Економіка

УДК 658.3: 316.622

Кощій Оксана Вікторівна
доктор економічних наук,
професор кафедри менеджменту
Луцький національний технічний університет
Koshchii Oksana
Doctor of Economic Sciences,
Professor of the Department of Management
Lutsk National Technical University
ORCID: 0000-0001-6089-4550

Василик Наталія Михайлівна
кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Луцький національний технічний університет
Vasilik Natalia
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of Management
Lutsk National Technical University
ORCID: 0000-0001-6114-0953

РОЛЬ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КРЕАТИВНИХ КОМАНД
THE ROLE OF STRESS MANAGEMENT IN THE EFFECTIVE PERFORMANCE OF CREATIVE TEAMS

Анотація. *Вступ. У сучасних умовах цифрової трансформації зростає значення креативних команд як рушійної сили інноваційного розвитку організацій. Водночас високі вимоги до результатів,*

інформаційне перевантаження та нестабільність зовнішнього середовища зумовлюють зростання рівня стресу серед працівників креативних індустрій. Проблема управління стресом у таких командах набуває особливої актуальності, оскільки від психологічного стану учасників залежить ефективність творчих процесів.

Мета. Метою статті є дослідження ролі стрес-менеджменту в забезпеченні ефективної діяльності креативних і віртуальних креативних команд, визначення його ключових методів, чинників впливу та переваг застосування в умовах сучасного цифрового середовища.

Матеріали та методи. У дослідженні використано аналіз наукових джерел, узагальнення сучасних підходів до управління стресом, порівняльний метод для виокремлення відмінностей між офлайн і віртуальними креативними командами, а також системний підхід до оцінки ефективності впровадження методів стрес-менеджменту.

Результати. Подано визначення понять стрес-менеджмент, креативні команди і віртуальні креативні команди та їх види. Визначено ключові стресові фактори, властиві традиційним та віртуальним командам. Для офлайн-команд домінують міжособистісні конфлікти, часовий тиск і перфекціонізм, а для віртуальних – цифрова перевтома, ізоляція, інформаційне перевантаження та нечіткі межі робочого часу. Запропоновано та згруповано методи стрес-менеджменту, що враховують формати креативних команд, у таких напрямах, як: командна підтримка і взаємодія, лідерство і комунікація, психологічна саморегуляція, гнучке планування роботи та тайм-менеджмент, розвиток емоційного інтелекту, профілактика вигорання. Виділено основні позитивні ефекти в діяльності креативних команд від провадження методів стрес-менеджменту. Для офлайн креативних колективів позитивними ефектами будуть: покращення командної згуртованості, зміцнення психологічної стійкості та емоційного

добробуту, раціоналізація робочого процесу, зростання продуктивності та якості творчих результатів, поліпшення соціально-психологічного клімату. Для віртуальних креативних колективів позитивними ефектами будуть: підвищення якості комунікації та рівня довіри, зменшення цифрової перевтоми та інформаційного стресу, посилення мотивації та командної ефективності, формування культури цифрового добробуту, зниження ризику професійного вигорання. Виділено роль креативного менеджера у процесі впровадження методів стрес-менеджменту.

Перспективи. Стрес-менеджмент розглядається як стратегічний чинник конкурентоспроможності креативних організацій. Подальші дослідження доцільно спрямувати на розроблення алгоритму впровадження інтегрованих моделей стрес-менеджменту, що поєднують психологічні, організаційні та цифрові інструменти для офлайн і віртуальних команд.

Ключові слова: *стрес-менеджмент, креативні команди, віртуальні креативні команди, методи стрес-менеджменту.*

Summary. *Introduction. In the context of digital transformation, creative teams are gaining increasing importance as the driving force behind the innovative development of organizations. At the same time, high performance demands, information overload, and environmental instability lead to rising stress levels among employees in creative industries. The issue of stress management in such teams is particularly relevant, as the psychological state of team members directly affects the effectiveness of creative processes.*

Purpose. The purpose of the article is to explore the role of stress management in ensuring the effective functioning of creative and virtual creative teams, to identify its key methods, influencing factors, and the advantages of their application in the modern digital environment.

