При цьому важливу роль відіграє соціальна відповідальність бізнесу, яка стає не лише моральною, але й стратегічною складовою діяльності компанії.

У традиційному розумінні офісний менеджмент орієнтований на управління адміністративними процесами, документообігом, забезпечення ефективної взаємодії між відділами та підтримку організаційного порядку. Проте у XXI столітті ці функції розширюються за рахунок діджиталізації, автоматизації та нових вимог до корпоративної культури. Офісні менеджери все частіше беруть участь у комунікаційних стратегіях, управлінні змінами, впровадженні інноваційних практик, і, як наслідок, — формують середовище, що підтримує креативність і соціальну чутливість.

Креативний менеджмент, у свою чергу, виходить за межі класичних ієрархічних структур. Його завдання — не лише стимулювання творчості як інструменту вирішення задач, але й формування атмосфери довіри, психологічної безпеки та внутрішньої мотивації співробітників. Це особливо важливо у тих організаціях, які прагнуть до сталого розвитку, соціальної відкритості та репутаційної стійкості.

Соціальна відповідальність виступає об'єднуючим елементом для інтеграції обох управлінських напрямів. З одного боку, вона вимагає від бізнесу прозорості, етичності та соціальної чутливості, з іншого — створює

попит на нестандартні, креативні рішення в управлінні персоналом, комунікаціями та корпоративною політикою. Соціально відповідальні компанії не обмежуються благодійністю чи екологічними ініціативами — вони прагнуть будувати сталі внутрішні процеси, орієнтовані на добробут працівників, партнерів і суспільства загалом.

Таким чином, поєднання офісного та креативного менеджменту в контексті соціальної відповідальності — це не просто тренд, а вимога часу, яка відкриває нові можливості для ефективного, інноваційного та етичного управління. Це шлях до формування організаційної культури, що базується на людяності, гнучкості, стратегічному мисленні й відповідальності перед майбутнім.

Формулювання цілей статті

Метою цієї статті є теоретичне обґрунтування та практичний аналіз інтеграції офісного і креативного менеджменту через призму соціальної відповідальності. У процесі дослідження буде визначено основні концептуальні підходи, розглянуто приклади успішної інтеграції в діяльності компаній, а також виявлено виклики й перспективи такого управлінського синтезу в сучасних організаціях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Українські науковці активно досліджують проблематику офісного менеджменту (Діденко О.М., Марущак О.В., Кучерук О.С., Ковальчук О.Г.), креативного менеджменту (Брич В.Я., Корман М.М., Швець Г. О.) та соціальної відповідальності бізнесу (Саприкіна М.А., Грищенко І.М., Кириченко О.М.) окремо. Однак, виходячи з аналізу наявних матеріалів, спроба комплексного дослідження поєднання офісного менеджменту, креативного менеджменту та соціальної відповідальності в єдиному контексті, робиться вперше в даній роботі.

Виклад основного матеріалу

Сучасний етап розвитку економіки характеризується зростанням інформаційних потоків, ускладненням організаційних структур та

підвищенням вимог до ефективності управління. В цьому контексті офісний менеджмент набуває особливої актуальності, виступаючи ключовим елементом забезпечення злагодженої та продуктивної діяльності будь-якої організації, незалежно від її розміру, галузевої приналежності чи форми власності. Незважаючи на поширену думку про другорядність офісних функцій, саме ефективний офісний менеджмент створює підґрунтя для успішного виконання основних бізнес-процесів, оптимізує використання ресурсів та сприяє формуванню сприятливого робочого середовища.

Офісний менеджмент являє собою комплексну систему управління офісними процесами, ресурсами та персоналом, спрямовану на забезпечення ефективної підтримки основної діяльності організації. Це багатогранне поняття охоплює широкий спектр функцій, починаючи від організації робочого простору та документообігу і закінчуючи управлінням офісним обладнанням, постачанням та комунікаціями.

У науковій літературі існує кілька підходів до визначення офісного менеджменту. Одні дослідники розглядають його як адміністративну функцію, спрямовану на забезпечення безперебійного функціонування офісу шляхом планування, організації, контролю та координації офісних процесів. Інші акцентують увагу на його ролі у створенні оптимальних умов праці для всього персоналу організації, що включає ергономіку робочих місць, забезпечення необхідними ресурсами та підтримку сприятливого психологічного клімату. Треті ж визначають офісний менеджмент як важливий елемент інформаційної інфраструктури організації, що забезпечує ефективний обмін інформацією, документообіг та архівування даних [1].

