

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-346-5-5>

УДК 658.314.2:331.101.3

МИКИТЮК Петро

Західноукраїнський національний університет

<https://orcid.org/0000-0002-3038-6886>e-mail: pp.mykytiuk@gmail.com

ГРЕЙЦАР Максим

Західноукраїнський національний університет

<https://orcid.org/0009-0000-3724-1818>e-mail: mr.greucar@gmail.com

ГРЕЙЦАР Сергій

Західноукраїнський національний університет

<https://orcid.org/0009-0002-2531-4703>e-mail: www.serggreucar90@gmail.com

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ У СФЕРІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Сучасні соціально-економічні трансформації зумовлюють потребу у пошуку нових підходів до управління розвитком підприємств. В умовах глобалізації, цифровізації та зростання конкуренції особливої актуальності набуває формування інноваційних механізмів, здатних забезпечити стабільність та конкурентоспроможність бізнесу. Серед ключових напрямів такого розвитку визначальними є сфери людського капіталу та логістичної діяльності.

Людський капітал, як основний носій знань, компетенцій та креативності, виступає фундаментом інноваційного зростання підприємства. Ефективне управління його розвитком сприяє формуванню високого рівня адаптивності організації до зовнішніх викликів і внутрішніх змін. У свою чергу, логістична діяльність, яка забезпечує оптимальний рух матеріальних, інформаційних та фінансових потоків, потребує якісного оновлення через впровадження сучасних технологій, автоматизації процесів та цифрових інструментів.

Поєднання інновацій у сфері людського капіталу з удосконаленням логістичних процесів створює синергетичний ефект, що дозволяє підприємствам формувати нові конкурентні переваги. Тому дослідження управління інноваціями в обох сферах є вкрай важливим як у теоретичному, так і у практичному вимірах.

Ключові слова: інновації; управління; людський капітал; логістична діяльність; інноваційний механізм; конкурентоспроможність; соціально-економічні трансформації; цифровізація; інноваційний розвиток; якість логістики.

MYKYTYUK Petro, HREITSAR Maksym, HREITSAR Serhii

West Ukrainian National University

MANAGEMENT OF INNOVATION IN THE SPHERE OF HUMAN CAPITAL AND LOGISTICS ACTIVITIES OF AN ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF SOCIO-ECONOMIC TRANSFORMATIONS

Modern socio-economic transformations require enterprises to continuously adapt their management systems to the dynamic conditions of the global market. In an era characterized by rapid globalization, digital transformation, and intensified competition, the development of innovative mechanisms for managing enterprise growth has become an essential factor for long-term sustainability and competitiveness. Companies must not only react to changes but proactively form adaptive strategies based on innovation, digitalization, and the effective use of internal resources. Among the most significant determinants of this process are the efficient management of human capital and the modernization of logistics activities, which together determine the overall performance and resilience of an organization.

Human capital represents the key strategic resource of any enterprise — the bearer of knowledge, creativity, and professional competencies that ensure innovation and organizational renewal. Managing human capital involves developing employees' potential through education, motivation, and digital skills enhancement, fostering an innovative corporate culture capable of responding flexibly to challenges. Effective human resource management not only increases productivity but also strengthens the organization's ability to implement technological innovations and maintain competitive advantages in the long term.

Logistics, in turn, functions as a critical infrastructure element connecting production, supply, and distribution systems. Its modernization through digital technologies, automation, and data-driven decision-making enables companies to optimize material, information, and financial flows. Implementing smart logistics systems, artificial intelligence, and predictive analytics allows enterprises to reduce costs, minimize risks, and improve customer satisfaction.

The integration of innovative approaches in human capital management and logistics creates a powerful synergistic effect, enhancing efficiency across all operational levels. This synergy ensures sustainable enterprise development, promotes digital transformation, and facilitates the formation of new competitive advantages in the global economy. Therefore, the study of innovation management in these interrelated domains is of high theoretical and practical significance for modern business.