Materials and methods. The research employs analysis of scientific sources, synthesis of current approaches to stress management, a comparative method to highlight the differences between offline and virtual creative teams, as well as a systems approach to evaluating the effectiveness of stress management implementation.

Results. The article defines the concepts of stress management, creative teams, and virtual creative teams, and classifies their types. Key stress factors typical for traditional and virtual teams are identified. For offline teams, the dominant stressors include interpersonal conflicts, time pressure, and perfectionism, while for virtual teams—digital fatigue, social isolation, information overload, and blurred work-life boundaries. Stress management methods are proposed and grouped according to the following areas: team support and interaction, leadership and communication, psychological self-regulation, flexible work planning and time management, development of emotional intelligence, and burnout prevention.

The main positive effects of implementing stress management methods are outlined. For offline creative teams, these include improved cohesion, greater psychological resilience and emotional well-being, optimized workflows, higher productivity and creativity, and a better socio-psychological climate. For virtual creative teams, benefits include improved communication and trust, reduced digital fatigue and information stress, enhanced motivation and teamwork, the formation of a culture of digital well-being, and lower risk of professional burnout. The role of the creative manager in implementing stress management practices is emphasized.

Discussion. Stress management is considered a strategic factor in the competitiveness of creative organizations. Future research should focus on developing an algorithm for implementing integrated stress management models that combine psychological, organizational, and digital tools for both offline and virtual teams.

***Key words**: stress management, creative teams, virtual creative teams, stress management methods.*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Актуальність дослідження зумовлена тим, що емоційне навантаження та стрес стали невід'ємною складовою професійної діяльності в креативних індустріях. Творчий процес передбачає постійне генерування нових ідей, інновацій, роботу з невизначеними результатами та необхідність задовольняти очікування клієнтів і суспільства. Такі умови часто викликають психоемоційне напруження, зниження креативності, конфлікти та ризики професійного вигорання.

Особливо гостро проблема проявляється у віртуальних креативних командах, де до традиційних стрес-факторів додаються цифрова перевантаженість, дефіцит живої комунікації, розмиття меж між роботою і відпочинком. Відсутність фізичної присутності колег ускладнює емоційну підтримку, знижує рівень довіри та підсилює почуття ізоляції.

Водночас ефективно організований стрес-менеджмент у креативних, в тому числі, віртуальних креативних командах здатен перетворити стрес із деструктивного чинника на ресурс розвитку, підвищити командну згуртованість, інноваційність і стабільність результатів. Саме тому дослідження методів управління стресом у цих двох типах команд має не лише теоретичну, а й значну практичну цінність для сучасних організацій, що прагнуть зберігати конкурентоспроможність у цифрову епоху.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика управління стресом у професійному середовищі, зокрема у творчих та креативних колективах, дедалі активніше розглядається у працях сучасних науковців.

Згідно з дослідженнями Щетініної Л.В., Рудакова С.Г., Іванець О.О. [1] та Любицького М.О., Шутяк І.А [2], Фурмана В.В., Реви О.М. [3] ефективний стрес-менеджмент є необхідною умовою збереження психоемоційного стану працівників і підтримання їхньої працездатності в умовах зростаючої інтенсивності професійних навантажень. Автори підкреслюють, що стресові фактори суттєво знижують якість управлінських рішень, креативність і здатність до інноваційної діяльності.

В свою чергу, в попередніх наших дослідженнях, зазначено, що стрес у працівників вкрай негативно впливає на їх психологічний стан, може призводити до зниження продуктивності праці, спричиняти конфлікти в колективі, призводити до захворювань. Це вимагає від вітчизняних організацій удосконалення стрес-менеджменту та вжиття комплексних заходів щодо вирішення даної проблеми [4].