Незважаючи на різноманітність підходів, можна виокремити основні функції офісного менеджменту:

- Організація офісного простору: Раціональне планування та облаштування офісних приміщень з урахуванням ергономічних вимог, принципів зонування та забезпечення комфортних умов праці. Це

включає розміщення робочих місць, зон відпочинку, переговорних кімнат, архіву та інших функціональних зон.

- **Управління документообігом:** Організація ефективної системи створення, обробки, зберігання, пошуку та передачі документів в організації. Це включає впровадження систем електронного документообігу, розробку номенклатури справ, контроль за виконанням документів та організацію архівування.
- **Забезпечення офісу ресурсами:** Планування та організація постачання офісного обладнання, меблів, канцелярських товарів та інших необхідних матеріальних ресурсів. Це також включає контроль за їх використанням, обслуговуванням та своєчасним оновленням.
- **Управління офісним обладнанням:** Організація ефективної експлуатації, технічного обслуговування та ремонту офісної техніки (комп'ютерів, принтерів, копіювальних апаратів, засобів зв'язку тощо). Це також передбачає вибір оптимальних моделей обладнання та контроль за їх використанням.
- **Організація комунікацій:** Забезпечення ефективного внутрішнього та зовнішнього обміну інформацією. Це включає організацію телефонного зв'язку, електронної пошти, систем відеоконференцзв'язку та інших комунікаційних каналів.
- **Управління офісним персоналом:** Координація роботи офісних працівників (секретарів, адміністраторів, діловодів тощо), розподіл завдань, контроль за їх виконанням, навчання та мотивація.
- **Забезпечення безпеки офісу:** Впровадження заходів щодо забезпечення фізичної та інформаційної безпеки офісного простору, включаючи контроль доступу, охоронну сигналізацію та захист інформації.

Виходячи з окреслених функцій, можна визначити основні завдання офісного менеджменту:

- Забезпечення безперебійного функціонування офісу.
- Оптимізація використання офісних ресурсів.

- Створення комфортних та безпечних умов праці для персоналу.
- Підвищення ефективності офісних процесів.
- Забезпечення ефективного документообігу та обміну інформацією.
- Підтримка позитивного іміджу організації.
- Зниження адміністративних витрат.

У сучасній організаційній структурі роль офіс-менеджера значно еволюціонувала від простого адміністративного працівника до ключової фігури, відповідальної за ефективну підтримку всіх бізнес-процесів. Офіс-менеджер виступає своєрідним "серцем" офісу, забезпечуючи його злагоджену роботу та створюючи умови для продуктивної діяльності інших співробітників [4].

Функціональні обов'язки офіс-менеджера можуть варіюватися залежно від розміру та структури організації, проте, як правило, включають адміністративну підтримку керівництва, що охоплює організацію робочого дня керівника, ведення ділової кореспонденції, підготовку звітів та презентацій, організацію зустрічей та нарад; організацію офісного простору, яка передбачає контроль за порядком та чистотою в офісі, забезпечення необхідними меблями та обладнанням, організацію переміщень та ремонтів; управління документообігом, що включає реєстрацію, розподіл, контроль за виконанням та архівування документів; забезпечення офісу витратними матеріалами через замовлення та контроль за наявністю канцелярських товарів, витратних матеріалів для оргтехніки та інших необхідних ресурсів; організацію прийому відвідувачів, яка передбачає зустріч та обслуговування гостей офісу, організацію їхнього перебування; координацію роботи офісного персоналу, що включає розподіл завдань, контроль за виконанням, надання необхідної підтримки; взаємодію з зовнішніми постачальниками та підрядниками для замовлення послуг, контролю за їх виконанням, ведення необхідної документації; вирішення адміністративно-господарських питань, пов'язаних із забезпеченням функціонування інженерних систем офісу, організацією прибирання, охорона праці та пожежна безпека. Таким чином,

офіс-менеджер виконує широкий спектр функцій, що вимагають від нього не лише організаційних здібностей, але й комунікативних навичок, відповідальності, уважності до деталей та вміння працювати в режимі багатозадачності. Його ефективна робота безпосередньо впливає на продуктивність інших співробітників, імідж компанії та загальну ефективність її діяльності.

У сучасних умовах, з розвитком інформаційних технологій, роль офіс-менеджера набуває нових аспектів. Він все частіше відповідає за впровадження та підтримку систем електронного документообігу, використання офісного програмного забезпечення, організацію відеоконференцій та інших технологічних інновацій, спрямованих на оптимізацію офісних процесів.

Офісний менеджмент є невід'ємною складовою ефективного управління сучасною організацією. Він забезпечує необхідну підтримку основної діяльності, оптимізує використання ресурсів та створює сприятливі умови праці для персоналу. Роль офіс-менеджера в сучасній організаційній структурі є ключовою, оскільки він відповідає за злагоджене функціонування офісу та ефективну координацію офісних процесів[1].