Keywords: innovation; management; human capital; logistics activities; innovation mechanism; competitiveness; socio-economic transformations; digitalization; innovative development; logistics quality.

Стаття надійшла до редакції / Received 22.08.2025

Прийнята до друку / Accepted 20.09.2025

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Динамічні соціально-економічні трансформації, що відбуваються у світовій та національній економіці, формують нові умови функціонування підприємств і вимагають від них гнучкості, здатності до адаптації та активного впровадження інновацій. Розвиток цифрової економіки, поширення інформаційно-комунікаційних технологій, зміна структури ринків і зростання конкурентного тиску зумовлюють необхідність оновлення підходів до управління ключовими сферами діяльності підприємств. Особливого значення в цьому контексті набувають питання розвитку людського капіталу, що виступає носієм знань, компетенцій та інноваційної активності, а також удосконалення логістичної діяльності, яка забезпечує безперервність і якість руху матеріальних, інформаційних та фінансових потоків.

Попри значний науковий інтерес до проблем управління інноваціями, у сучасній літературі недостатньо комплексно розглянуто взаємозв'язок між розвитком людського капіталу та формуванням інноваційних механізмів управління якістю логістичних процесів. На практиці це призводить до фрагментарності управлінських рішень: модернізація логістики часто здійснюється без урахування рівня розвитку компетенцій персоналу, або ж інвестиції у людський капітал не підкріплюються інноваційними змінами у логістичній системі підприємства. Як наслідок, ефективність управління інноваційними процесами знижується, виникають бар'єри для підвищення конкурентоспроможності та довгострокової стійкості бізнесу.

Наукова значущість проблеми визначається необхідністю розробки нових підходів до інтеграції інновацій у сфері управління персоналом та логістичною діяльністю, що дозволить сформувати єдину систему управління, орієнтовану на досягнення стратегічних цілей підприємства. У практичному вимірі актуальність проблеми посилюється зростаючою потребою бізнесу в інноваційних інструментах, які б забезпечували не лише ефективне використання людського потенціалу, але й підвищення якості логістичних процесів через автоматизацію, цифровізацію та впровадження сучасних управлінських технологій.

Проблема полягає у відсутності достатньо розроблених науково-методичних підходів до комплексного управління інноваціями в сфері людського капіталу та логістичної діяльності підприємства, що враховували б сучасні соціально-економічні трансформації. Її вирішення має не лише теоретичне значення для розвитку економічної науки, але й практичну вагу, оскільки сприятиме підвищенню ефективності функціонування підприємств, їх конкурентоспроможності та інноваційної стійкості у довгостроковій перспективі.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Інноваційний розвиток підприємств у сучасних умовах соціально-економічних трансформацій визначається високою динамікою змін та потребою у швидкій адаптації до викликів глобального ринкового середовища. В цих умовах особливої актуальності набуває удосконалення систем управління, здатних забезпечити ефективне поєднання розвитку людського капіталу з підвищенням якості логістичних процесів. Людський капітал, як носій знань, компетенцій і креативності, формує основу для реалізації інноваційних стратегій, тоді як логістична діяльність забезпечує раціональність використання ресурсів, оптимізацію поточних процесів та якість обслуговування споживачів. Відсутність належної інтеграції цих сфер ускладнює формування довгострокових конкурентних переваг та знижує стійкість підприємств до зовнішніх і внутрішніх змін.