Дослідження під керівництвом О. Сєдашової у статті «Активація креативного потенціалу команд» (Вчені записки Університету «КРОК», 2018) [5] акцентує увагу на важливості формування інноваційного організаційного клімату та психологічного комфорту в команді. Автор зазначає, що креативний потенціал колективу напряму залежить від здатності менеджера створити сприятливе середовище для творчого самовираження, де рівень стресу не перевищує межі конструктивної мотивації. Подібні ідеї розвивають П. Друкер, Р. Белбін, Е. де Боно, П. Сенге, М. Батей та інші дослідники командної взаємодії, підкреслюючи важливість міжособистісної довіри, розподілу ролей і забезпечення психологічної безпеки в команді [5].

О.Є. Кузьмін та О.О. Горячка [6], у своїх дослідженнях визначили суть та види креативних команд в організації. Ми, в свою чергу, доповнили дані дослідження [7] розкриттям суті та особливостей віртуальних креативних команд.

Зарубіжні дослідники (H. S. Lee, 2022 et al.) підкреслюють, що управління стресом у креативних командах має спиратися на принципи емоційного інтелекту, гнучкого лідерства та саморегуляції, що особливо важливо для дистанційних форматів співпраці [8].

Попри значну кількість досліджень, низка аспектів теми залишається недостатньо розробленою. Зокрема, мало досліджено специфіку проявів стресу в креативних командах різних форматів (офлайн і онлайн), а також не сформовано уніфіковану модель стрес-менеджменту, яка б поєднувала психологічні, організаційні та цифрові інструменти управління стресом. Саме ці невирішені питання визначають актуальність подальших досліджень, спрямованих на виявлення оптимальних методів стрес-менеджменту у креативних і віртуальних креативних командах, здатних забезпечити високу ефективність, інноваційність і стійкість їх діяльності в умовах цифрової економіки.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження ролі стрес-менеджменту в забезпеченні ефективної діяльності креативних і віртуальних креативних команд, визначення його ключових методів, чинників впливу та переваг застосування в умовах сучасного цифрового середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У сучасній економіці знань та інновацій саме креативні команди стають головною рушійною силою розвитку організацій, формуючи нові ідеї, продукти та культурно-інформаційні цінності. Вони об'єднують фахівців різних галузей і забезпечують народження інновацій через співпрацю, обмін ідеями та синергію творчого потенціалу. Разом із тим зростає роль віртуальних креативних команд, які взаємодіють у цифровому середовищі, використовуючи онлайн-платформи, хмарні технології та асинхронну комунікацію. Цей формат відкриває нові можливості – глобальну

співпрацю, гнучкість, доступ до талантів без географічних обмежень, але водночас породжує нові виклики, зокрема емоційне виснаження, комунікаційні бар'єри та стрес, пов'язаний із дистанційною взаємодією.

В умовах швидких змін, високої конкуренції та постійного тиску дедлайнів саме стрес-менеджмент стає одним із ключових чинників ефективної діяльності як офлайн, так і віртуальних креативних команд. Його роль полягає у формуванні психологічної стійкості, підтриманні мотивації, збереженні командної злагоди та здатності до інноваційного мислення. Ефективне управління стресом сприяє не лише підвищенню продуктивності працівників, а й створенню комфортного, безпечного та натхненного робочого середовища, що є критично важливим для креативних професій.

Стрес-менеджмент – це система заходів, спрямована на запобігання, зниження та конструктивне використання стресових станів для підтримання високої продуктивності, психоемоційної стабільності й мотивації працівників. У контексті креативних команд стрес-менеджмент виконує подвійну функцію:

– захисну – запобігає вигоранню, тривожності, втраті інтересу до роботи;

– стимулюючу – сприяє мобілізації внутрішніх ресурсів, активізації творчого мислення, зростанню інноваційного потенціалу.

Помірний рівень стресу може бути навіть корисним для творчості, адже саме він часто стимулює пошук оригінальних рішень і допомагає долати професійні виклики.

Креативні команди – це групи фахівців, які спільно працюють над розробленням ідей, проєктів чи продуктів, що мають високу інноваційну або культурну цінність. Ми поділяємо позицію дослідників О. Є. Кузьміна та О. О. Горячки [2], які зазначають, що креативні колективи в організаціях можуть функціонувати у різних організаційних формах, і ці моделі цілком

придатні для застосування також у віртуальному форматі. Зокрема, такі команди можуть створюватися:

– *як тимчасові комітети*, що формуються для розв'язання короткострокових завдань – усунення окремих проблем або розроблення проєктів локального значення;

– *як постійно діючі комітети*, на які покладаються функції інноваційного чи антикризового характеру. Вони є частиною організаційної структури управління підприємства, з можливістю періодичної зміни складу учасників залежно від специфіки поставлених завдань.