В умовах динамічного розвитку сучасного бізнес-середовища, що характеризується зростаючою конкуренцією, швидкими технологічними змінами та необхідністю постійного пошуку нових конкурентних переваг, креативність набуває статусу ключового фактора успішної діяльності будь-якої організації. Креативність, розуміють не лише як здатність до генерування оригінальних ідей у сфері продуктового чи маркетингового інновацій, а як системна якість організаційної культури, що пронизує всі управлінські процеси, стає визначальним елементом забезпечення сталого розвитку та досягнення стратегічних цілей. У цьому контексті особливої актуальності набуває дослідження сутності та особливостей креативного менеджменту як специфічної управлінської парадигми, спрямованої на

свідоме стимулювання, організацію та ефективне використання творчого потенціалу персоналу.

Визначення креативного менеджменту є предметом наукових дискусій, проте більшість дослідників сходяться на тому, що він являє собою інтегровану систему управлінських принципів, методів та інструментів, націлених на формування та підтримку організаційного середовища, що сприяє генерації, розвитку та впровадженню інноваційних ідей. На відміну від традиційних підходів до управління, які часто базуються на регламентації, стандартизації та контролі, креативний менеджмент передбачає створення атмосфери психологічної безпеки, відкритості до експериментів, толерантності до помилок та заохочення нетрадиційних підходів до вирішення проблем. Креативний менеджмент охоплює широкий спектр управлінських дій, починаючи від формування відповідної організаційної культури та закінчуючи розробкою механізмів оцінки та відбору креативних ідей для їх подальшої комерціалізації [2].

Значення креативного менеджменту для підвищення інноваційності організації та мотивації її персоналу є надзвичайно вагомим. Свідоме культивування креативності на всіх рівнях управління створює сприятливі умови для безперервного генерування нових ідей, розширення спектру можливих рішень та розробки проривних інновацій. Застосування спеціальних методів стимулювання творчого мислення, таких як мозковий штурм, синектика, метод фокальних об'єктів та інші, активізує інтелектуальний потенціал співробітників та сприяє пошуку нестандартних підходів до вирішення управлінських завдань. Крім того, креативний менеджмент передбачає створення ефективних комунікаційних каналів та платформ для обміну ідеями між співробітниками, що сприяє виникненню синергетичного ефекту та розширенню горизонтів творчого пошуку. Заохочення експериментування та прийняття обґрунтованих ризиків, що є невід'ємною складовою креативного менеджменту, створює умови для

впровадження радикальних інновацій, які можуть забезпечити організації значні конкурентні переваги[5].

Водночас, креативний менеджмент має значний вплив на мотивацію персоналу. Створення організаційного середовища, в якому цінується творча ініціатива, а співробітники відчують себе вільними висловлювати свої ідеї та бачити їхню практичну реалізацію, значно підвищує рівень їхньої залученості та задоволеності роботою. Можливість проявити свій творчий потенціал, брати участь у розробці інноваційних проєктів та отримувати визнання за свої ідеї стимулює ініціативу, підвищує відповідальність та формує почуття причетності до успіху організації. Організації, які ефективно впроваджують принципи креативного менеджменту, стають більш привабливими для талановитих фахівців, що прагнуть реалізувати свій творчий потенціал та зробити значущий внесок у розвиток компанії.

Приклади успішного застосування креативних управлінських рішень у світовій практиці демонструють значний потенціал цього підходу. Так, відома політика компанії Google щодо надання співробітникам 20% робочого часу на реалізацію власних проєктів призвела до створення таких інноваційних продуктів, як Gmail та AdSense. Застосування методу "шість капелюхів мислення" Едварда де Боно допомагає структуралізувати групове обговорення та розглядати проблеми з різних креативних перспектив. Впровадження елементів гейміфікації в управлінські процеси сприяє підвищенню залученості та стимулюванню творчої активності співробітників. Організація спеціальних "креативних лабораторій" та "інноваційних хакатонів" створює сприятливі умови для вільного обміну ідеями та розробки прототипів нових продуктів чи послуг. Застосування методології дизайн-мислення, орієнтованої на глибоке розуміння потреб користувачів, дозволяє генерувати інноваційні рішення, що максимально відповідають їхнім очікуванням.