З огляду на це виникає потреба у визначенні таких завдань: дослідити сучасні підходи до управління інноваційним розвитком людського капіталу та логістичною діяльністю підприємства; розкрити механізми формування інноваційного потенціалу персоналу й підвищення якості логістичних процесів; обґрунтувати взаємозалежність інновацій у сфері кадрової політики та логістики; визначити шляхи інтеграції інноваційних підходів у єдину систему управління; розробити практичні рекомендації щодо впровадження інноваційних інструментів, які сприятимуть підвищенню ефективності діяльності підприємства та його конкурентоспроможності в умовах трансформацій.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Інновації у логістичній діяльності підприємства спрямовані на підвищення ефективності управління матеріальними, інформаційними та фінансовими потоками, оптимізацію процесів постачання, транспортування та зберігання продукції, а також на забезпечення високої якості обслуговування споживачів. Впровадження сучасних технологій, таких як автоматизація складських операцій, використання систем управління ланцюгами поставок (SCM), аналітичних платформ для прогнозування попиту та ресурсного планування, дозволяє зменшити витрати, підвищити швидкість обробки замовлень та забезпечити прозорість логістичних процесів [1]. При цьому інновації не обмежуються лише технологічним аспектом: важливе значення має впровадження управлінських практик, спрямованих на підвищення продуктивності праці, стандартизацію процесів та розвиток корпоративної культури інноваційності.

Взаємозв'язок між розвитком людського капіталу та якістю логістичних процесів проявляється у тому, що ефективність управління інноваціями у логістиці значною мірою залежить від компетенцій, мотивації та креативності працівників. Розвинений людський капітал забезпечує здатність персоналу до

адаптації до нових технологій, оперативного прийняття рішень та оптимізації процесів. Водночас ефективна логістична система створює умови для продуктивної роботи співробітників, мінімізує ризики затримок та перевантажень і сприяє формуванню організаційної культури, орієнтованої на інновації. Таким чином, інноваційний розвиток людського капіталу та модернізація логістики виступають взаємопов'язаними процесами, синергія яких дозволяє підприємству підвищити ефективність функціонування, зменшити витрати і посилити конкурентні переваги на ринку [2].

Розвиток інноваційного потенціалу працівників є фундаментальним фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Сучасні підходи до його формування базуються на інтеграції навчання, розвитку компетенцій, мотиваційних систем та управлінських практик, що стимулюють творчий потенціал персоналу. Акцент робиться на створенні середовища, яке сприяє генерації нових ідей, адаптації до змін та ефективній взаємодії між співробітниками. В умовах трансформаційного середовища підприємства широко використовують концепції безперервного навчання, корпоративних академій та систем наставництва, що дозволяє швидко оновлювати компетенції та підвищувати інноваційну активність працівників.

Сучасні технології і цифровізація відіграють ключову роль у підвищенні ефективності управління персоналом. Використання електронних систем управління навчанням (LMS), цифрових платформ для оцінки продуктивності та управління кар'єрним розвитком, а також аналітики великих даних (Big Data) дозволяє своєчасно виявляти потреби у навчанні, прогнозувати ризики плинності кадрів та оптимізувати розподіл ресурсів. Наприклад, інтегровані системи управління людським капіталом можуть використовувати формулу оцінки інноваційного потенціалу співробітників:

$$Ipi = \alpha * Ki + \beta * Ci + \gamma * Mi$$

де Ipi – інноваційний потенціал i -го співробітника; Ki – рівень компетенцій; Ci – креативність та здатність генерувати нові ідеї; Mi – мотиваційний фактор; α , β , γ – вагові коефіцієнти залежно від стратегічних пріоритетів підприємства.

Водночас розвиток людського капіталу у період соціально-економічних трансформацій стикається з численними викликами та бар'єрами. Серед них – нестача кваліфікованих кадрів, опір змінам з боку персоналу, обмеженість ресурсів на навчання і розвиток, а також невідповідність існуючих мотиваційних систем стратегічним цілям підприємства [3]. Для подолання цих бар'єрів використовують інтегровані програми розвитку, що поєднують навчання, наставництво, гейміфікацію та цифрові інструменти оцінки результативності.

Інтеграція сучасних підходів до формування інноваційного потенціалу працівників із цифровими технологіями дозволяє не лише підвищити ефективність управління персоналом, але й сприяє оптимізації логістичних процесів, забезпечуючи синергійний ефект для підприємства в цілому.