– *як окремі структурні підрозділи підприємства*, що займаються розробленням і реалізацією інноваційних проєктів або організаційних трансформацій; для таких колективів здійснюється спеціальний добір працівників і визначаються індивідуальні умови праці та мотивації;

– *як зовнішні агентські групи*, які залучаються керівництвом для вирішення проблемних питань або реалізації стратегій інноваційного розвитку.

Таким чином, креативні команди можуть мати різні організаційні форми – від тимчасових творчих груп до повноцінних автономних підрозділів чи дистанційних мережевих спільнот, що забезпечує гнучкість і адаптивність сучасних організацій.

Сьогодні дедалі більше таких команд працюють у віртуальному форматі, використовуючи цифрові технології для комунікації та координації діяльності.

Віртуальні креативні команди – це групи людей, які працюють разом для досягнення творчих цілей, використовуючи віртуальні або дистанційні засоби комунікації та спільної роботи [7].

До віртуальних креативних команд належать: маркетингові та рекламні команди, розробники програмного забезпечення, інноваційні

дослідницькі групи, дистанційні команди для стартапів, інтернаціональні команди по виробництву мультимедійного контенту, творчі агентства, спільні творчі платформи, крос-функціональні віртуальні креативні команди, глобальні креативні мережі [7].

Попри спільну мету – створення креативного продукту, джерела стресу в цих двох типах команд істотно відрізняються.

На нашу думку, *основними джерелами внутрішньоорганізаційних стресів для офлайн креативних колективів* є:

– підвищений рівень креативного напруження та особистої відповідальності за кінцевий результат діяльності;

– часті зміни завдань і вимог проєкту, обмежені часові рамки виконання (стрес, зумовлений дедлайнами);

– виникнення міжособистісних суперечностей унаслідок відмінностей у підходах та баченнях учасників команди;

– схильність до перфекціонізму та підвищена чутливість до критики, особливо з боку керівництва;

– недостатня чіткість у розподілі ролей і функцій, що призводить до нерівномірного навантаження членів команди;

– порушення балансу між інтенсивною творчою діяльністю та відпочинком, що знижує ресурсність працівників;

– обмежена емоційна підтримка в колективі або домінування авторитарного стилю керівництва, який посилює напруження в команді.

В свою чергу, *для віртуальних (онлайн) креативних команд основними джерелами внутрішньоорганізаційних стресів* можуть стати:

– надмірна кількість онлайн-зустрічей та повідомлень, що спричиняє явище «цифрової втоми» (Zoom-fatigue);

– відчуття соціальної ізоляції та дефіцит безпосередньої емоційної взаємодії між учасниками команди;

– розмиті межі між професійною діяльністю та особистим простором, стан постійної доступності («always online»);

– перевантаження інформацією та зниження когнітивної продуктивності внаслідок надмірного обсягу цифрової комунікації;

– труднощі в обміні інформацією через відсутність невербальних сигналів і емоційних індикаторів у процесі онлайн-спілкування;

– зниження рівня командної згуртованості та мотивації через обмежену соціальну взаємодію;

– несинхронність роботи, зумовлена різницею часових поясів, що ускладнює координацію завдань;

– недостатній рівень зворотного зв'язку та відчуття недооціненості власного внеску у спільний результат.

Тому важливо адаптувати методи стрес-менеджменту до їхніх специфічних потреб.

Сформуємо порівняльну таблицю методів стрес-менеджменту для креативних команд офлайн та віртуальних, з порівнянням (табл. 1).