Отже, креативний менеджмент є не просто модною тенденцією, а необхідною умовою для забезпечення конкурентоздатності та сталого

розвитку сучасних організацій. Його сутність полягає у створенні сприятливого організаційного середовища, стимулюванні творчого потенціалу персоналу та ефективному використанні генерованих ідей для досягнення стратегічних цілей. Подальші дослідження в цій галузі можуть бути спрямовані на розробку більш ефективних методів діагностики та розвитку креативного потенціалу персоналу, вивчення впливу різних організаційних структур на рівень креативності, а також на аналіз кращих практик впровадження креативного менеджменту в різних галузях економіки[6].

У сучасному соціоекономічному контексті, що характеризується зростанням глобальної взаємозалежності, посиленням екологічних викликів та підвищенням рівня громадської свідомості, концепція соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) набуває фундаментального значення. СВБ еволюціонує від факультативного елемента корпоративної стратегії до інтегральної складової сталого розвитку підприємств, визначаючи їхню конкурентоздатність, репутацію та довгострокову життєздатність. Розуміння сутності, ключових принципів, основних сфер реалізації та актуальних суспільних очікувань щодо СВБ є необхідною передумовою для формування відповідальної ділової практики та забезпечення гармонійної взаємодії бізнесу з усіма зацікавленими сторонами.

Соціальна відповідальність бізнесу трактується як добровільне прийняття компаніями на себе зобов'язань щодо врахування соціальних та екологічних наслідків своєї діяльності у процесі прийняття управлінських рішень та взаємодії з усіма стейкхолдерами. Це поняття охоплює ширший спектр зобов'язань, ніж передбачено чинним законодавством, і відображає прагнення бізнесу до позитивного впливу на суспільство та навколишнє середовище. Ключовими принципами СВБ виступають законність, прозорість і підзвітність, етична поведінка, повага до інтересів зацікавлених сторін, орієнтація на сталий розвиток та добровільність прийнятих зобов'язань.

Реалізація соціальної відповідальності бізнесу здійснюється у кількох взаємопов'язаних сферах, серед яких екологічна, соціальна та етична є найбільш значущими. Екологічна відповідальність передбачає мінімізацію негативного впливу господарської діяльності на екосистеми, включаючи оптимізацію використання природних ресурсів, зниження рівня забруднення навколишнього середовища, впровадження екологічно чистих технологій та підтримку природоохоронних ініціатив. Соціальна відповідальність охоплює питання, пов'язані з умовами праці, охороною здоров'я та безпекою персоналу, розвитком людського капіталу, внеском у добробут місцевих громад, відповідальною взаємодією з постачальниками та споживачами, а також дотриманням фундаментальних прав людини. Етична відповідальність визначає стандарти чесної ділової практики, прозорості ведення бізнесу, протидії корупції, відповідального маркетингу та добросовісної конкуренції [3].

Сучасне суспільство демонструє зростаючу вимогливість до соціальної відповідальності бізнесу. Споживачі все частіше враховують етичні та екологічні аспекти при виборі товарів і послуг, інвестори приділяють увагу ESG-критеріям (екологічним, соціальним та управлінським факторам) при прийнятті рішень, а працівники віддають перевагу компаніям з високою соціальною репутацією. Нові стандарти поведінки бізнесу включають перехід до парадигми сталого розвитку, розширення кола зацікавлених сторін, підвищення рівня прозорості та відкритості інформації про соціальну та екологічну діяльність, активну участь у вирішенні суспільних проблем та врахування екологічних ризиків і можливостей. Таким чином, соціальна відповідальність перестає бути лише питанням репутації та стає стратегічним імперативом для забезпечення довгострокової стійкості та успіху бізнесу в умовах зростаючих суспільних очікувань.

У сучасному бізнес-ландшафті, що характеризується зростаючою складністю організаційних структур, динамічними технологічними змінами та підвищеною увагою суспільства до питань соціальної відповідальності,

ефективне управління вимагає інтеграції різноманітних управлінських підходів. Серед них особливе значення набуває синергія між офісним менеджментом, спрямованим на забезпечення операційної ефективності та створення сприятливого робочого середовища, та креативним менеджментом, орієнтованим на стимулювання інновацій та розкриття творчого потенціалу персоналу. У контексті зростаючих вимог до соціальної відповідальності бізнесу, дослідження точок перетину та взаємодоповнення цих двох управлінських парадигм є особливо актуальним [7].

Офісний менеджмент, у своїй сутності, є системою управління офісними процесами, ресурсами та персоналом, метою якої є забезпечення безперебійного функціонування офісу та створення оптимальних умов для виконання основних бізнес-процесів організації. Він охоплює широкий спектр функцій, включаючи організацію робочого простору, управління документообігом, забезпечення офісу необхідними ресурсами, управління офісним обладнанням, організацію комунікацій, управління офісним персоналом та забезпечення безпеки офісу. Ефективний офісний менеджмент створює фундамент для продуктивної роботи, оптимізує використання ресурсів та сприяє формуванню комфортного та ергономічного робочого середовища.