Інноваційний розвиток людського капіталу стає не лише внутрішньою потребою підприємства, а й ключовим чинником його стратегічної стійкості в умовах турбулентного ринкового середовища. Формування культури постійного навчання та відкритості до змін забезпечує здатність організації швидко адаптуватися до нових викликів і впроваджувати сучасні технології управління. Водночас інтеграція кадрових інновацій із логістичними процесами створює передумови для формування єдиного інноваційного механізму, у якому ефективність використання людського потенціалу безпосередньо визначає якість матеріальних, інформаційних та фінансових потоків [4]. Саме на цьому перетині виникає потреба у концептуальному підході до побудови системи управління логістичною діяльністю, що й обумовлює актуальність подальшого дослідження.

У сучасних умовах логістика розглядається не лише як процес управління матеріальними потоками, а як комплексна система, що інтегрує інформаційні, фінансові та інформаційно-технологічні ресурси підприємства. Ефективне управління логістичною діяльністю вимагає формування механізму, який враховує взаємодію всіх компонентів системи та здатен адаптуватися до змін зовнішнього середовища [5].

Формування інноваційного механізму управління логістикою базується на застосуванні трьох основних підходів: системного, процесного та ресурсного. Системний підхід передбачає розгляд логістики як цілісної структури, де всі елементи — постачання, виробництво, збут, інформаційні технології та кадрове забезпечення — перебувають у взаємозв'язку та впливають один на одного. Процесний підхід концентрується на оптимізації окремих логістичних процесів, таких як складські, транспортні та інформаційні операції, забезпечуючи їхню гнучкість і здатність швидко адаптуватися до змін. Ресурсний підхід спрямований на ефективне використання людського капіталу, фінансових та матеріальних ресурсів із активним впровадженням цифрових технологій, що дозволяє підвищити продуктивність і конкурентоспроможність системи [6].

Для оцінки ефективності такого механізму управління доцільно застосовувати інтегральну модель, яка враховує ключові параметри: інноваційність, продуктивність та адаптивність логістичної системи.

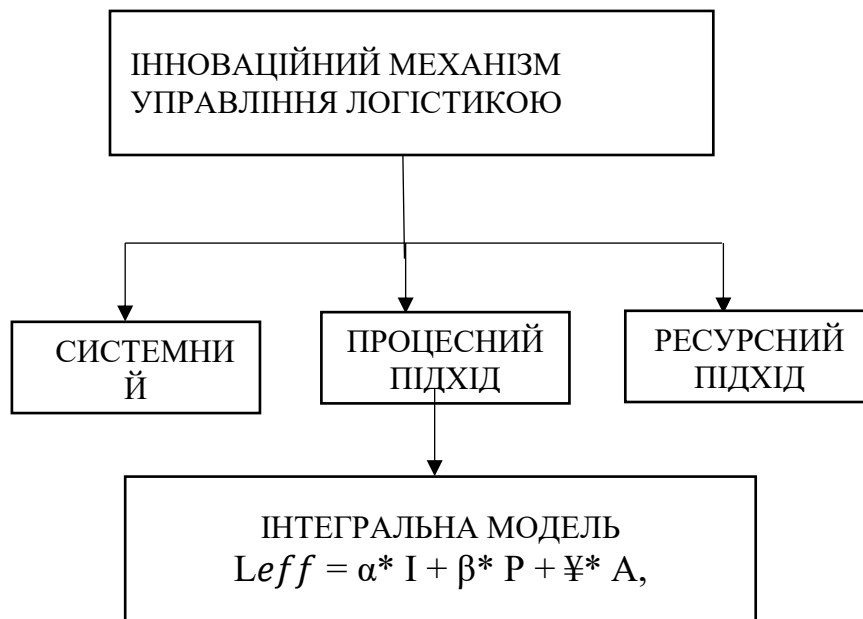


Рис. 1. Інтегральна модель інноваційного механізму управління логістикою

Джерело: розроблено авторами

де $Leff$ – рівень ефективності логістичної системи; I – інноваційність, що визначається рівнем впровадження цифрових технологій (Big Data, AI, автоматизація); P – продуктивність, яка характеризує швидкість і якість виконання логістичних операцій; A – адаптивність, тобто здатність системи реагувати на зміни зовнішнього середовища; α , β , γ – вагові коефіцієнти, що відображають пріоритетність кожного показника.