Таблиця 1

Методи стрес-менеджменту для офлайн та віртуальних креативних команд

Група методів	Види для офлайн креативних команд	Види для віртуальних креативних команд	Порівняння
Командна підтримка і взаємодія	Живі зустрічі, мозкові штурми, неформальне спілкування; формування командного духу	Використовуються регулярні відеозустрічі, онлайн-чати, «віртуальні кави»; створюються неформальні цифрові простори для спілкування	Офлайн-команди природно підтримують згуртованість, віртуальні – потребують свідомого конструювання соціальної взаємодії.
Лідерство і комунікація	Лідер-фасилітатор; емоційний приклад, харизма; баланс свободи творчості та цілей	Цифрове лідерство; прозора комунікація; регулярний фідбек; відкритість у цифровому середовищі	Традиційні лідери впливають через присутність, цифрові – через технології, довіру та сталі онлайн-ритуали взаємодії
Психологічна	Техніки дихання,	Онлайн-сесії з	Офлайн-команди

саморегуляція	релаксації, арт-терапія, фізична активність; створення «зон відпочинку»; живе спілкування, кава-брейки	психологом; застосунки для медитації та контролю стресу; цифрові межі ("no meeting days"); самодисципліна	мають безпосередню емоційну взаємодію, віртуальні потребують самоорганізації та цифрових інструментів
Гнучке планування роботи та тайм-менеджмент	Agile, Scrum; колективне планування; фізичний робочий простір сприяє координації	Асинхронна комунікація, цифрові платформи (Trello, Slack, Asana); чіткі дедлайни; гнучкий графік; стрес від різних часових поясів	Віртуальні команди потребують більшої самодисципліни, офлайн-команди – підтримки та безпосереднього контролю
Розвиток емоційного інтелекту	Тренінги з емоційної грамотності, рольові ігри, командні вправи; сприйняття емоцій через невербальні сигнали	Емоційні опитування, emoji-фідбеки, відеозустрічі; розвиток цифрової емпатії	Офлайн-команди розвивають емоційний інтелект природно, віртуальні потребують свідомої цифрової комунікаційної культури
Профілактика вигорання	Офлайн-тренінги, корпоративні заходи, арт-сесії; баланс навантаження та пауз	Онлайн-програми well-being, челенджі для здоров'я, гейміфікація; моніторинг перевтоми	Віртуальні вигорання менш помітне, потребує цифрового моніторингу; офлайн – видно по поведінці та настрою

Джерело: згруповано авторами

Методи стрес-менеджменту в креативних командах спрямовані на підтримку емоційного балансу, мотивації та взаєморозуміння, тоді як у віртуальних креативних командах вони потребують адаптації до цифрового середовища.

Загалом, ми вважаємо, що запровадження визначених методів стрес-менедмженту дозволить підвищити загальну ефективність всіх креативних команд, а також отримати низку переваг та позитивних ефектів.

Зокрема, для офлайн креативних колективів позитивними ефектами будуть:

– *кокращення командної згуртованості*, тобто, наприклад, проведення тренінгів емоційного інтелекту, арт-терапевтичних занять і

спільних неформальних заходів сприяє розвитку взаємодовіри, підтримки та конструктивної взаємодії в колективі;

– *зміцнення психологічної стійкості та емоційного добробуту*, наприклад, застосування технік саморегуляції, майндфулнесу, релаксації та фізичної активності сприяє зниженню рівня напруження, тривожності й емоційного виснаження серед членів команди;

– *раціоналізація робочого процесу*, наприклад, використання гнучких методик планування дозволяє рівномірно розподіляти навантаження, уникати перевтоми й підтримувати оптимальний темп роботи;

– *зростання продуктивності та якості творчих результатів*, наприклад, зниження рівня стресу підвищує концентрацію, стимулює креативність і полегшує процес генерування інноваційних ідей;

– *поліпшення соціально-психологічного клімату*, наприклад, формування атмосфери взаємоповаги, довіри та відкритості знижує конфліктність і підвищує задоволеність працею.

Для віртуальних креативних колективів позитивними ефектами будуть:

– *підвищення якості комунікації та рівня довіри,* наприклад, регулярний фідбек, віртуальні тімбілдінги, неформальні онлайн-зустрічі й відкритий стиль управління створюють умови для емоційної взаємопідтримки навіть у дистанційному форматі;

– *зменшення цифрової перевтоми та інформаційного стресу*, наприклад, використання онлайн-практик медитації, запровадження політик «no meeting days» і відстеження цифрового навантаження допомагають запобігти когнітивній втомі.