З іншого боку, креативний менеджмент являє собою управлінський підхід, спрямований на стимулювання, розвиток та ефективне використання творчого потенціалу співробітників для генерування інноваційних ідей та вирішення складних проблем. Він передбачає створення організаційної культури, що заохочує експериментування, толерантність до помилок, відкриту комунікацію та співпрацю. Креативний менеджмент використовує різноманітні методи та інструменти для активізації творчого мислення, такі як мозковий штурм, синектика, дизайн-мислення та інші, з метою стимулювання інноваційного розвитку організації.

У соціально відповідальному середовищі, де бізнес розглядається не лише як інструмент отримання прибутку, а й як активний учасник

суспільного розвитку, інтеграція офісного та креативного менеджменту набуває особливої значущості. Соціальна відповідальність бізнесу передбачає врахування екологічних, соціальних та етичних аспектів у всіх сферах діяльності компанії, включаючи управління офісними процесами та стимулювання інновацій [3].

Однією з ключових точок перетину офісного та креативного менеджменту в контексті соціальної відповідальності є створення екологічно свідомого офісного простору. Офісний менеджмент, орієнтований на принципи сталого розвитку, передбачає оптимізацію використання енергії та води, мінімізацію утворення відходів, використання екологічно чистих матеріалів та впровадження практик "зеленого офісу". Водночас, креативний менеджмент може стимулювати генерування інноваційних ідей щодо підвищення екологічної ефективності офісу, розробки нових підходів до утилізації відходів або впровадження альтернативних джерел енергії. Залучення співробітників до творчого пошуку рішень у сфері екологічної відповідальності не лише сприяє досягненню конкретних результатів, але й підвищує їхню екологічну свідомість та залученість до соціально відповідальної діяльності компанії.

Іншою важливою точкою перетину є створення інклюзивного та комфортного робочого середовища, що сприяє як операційній ефективності, так і розкриттю творчого потенціалу. Офісний менеджмент відповідає за забезпечення ергономічних робочих місць, дотримання норм охорони праці та створення сприятливого психологічного клімату. Креативний менеджмент, у свою чергу, наголошує на важливості різноманітності та інклюзії як факторів, що стимулюють креативність. Залучення до творчих процесів співробітників з різним досвідом, освітою та культурним походженням сприяє генеруванню більш оригінальних та інноваційних ідей. Соціально відповідальний підхід передбачає створення умов для рівних можливостей, запобігання дискримінації та підтримку різноманітності в

офісному середовищі, що одночасно підвищує ефективність роботи та сприяє розкриттю творчого потенціалу кожного співробітника.

Ефективний документообіг та управління інформацією також є сферою, де офісний та креативний менеджмент можуть взаємодоповнювати один одного в контексті соціальної відповідальності. Офісний менеджмент забезпечує чіткість, прозорість та доступність інформації, що є важливим для підзвітності та етичної поведінки компанії. Впровадження електронних систем документообігу сприяє зниженню використання паперу та зменшенню екологічного сліду офісу. Креативний менеджмент може сприяти розробці інноваційних підходів до візуалізації даних, обміну знаннями та спільної роботи над проєктами, що підвищує ефективність комунікації та стимулює генерацію нових ідей. Забезпечення відкритого доступу до інформації та створення платформ для обміну знаннями сприяє формуванню культури прозорості та відповідальності в організації.

Нарешті, управління офісним персоналом є ще однією важливою точкою перетину. Офісний менеджмент відповідає за організацію роботи офісних працівників, їх навчання та мотивацію. Креативний менеджмент наголошує на важливості розвитку творчих здібностей усіх співробітників, незалежно від їхньої посади. У соціально відповідальній організації управління персоналом має базуватися на принципах справедливості, рівності, поваги до прав людини та забезпечення можливостей для професійного та особистісного зростання. Залучення офісного персоналу до процесів генерування ідей щодо покращення офісної діяльності, оптимізації робочих процесів або розробки соціальних ініціатив не лише підвищує їхню залученість та мотивацію, але й сприяє розвитку їхнього творчого потенціалу та формуванню культури соціальної відповідальності в організації.