Інноваційний механізм управління логістикою інтегрує принципи системності, процесності та ресурсності, що забезпечує комплексне підвищення ефективності діяльності підприємства та його здатність адаптуватися до динамічних умов ринку [7].

Враховуючи сучасні тенденції розвитку логістики, що розглядається як комплексна система управління матеріальними, інформаційними та фінансовими потоками, особливе значення набуває підвищення ефективності процесів за рахунок впровадження інноваційних технологій. Попередній аналіз концептуальних підходів до формування механізму управління логістикою показав, що традиційні методи організації потоків ресурсів вже не забезпечують достатньої гнучкості та адаптивності до динамічного середовища. Саме тому ключовим напрямом сучасного логістичного менеджменту стає інтеграція цифрових технологій та розвиток людського капіталу, здатного ефективно взаємодіяти з новими інструментами управління [8].

Інноваційні технології дозволяють оптимізувати всі етапи логістичного ланцюга, підвищити точність прогнозування, скоротити витрати та підвищити якість обслуговування клієнтів. Зокрема, Big Data забезпечує обробку великих обсягів інформації про попит, постачання та рух товарів у режимі реального часу, що дозволяє приймати більш точні стратегічні та операційні рішення. Штучний інтелект (AI) використовують для прогнозування потреб у ресурсах, оптимізації маршрутів доставки та управління запасами, а також для автоматичного реагування на зміни ринкових умов.

Автоматизація процесів, включаючи роботизацію складів та впровадження систем автономного транспорту, дозволяє скоротити час виконання операцій і мінімізувати людський фактор, підвищуючи точність і безпеку логістичних операцій. Проте ефективність технологічних інновацій безпосередньо залежить від рівня підготовки та компетенцій персоналу. Людський капітал у сучасній логістиці відіграє роль не лише виконавця, а й стратегічного партнера, здатного аналізувати дані, приймати управлінські рішення та адаптуватися до цифрових систем. Інтеграція персоналу передбачає навчання роботі з інформаційними платформами, розвиток аналітичного та критичного мислення, а також формування культури взаємодії між людьми і технологіями [9]. Такий підхід дозволяє створити синергію між цифровими інструментами та професійними компетенціями, що забезпечує гнучке та ефективне функціонування логістичних систем.

Ефективність логістичних систем підприємств значною мірою залежить від взаємодії інновацій у кадровій сфері та технологічних інновацій у логістиці. Впровадження інформаційних систем, таких як Big Data, штучний інтелект та автоматизовані логістичні платформи, змінює вимоги до професійних компетенцій працівників. Персонал повинен володіти аналітичними навичками, здатністю приймати управлінські рішення на основі обробки великих даних та ефективно працювати з цифровими системами управління потоками ресурсів.

Інновації у кадровій сфері безпосередньо впливають на функціонування логістичних процесів. Впровадження систем оцінки компетенцій, професійного розвитку через тренінги та адаптаційні програми, а

також формування корпоративної культури, орієнтованої на використання сучасних технологій, підвищує здатність персоналу ефективно застосовувати автоматизовані системи, оптимізувати внутрішні потоки ресурсів і швидко реагувати на зміни ринкових умов.

Взаємний вплив інновацій у цих двох сферах створює синергетичний ефект: технологічні нововведення стимулюють розвиток компетенцій персоналу, а підготовлений та мотивований персонал підвищує ефективність використання технологій. Це забезпечує оптимізацію логістичних процесів, зростання гнучкості системи управління та підвищення конкурентоспроможності підприємства.



Рис. 2. Інноваційна взаємодія кадрових і логістичних процесів

Джерело: розроблено авторами

Інтеграція кадрових та технологічних інновацій у єдину систему управління дозволяє сформувати комплексний підхід до модернізації логістичних процесів, де обидва напрямки взаємно підсилюють один одного, забезпечуючи підвищення результативності та стійкий розвиток організації [10].