– *посилення мотивації та командної ефективності*, наприклад, застосування програм добробуту (well-being), гейміфікації процесів і системи моніторингу психологічного стану підвищують рівень залученості працівників і якість взаємодії;

– *формування культури цифрового добробуту*, наприклад, встановлення чітких меж робочого часу, оптимізація онлайн-комунікацій і впровадження принципів цифрової гігієни сприяють збереженню балансу між професійною діяльністю та особистим життям;

– *зниження ризику професійного вигорання*, наприклад, онлайн-коучинг, mindfulness-практики й індивідуальні консультації допомагають підтримувати емоційну рівновагу та запобігати хронічній перевтомі.

Отже, успішні організації мають поєднувати психологічні, соціальні та технологічні інструменти, щоб створити комфортні умови для творчої праці незалежно від формату взаємодії.

Узагальненими позитивними ефектами для обох форматів команд є:

– зміцнення психологічної безпеки, що забезпечує відкритість у спілкуванні та готовність до експериментів;

– підвищення адаптивності та стресостійкості команди до змін у робочому середовищі;

– розвиток емоційного інтелекту лідерів і підвищення ефективності управління командами;

– формування здорової корпоративної культури, орієнтованої на добробут, взаємоповагу та ефективну співпрацю;

– зростання репутаційної привабливості організації як роботодавця, що дбає про ментальне здоров'я та підтримує комфортні умови для творчої діяльності.

В свою чергу, роль креативного менеджера у впровадженні методів стрес-менеджменту полягає у створенні сприятливого психологічного середовища, яке підтримує баланс між творчою свободою та організаційною дисципліною. Менеджер виступає фасилітатором емоційного клімату, який:

– виявляє джерела стресу в команді та своєчасно реагує на них;

– впроваджує практики саморегуляції, майндфулнесу та гнучкого планування;

– формує культуру взаємопідтримки, відкритої комунікації й психологічної безпеки;

– мотивує працівників через визнання досягнень і розвиток емоційного інтелекту;

– у віртуальних командах – забезпечує цифрову гігієну, чіткі межі роботи та неформальну онлайн-взаємодію.

Отже, креативний менеджер виконує роль лідера і координатора психологічного добробуту, сприяючи підвищенню стресостійкості, командної згуртованості та ефективності креативного процесу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У процесі дослідження встановлено, що стрес-менеджмент є ключовим елементом забезпечення ефективної діяльності креативних команд незалежно від формату їхньої роботи – офлайн чи онлайн. Сучасне креативне середовище характеризується високою інтенсивністю комунікацій, постійними змінами, високими очікуваннями та інформаційним перевантаженням, що зумовлює зростання рівня професійного стресу.

Впровадження системних методів управління стресом дозволяє не лише зменшити його деструктивний вплив, а й трансформувати напруження у ресурс для розвитку, підвищення креативності та командної згуртованості. Для офлайн-команд ефективними є практики психологічної саморегуляції, командної взаємодії, емоційної підтримки та гнучкого планування роботи. Для віртуальних команд особливо важливими стають цифрова гігієна, розвиток цифрового емоційного інтелекту, забезпечення онлайн-комунікації та профілактика інформаційного перевантаження.

Таким чином, стрес-менеджмент виступає не лише інструментом підтримки психологічного добробуту, а й стратегічним чинником

конкурентоспроможності креативних організацій у сучасному цифровому середовищі.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на розроблення алгоритму впровадження інтегрованих моделей стрес-менеджменту, що поєднують психологічні, організаційні та цифрові інструменти для офлайн і віртуальних команд.

Література

1. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Іванець О.О. Управління стресами персоналу: підходи до розуміння та практики. *Бізнес Інформ*. 2018. № 3. С. 412- 417.