Таким чином, інтеграція офісного та креативного менеджменту в соціально відповідальному середовищі є запорукою не лише операційної ефективності та інноваційного розвитку, але й формування відповідальної корпоративної культури, що враховує інтереси всіх зацікавлених сторін та

сприяє сталому розвитку суспільства. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на розробку практичних моделей інтеграції цих двох управлінських підходів, вивчення впливу соціально відповідальних практик на рівень креативності та інноваційності в офісному середовищі, а також на аналіз успішних кейсів впровадження інтегрованих систем управління в соціально відповідальних організаціях.

У складному та динамічному ландшафті сучасного бізнесу, де вимоги до ефективності, інноваційності та соціальної відповідальності постійно зростають, інтеграція різноманітних управлінських підходів стає не просто бажаною, а необхідною умовою для досягнення стійкого успіху. Серед ключових управлінських парадигм, що вимагають синергетичного поєднання, виокремлюються офісний менеджмент, орієнтований на оптимізацію операційних процесів та створення сприятливого робочого середовища, та креативний менеджмент, спрямований на стимулювання творчого потенціалу персоналу та генерування інноваційних рішень. Особливої актуальності набуває дослідження викликів та перспектив інтеграції цих підходів у контексті зростаючих вимог до соціальної відповідальності бізнесу, що передбачає врахування екологічних, соціальних та етичних аспектів у всіх сферах діяльності організації.

Незважаючи на очевидні переваги інтегрованого підходу, на шляху його впровадження існує низка потенційних бар'єрів. Одним із значних викликів є бюрократія та опір змінам, що часто є характерними для усталених організаційних структур. Традиційний офісний менеджмент, з його акцентом на стандартизації, регламентації та контролі, може чинити опір впровадженню більш гнучких та експериментальних підходів, властивих креативному менеджменту. Подолання цього бар'єру вимагає усвідомлення керівництвом необхідності змін, ефективної комунікації переваг інтегрованого підходу та залучення співробітників до процесу трансформації.

Іншим потенційним бар'єром є відсутність необхідних ресурсів, як фінансових, так і часових та людських. Впровадження креативного менеджменту може потребувати інвестицій у навчання персоналу, створення спеціальних просторів для творчої співпраці, а також виділення часу на експерименти та розробку нових ідей. Офісний менеджмент, у свою чергу, також потребує ресурсів для оптимізації робочого простору, впровадження нових технологій та забезпечення комфортних умов праці. Ефективна інтеграція вимагає збалансованого розподілу ресурсів та стратегічного планування, що враховує довгострокові переваги від синергії обох підходів.

Попри наявні виклики, існують значні перспективи розвитку інтегрованих моделей менеджменту в соціально відповідальному середовищі. Поєднання операційної ефективності, забезпеченої офісним менеджментом, з інноваційним потенціалом, що розкривається креативним менеджментом, може стати потужним каталізатором сталого розвитку організації. Інтегрований підхід дозволяє не лише оптимізувати внутрішні процеси та підвищити продуктивність, але й генерувати інноваційні рішення, спрямовані на вирішення соціальних та екологічних проблем, що є ключовим аспектом соціальної відповідальності.

Однією з перспектив є розробка гнучких та адаптивних організаційних структур, які поєднують елементи централізації та децентралізації, формалізації та свободи творчості. Створення міжфункціональних команд, заохочення горизонтальних зв'язків та впровадження принципів самоорганізації можуть сприяти як ефективному виконанню рутинних завдань, так і активному генеруванню нових ідей. Офісний менеджмент може забезпечити необхідну інфраструктуру та процеси для підтримки такої гнучкості, включаючи сучасні інформаційні технології та ефективні комунікаційні канали.

Іншою перспективою є впровадження людиноцентричних підходів до управління, що враховують потреби та потенціал кожного співробітника. Офісний менеджмент може створити комфортні та ергономічні робочі місця,

забезпечити можливості для професійного розвитку та підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям. Креативний менеджмент, у свою чергу, може сприяти розкриттю творчого потенціалу співробітників через залучення їх до процесів прийняття рішень, заохочення ініціативи та надання можливостей для експериментування. Соціально відповідальний підхід передбачає створення інклюзивного та різноманітного робочого середовища, де кожен співробітник відчуває себе цінним та має можливість реалізувати свій потенціал.

Перспективним напрямком є також активне використання технологій для підтримки як офісних, так і креативних процесів. Впровадження систем електронного документообігу, платформ для спільної роботи над проєктами, інструментів для візуалізації даних та генерації ідей може значно підвищити ефективність обох видів менеджменту. Офісний менеджмент може забезпечити необхідну технологічну інфраструктуру та навчання персоналу, а креативний менеджмент – стимулювати пошук інноваційних способів використання цих технологій для вирішення бізнес-завдань та соціальних проблем.