Ефективне управління інноваційною діяльністю підприємства потребує формування інтегрованої системи, яка об'єднує всі складові інноваційних процесів, від генерації ідей до впровадження та комерціалізації результатів. Моделювання такої системи дозволяє структурувати ключові процеси, визначити взаємозв'язки між функціональними підрозділами та забезпечити оптимальне використання ресурсів.

У межах єдиної системи управління інноваціями виділяють три взаємопов'язані рівні: стратегічний, тактичний і операційний. Стратегічний рівень формує довгострокові цілі та пріоритети розвитку інновацій, визначає загальну політику підприємства та напрямки ресурсного забезпечення. Тактичний рівень відповідає за планування і координацію окремих інноваційних проектів, розподіл ресурсів і контроль ефективності їх виконання. Операційний рівень забезпечує реалізацію конкретних інноваційних рішень, взаємодію між підрозділами та оперативний моніторинг результатів.

Моделювання дозволяє також уявити інтеграцію кадрового, технологічного та ресурсного потенціалу підприємства як єдиний комплекс, у межах якого відбувається взаємодія всіх підсистем. Це забезпечує узгодженість рішень між різними функціональними блоками, оптимізує розподіл ресурсів, сприяє досягненню синергетичного ефекту та підвищує загальну ефективність інноваційної діяльності.

Створення єдиної системи управління інноваційними процесами виступає ключовим фактором підвищення організаційної ефективності підприємства, оскільки забезпечує комплексний підхід до інтеграції інноваційних потоків, їх взаємодії та системної реалізації стратегічних цілей розвитку.

На основі моделювання єдиної системи управління інноваційними процесами формуються конкретні практичні заходи, що забезпечують ефективне впровадження інновацій на всіх рівнях підприємства [11]. Одним із ключових напрямів є організаційна координація, що передбачає чітке визначення ролей і відповідальності підрозділів, регламентування процесів взаємодії та формування єдиних стандартів управління інноваційними проектами. Такий підхід дозволяє забезпечити узгодженість дій і зменшити ризики дублювання або конфлікту рішень між різними частинами організації.

Технологічна складова передбачає інтеграцію сучасних інформаційних систем і платформ для планування, контролю та оцінки результатів інноваційної діяльності. Використання таких інструментів підвищує точність прогнозування результатів, прискорює прийняття рішень і забезпечує ефективний розподіл ресурсів. Водночас це створює умови для більш прозорого управління процесами та оперативного реагування на зміни ринкових умов або внутрішніх потреб підприємства.

Кадровий аспект передбачає розвиток компетенцій персоналу та формування культури інноваційної активності [12]. Стимулювання ініціативи, навчання і підвищення кваліфікації дозволяють залучати

працівників до генерації ідей та їх практичної реалізації, що підвищує загальну результативність організації та сприяє утворенню внутрішнього інноваційного потенціалу.

Перспективи розвитку підприємств у сфері інновацій зосереджуються на підвищенні інтеграції інноваційних процесів у всі функціональні блоки та систематичному контролі ефективності впровадження нововведень. Поступове нарощування узгодженості між підрозділами, поєднання організаційних, технологічних та кадрових аспектів, а також активне використання накопиченого інноваційного потенціалу створює умови для комплексного ефекту, що підвищує продуктивність, оптимізує витрати і формує довгострокові конкурентні переваги.