2. Любицький М.О., Шутяк І.А Психологія екстремальних ситуацій в сучасній Україні. URL: https://irlykhuml.univer.km.ua/handle/123456789/360 (дата звернення 25.10.2025).

3. Фурман В.В., Рева О.М. Психологічні особливості управління стресом в умовах суспільної трансформації. *Габітус*. 2021. Вип. 27. С. 151-155.

4. Кощій О.В. Стрес-менеджмент у вітчизняних організаціях в умовах війни. *Економічні науки : збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія «Регіональна економіка»*. Випуск 21 (83). Луцьк : ВІП ЛНТУ, 2024. С. 286–291 с.

5. Сєдашова, О. А. (2019). Активація креативного потенціалу команд. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (2 (50), 115–129. DOI: https://doi.org/10.31732/2663-2209-2018-50-115-129

6. Кузьмін О.Є., Горячка О.О. Сутність та типологія креативних колективів на промислових підприємствах. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Menegment/2011_714/04.pdf (дата звернення 25.10.2025).

7. Василик Н.М. Суть та особливості віртуальних креативних команд. *The scientific heritage. Economic sciences*, 2023. №. 126. С. 16-20.

8. Jungwoo Lee, Cheong Kim, and Kun Chang Lee. An Empirical Approach to Analyzing the Effects of Stress on Individual Creativity in Business Problem-Solving: Emphasis on the Electrocardiogram, Electroencephalogram Methodology. *Frontiers in Psychology.* 2022. URL: https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.705442/full?utm_source=chatgpt.com. (дата звернення 25.10.2025).

References

1. Shchetinina, L.V., Rudakova, S.H., Ivanets, O.O. (2018). Upravlinnia stresamy personalu: pidkhody do rozuminnia ta praktyky [Personnel stress management: approaches to understanding and practice]. *Biznes Inform*, № 3, pp. 412–417 [in Ukrainian].

2. Liubytskyi, M.O., Shutiak, I.A. (n.d.). Psykholohiia ekstremalnykh sytuatsii v suchasnii Ukraini [Psychology of extreme situations in modern Ukraine]. Retrieved from: https://irlykhuml.univer.km.ua/handle/123456789/360 [in Ukrainian].

3. Furman, V.V., Reva, O.M. (2021). Psykholohichni osoblyvosti upravlinnia stresom v umovakh suspilnoi transformatsii [Psychological aspects of stress management in conditions of social transformation]. *Habitus*, Issue 27, pp. 151–155 [in Ukrainian].

4. Koshchii, O.V. (2024). Stres-menedzhment u vitchyznianykh orhanizatsiiakh v umovakh viiny [Stress management in domestic organizations during wartime]. *Ekonomichni nauky: zbirnyk naukovykh prats Lutsk National Technical University. Seriia "Rehionalna ekonomika",* Issue 21 (83), pp. 286–291. Lutsk: VIP LNTU [in Ukrainian].

5. Sedashova, O.A. (2019). Aktyvatsiia kreatyvnoho potentsialu komand [Activation of the creative potential of teams]. *Vcheni zapysky Universytetu*

"KROK", (2 (50)), pp. 115–129. DOI: https://doi.org/10.31732/2663-2209-2018-50-115-129 [in Ukrainian].

6. Kuzmin, O.Ye., Horiachka, O.O. (2011). Sutnist ta typolohiia kreatyvnykh kolektyviv na promyslovykh pidpryiemstvakh [The essence and typology of creative teams at industrial enterprises]. Retrieved from: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Menegment/2011_714/04.pdf [in Ukrainian].

7. Vasylyk, N.M. (2023). Sut ta osoblyvosti virtualnykh kreatyvnykh komand [The essence and features of virtual creative teams]. *The Scientific Heritage. Economic Sciences*, № 126, pp. 16–20 [in Ukrainian].

8. Jungwoo Lee, Cheong Kim, and Kun Chang Lee (2022). An Empirical Approach to Analyzing the Effects of Stress on Individual Creativity in Business Problem-Solving: Emphasis on the Electrocardiogram, Electroencephalogram Methodology. *Frontiers in Psychology.* URL: https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.705442/full?utm_source=chatgpt.com