Для практичної реалізації інтегрованих моделей менеджменту в соціально відповідальному середовищі можна запропонувати низку рекомендацій. Насамперед, необхідно забезпечити підтримку та розуміння важливості інтеграції на рівні вищого керівництва організації. Формування спільного бачення та чіткої стратегії є ключовою передумовою успішних змін. Важливим є також залучення співробітників усіх рівнів до процесу розробки та впровадження інтегрованих моделей, врахування їхніх потреб та пропозицій. Створення культури відкритості, довіри та співпраці є необхідною умовою для стимулювання креативності та ефективної комунікації.

Рекомендується також впроваджувати програми навчання та розвитку, спрямовані на формування у співробітників навичок як ефективного виконання рутинних завдань, так і творчого мислення та генерування

інновацій. Застосування гнучких підходів до організації робочого простору та робочого часу, що поєднують елементи стандартизації та свободи, може сприяти як підвищенню продуктивності, так і стимулюванню креативності. Важливим є також розробка чітких критеріїв оцінки ефективності інтегрованих моделей менеджменту, що враховують як операційні показники, так і рівень інноваційності та соціальної відповідальності організації.

На завершення, інтеграція офісного та креативного менеджменту в соціально відповідальному середовищі є складним, але надзвичайно важливим завданням для сучасного бізнесу. Подолання потенційних бар'єрів та ефективне використання наявних перспектив дозволить організаціям не лише підвищити свою операційну ефективність та інноваційну спроможність, але й зробити вагомий внесок у сталий розвиток суспільства. Подальші дослідження в цій галузі можуть бути спрямовані на розробку конкретних інструментів та методик інтеграції, аналіз кращих практик впровадження інтегрованих моделей у різних галузях економіки та оцінку їхнього впливу на соціальну відповідальність та довгострокову стійкість бізнесу.

Висновок

Проведене дослідження виявило ключові аспекти інтеграції офісного та креативного менеджменту в контексті зростаючих вимог до соціальної відповідальності бізнесу. Підсумком аналізу є розуміння того, що ефективне поєднання операційної оптимізації, забезпеченої офісним менеджментом, та інноваційного потенціалу, що розкривається креативним менеджментом, є не лише можливим, але й необхідним для забезпечення сталого розвитку сучасних організацій.

Інтегрований підхід дозволяє створити синергетичний ефект, за якого структурованість офісних процесів стає підґрунтям для розквіту творчості та генерування нестандартних рішень, у тому числі й у сфері соціальної

відповідальності. Організації, які успішно поєднують ці дві управлінські парадигми, отримують значні переваги, зокрема підвищення операційної ефективності, зростання інноваційної активності, покращення корпоративної культури та зміцнення репутації в очах усіх зацікавлених сторін. Соціальна відповідальність, у цьому контексті, виступає не як окремий напрям діяльності, а як інтегрована складова всіх управлінських процесів, що сприяє формуванню стійкої та етичної бізнес-моделі.

Значення інтегрованого підходу для сталого розвитку організації є багатогранним. По-перше, він сприяє оптимізації використання ресурсів, як матеріальних, так і людських, що є важливим для економічної стійкості. По-друге, стимулювання інновацій дозволяє організації адаптуватися до мінливого зовнішнього середовища, розробляти нові продукти та послуги, що відповідають суспільним потребам, у тому числі й у сфері екології та соціальної справедливості. По-третє, формування соціально відповідальної корпоративної культури підвищує залученість та мотивацію персоналу, сприяє залученню та утриманню талановитих фахівців, що є ключовим фактором довгострокового успіху.

Зважаючи на важливість та складність інтеграції офісного та креативного менеджменту в соціально відповідальному середовищі, існує значний простір для подальших наукових досліджень. Майбутні дослідження можуть бути спрямовані на розробку конкретних методологій та інструментів інтеграції, вивчення впливу різних організаційних факторів на ефективність інтегрованих моделей управління, а також на аналіз кращих практик впровадження таких моделей у різних галузях економіки та культурних контекстах. Особливої уваги потребує дослідження впливу інтегрованого підходу на ключові показники соціальної відповідальності бізнесу та його внеску у досягнення цілей сталого розвитку.

Практичне впровадження інтегрованих моделей менеджменту вимагає від керівництва організацій готовності до змін, стратегічного мислення та здатності до формування нової організаційної культури, що заохочує як

ефективність, так і креативність, а також усвідомлення соціальної відповідальності як невід'ємної складової успішного бізнесу. Заохочення експериментування, підтримка інноваційних ініціатив, створення сприятливого робочого середовища та активне залучення співробітників до процесів прийняття рішень є ключовими елементами успішної інтеграції. Лише через постійний пошук інноваційних практик та їхнє впровадження організації зможуть не лише досягти високих економічних показників, але й зробити вагомий внесок у сталий розвиток суспільства та збереження навколишнього середовища.