Практичні орієнтири та перспективи розвитку підприємств визначаються комплексним підходом до управління інноваціями, де організаційна структура, технологічні рішення та кадровий потенціал функціонують як взаємопов'язані елементи єдиної системи [13]. Реалізація цих орієнтирів дозволяє не лише ефективно впроваджувати інновації, а й формувати основу для стійкого розвитку та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Ефективне управління інноваціями у сфері людського капіталу та логістичної діяльності вимагає комплексного підходу, який поєднує організаційні, технологічні та кадрові компоненти. Інтеграція інновацій у всі функціональні блоки підприємства створює синергетичний ефект, підвищуючи загальну ефективність діяльності, оптимізуючи використання ресурсів та забезпечуючи узгодженість управлінських рішень. Особливу роль у цьому процесі відіграє людський капітал, розвиток компетенцій якого та стимулювання інноваційної активності персоналу сприяють безперервному вдосконаленню організаційних процесів. Впровадження інновацій у сфері логістики у взаємодії з кадровими процесами підвищує ефективність управління матеріальними і інформаційними потоками, скорочує час виконання завдань і збільшує адаптивність підприємства до змін соціально-економічного середовища.

Практичне впровадження інноваційних рішень вимагає системної організаційної координації, визначення стандартів управління проектами, використання сучасних інформаційних та аналітичних платформ і інтеграції інновацій у всі рівні управління. Це створює передумови для більш гнучкого реагування на ринкові зміни та сприяє формуванню довгострокових конкурентних переваг. Перспективи подальших досліджень у даному напрямі пов'язані з удосконаленням методів моделювання єдиної системи управління інноваційними процесами, аналізом взаємозв'язку між розвитком людського капіталу та ефективністю логістичних інновацій, а також впровадженням цифрових платформ для моніторингу та оцінки результатів інноваційних проектів. Вивчення механізмів стимулювання інноваційної активності персоналу в умовах трансформаційної економіки дозволить підвищити ефективність управління, оптимізувати використання ресурсів і створити основу для стратегічного розвитку підприємств.

Реалізація інтегрованого підходу до управління інноваціями забезпечує стійке підвищення конкурентоспроможності, розвиток інноваційного потенціалу та формування умов для довгострокового і системного розвитку підприємств у сучасних соціально-економічних умовах.

Література

1. Азарова А. М. Управління людським капіталом підприємства в умовах інноваційної економіки. Економіка та суспільство. 2022. № 120. С. 1–8. DOI: 10.32782/2524-0072/2022-120-1.
2. Бабічев А. В., Пелюх О. І. Стратегічні аспекти розвитку людського капіталу в Україні в контексті інтеграції ветеранів у сфери Індустрій 4.0 та 5.0. Проблеми економіки. 2024. № 3 (61). С. 76–82. DOI: 10.30837/2522-5812.2024.3.76.
3. Гарафонов О. І. Управління інноваціями в українському IT-секторі: виклики та перспективи. Економічний простір. 2025. № 202. С. 242–246. DOI: 10.30838/EP.202.242-246.
4. Гома О. О., Орехова А. С. Сучасні виклики та інноваційні підходи в управлінні людським капіталом у глобальному та локальному контекстах. Економіка та суспільство. 2024. № 68. С. 117–125. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-68-117.
5. Дашко І. М. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного прориву країн у кризових ситуаціях. Sustainability. 2025. Т. 17, № 10. С. 4362. DOI: 10.3390/su17104362.
6. Ємельяненко Л. М. Розвиток людського капіталу в системі стратегування післявоєнної відбудови України. Transformations in Business & Economics. 2025. Т. 24, № 1. С. 179–196. DOI: 10.17708/tbe.2025.24.1.13.
7. Лондар Л. П. Розвиток людського капіталу в Україні за рахунок розширення можливостей державних фінансів. Освітня аналітика України. 2021. № 2 (9). С. 29–40. DOI: 10.30837/2522-4465.2021.2.29.
8. Микитюк П. П. Інноваційний розвиток підприємства. Підручник за заг. ред. д-р. екон. наук, проф. Микитюка П. П. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 320 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49869>
9. Ольшанський Г. В. Як людський капітал сприятиме повоєнному відновленню України. Збірник наукових праць. 2024. С. 32–34. DOI: 10.32782/2522-4465.2024.2.32.