Література

1. Бліхар В'ячеслав, Верескля Мар'яна, Михаліцька Наталія *Офіс-менеджмент : навчально-методичний посібник*. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 348 с. (<https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3914/1/%D0%BE%D1%84%D1%96%D1%81-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82.pdf>)
2. Креативний менеджмент: підруч. [для вивч. дисципліни студ. денної та заочної форм навч. екон. спец.] / проф., д.е.н. В. Я. Брич, к.іст.н. М. М. Корман. Тернопіль: ТНЕУ 2018. 220 с. (<https://kmaesm.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/brych-v.ya.-korman-m.m.-2018-kreatyvnyj-menedzhment.pdf>)
3. Маліновська, О., & Себестянович, І. (2019). Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу як фактор сталого розвитку соціально-економічних систем різного рівня. *Молодий вчений*, 11 (75), 542-545. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-116>
4. Матвєєва, Ю. Т. *Офіс-менеджмент [Електронний ресурс] : підручник* / Ю. Т. Матвєєва, Т. М. Майборода, К. І. Кириченко. — Суми :

СумДУ, 2021. 400 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/85483/3/Matveeva.pdf>

5. Островська, Г. (2021). Креативний менеджмент як домінанта інноваційних підприємств. *Електронне наукове фахове видання "Соціально-економічні проблеми і держава"*, (2 (25)), 625-640. <https://doi.org/10.33108/sepd2022.02.625>

6. Соловійов І. О. Шашкова Н. І. Креативний менеджмент як домінантна складова економіки творчості. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2020. Вип 40. С. 36-40. doi: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2020-40->

7. Соціальна відповідальність суспільних інститутів: інноваційний та соціально-гуманітарний аспект / [авт. кол.] ; за наук. ред. А. Я. Кузнецової, Л. К. Семів, З. Е. Скринник. Київ : ДВНЗ «Університет банківської справи», 2019. 287 с.: <https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/07/monohrafiia-SOTSVIDPOVIDALNIST-SUSPILNYKH-INSTYTUTIV-1.pdf>

References

1. Blikhar, V. Vereskliia, M. and Mykhalits'ka, N. (2021), Ofis-menedzhment [Office management], L'vivs'kyj derzhavnyj universytet vnutrishnikh sprav, L'viv, Ukraine, available at: (<https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3914/1/%D0%BE%D1%84%D1%96%D1%81-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82.pdf>) (Accessed 25 March 2025).

2. Brych, V.Ya. and Korman, M.M. (2018), Kreatyvnyj menedzhment [Creative management], TNEU, Ternopil', Ukraine, available at: <https://kmaecm.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/brych-v.ya.-korman-m.m.-2018-kreatyvnyj-menedzhment.pdf> (Accessed 25 March 2025).

3. Malinovs'ka, O. and Sebestianovych, I. (2019), "Corporate social responsibility of business as a factor of sustainable development of socio-economic systems of different levels", *Molodyj vchenyj*, vol. 11 (75), pp. 542-545. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-116>
4. Matvieieva, Yu.T. Majboroda, T.M. Kyrychenko, K.I. (2021), *Ofis-menedzhment* [Office management], SumDU, Sumy, Ukraine, available at: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/85483/3/Matveeva.pdf> (Accessed 25 March 2025).
5. Ostrovs'ka, H. (2021), "Creative management as a dominant of innovative enterprises", *Elektronne naukovie fakhove vydannia "Sotsial'no-ekonomichni problemy i derzhava"*, vol. 2 (25), pp. 625-640. <https://doi.org/10.33108/sepd2022.02.625>
6. Solovjov, I.O. and Shashkova, N.I. (2020), "Creative management as a dominant component of the creative economy", *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu*, vol. 40, pp. 36-40. doi: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2020-40->
7. Kuznietsova, A.Ya. Semiv, L.K. and Skrynnyk, Z.E. (2019), *Sotsial'na vidpovidal'nist' suspil'nykh instytutiv: innovatsijnyj ta sotsial'no-humanitarnyj aspekt* [Social responsibility of public institutions: innovative and socio-humanitarian aspects], DVNZ «Universytet bankivs'koi spravy», Kyiv, Ukraine, available at: <https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/07/monohrafiia-SOTSVIDPOVIDALNIST-SUSPILNYKH-INSTYTUTIV-1.pdf> (Accessed 25 March 2025).

Стаття надійшла до редакції 09.04.2025 р.