10. Патук С. Ф. Формування та управління системою інноваційного розвитку на промислових підприємствах України. Економічний простір. 2025. № 202. С. 237–241. DOI: 10.30838/EP.202.237-241.
11. Решетняк О. І., Губарева І. О. Вплив управління людським розвитком на забезпечення якості життя населення та інноваційності країн світу. Бізнес-інформ. 2025. № 1. С. 71–79. DOI: 10.32983/2222-4459-2025-1-71-79.
12. Штань М. В., Єрохін С. А., Павлов В. В. Людський капітал в системі джерел розвитку національної економіки на інноваційних засадах. Актуальні проблеми економіки. 2021. № 4 (238). С. 80–89. DOI: 10.30837/2522-5812.2021.4.80.
13. Lagodiienko, V., Popelo, O., Zybareva, O., Samiilenko, H., Mykytyuk, Y., Alsawwafi, F.M.A.S. (2022). Peculiarities of the management of the foreign economic activity of enterprises in current conditions of sustainability. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(4): 1215-1223. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.170420>

References

1. Azarova A. M. Human capital management of an enterprise in the context of an innovative economy. *Economy and Society*. 2022. No. 120. P. 1–8. DOI: 10.32782/2524-0072/2022-120-1.
2. Babichev A. V., Pelyukh O. I. Strategic aspects of human capital development in Ukraine in the context of veterans' integration into the spheres of Industries 4.0 and 5.0. *Problems of Economy*. 2024. No. 3 (61). P. 76–82. DOI: 10.30837/2522-5812.2024.3.76.
3. Garafonova O. I. Innovation management in the Ukrainian IT sector: challenges and prospects. *Economic space*. 2025. No. 202. P. 242–246. DOI: 10.30838/EP.202.242-246.
4. Goma O. O., Orekhova A. S. Modern challenges and innovative approaches in human capital management in global and local contexts *Economy and Society*. 2024. No. 68. P. 117–125. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-68-117.
5. Dashko I. M. Investing in human capital as a factor of innovative breakthrough of countries in crisis situations. *Sustainability*. 2025. Vol. 17, No. 10. P. 4362. DOI: 10.3390/su17104362.
6. Emelyanenko L. M. Human capital development in the system of post-war reconstruction of Ukraine. *Transformations in Business & Economics*. 2025. Vol. 24, No. 1. P. 179–196. DOI: 10.17708/tbe.2025.24.1.13.
7. Londar L. P. Human capital development in Ukraine due to expanding the possibilities of public finances. *Educational analytics of Ukraine*. 2021. No. 2 (9). P. 29–40. DOI: 10.30837/2522-4465.2021.2.29.
8. Mykytyuk P. P. Innovative development of the enterprise. Textbook, edited by Dr. of Economics, Prof. Mykytyuka P. P. Ternopil: ZUNU, 2023. 320 p. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49869>
9. Olshanskyi G. V. How human capital will contribute to the post-war reconstruction of Ukraine. *Collection of scientific papers*. 2024. P. 32–34. DOI: 10.32782/2522-4465.2024.2.32.
10. Patuk S. F. Formation and management of the system of innovative development at industrial enterprises of Ukraine. *Economic space*. 2025. No. 202. P. 237–241. DOI: 10.30838/EP.202.237-241.
11. Reshetnyak O. I., Gubareva I. O. The impact of human development management on ensuring the quality of life of the population and the innovativeness of countries around the world. *Business-inform*. 2025. No. 1. P. 71–79. DOI: 10.32983/2222-4459-2025-1-71-79.
12. Shtan M. V., Erokhin S. A., Pavlov V. V. Human capital in the system of sources of development of the national economy on innovative principles. *Current problems of economics*. 2021. No. 4 (238). P. 80–89. DOI: 10.30837/2522-5812.2021.4.80.
13. Lagodiienko, V., Popelo, O., Zybareva, O., Samiilenko, H., Mykytyuk, Y., Alsawwafi, F.M.A.S. (2022). Peculiarities of the management of the foreign economic activity of enterprises in current conditions of sustainability. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(4): 1215-1223. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.170420>