

DOI 10.31558/2307-2318.2024.1.3

УДК 331.658.15:338

JELClassification: O15, P41, M15

Зінченко О. А.

д.е.н., професор кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку
Криворізький національний університет

ORCID: 0000-0003-1156-1148

nvo.alta@gmail.com

Анісімова О. М.

д.е.н., завідувач кафедри інформаційних систем управління
Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID: 0000-0002-8016-9361

o.anisimova@donnu.edu.ua

Прігунов О. В.

к.е.н., старший викладач кафедри інформаційних систем управління
Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID: 0000-0003-1440-0809

prigunov@donnu.edu.ua

**ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ
І РЕГУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ, ЕКОНОМІЧНОЇ
БЕЗПЕКИ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ
ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ**

У статті сформульовано положення щодо системного стратегічного розвитку та регулювання людського капіталу інформаційного характеру з метою підвищення економічної безпеки та конкурентоспроможності підприємства за умов інформаційно-диджиталізаційної трансформації економіки. Визначено, що система стратегічного розвитку та регулювання людського капіталу повинна базуватись на забезпеченні постійного перспективного інформаційного розвитку персоналу підприємства: навчання працівників, підвищення їх кваліфікації, когнітивних характеристик та інформаційно-інноваційної спроможності. Актуалізовано дослідження потрійного ланцюгового взаємозв'язку категорій «інформаційна економіка» - «економічна безпека підприємства» - «людський капітал». Доведено, що стратегія регулювання людського капіталу підприємства становить собою науково обґрунтовану систему практичних управлінських дій та є складником загальної інформаційної стратегії підприємства. Запропоновано алгоритм функціонування комбінованої стратегії розвитку людського капіталу, економічної безпеки та конкурентоспроможності підприємства за умов інформаційно-цифрової трансформації економіки.

Ключові слова: людський капітал, система регулювання, цифрова трансформація, економічна безпека, інформаційна економіка, багаторівневе управління, національна економіка, інформаційна система

Рис. - 2, Літ. - 11.

O. Zinchenko

Doctor of Economics, professor, Department of Finance of Business Entities and Innovative Development, Kryvy Rih National University
ORCID: 0000-0003-1156-1148

nvo.alta@gmail.com

O. Anisimova

Doctor of Economics, Head of the Department of Management Information Systems, Vasyl' Stus Donetsk National University
ORCID: 0000-0002-8016-9361

o.anisimova@donnu.edu.ua

O. Prihunov

PhD in Economics, Senior Lecturer, Department of Management Information Systems, Vasyl' Stus Donetsk National University
ORCID: 0000-0003-1440-0809

prigunov@donnu.edu.ua

INFORMATION SYSTEM FOR STRATEGIC DEVELOPMENT AND REGULATION OF HUMAN CAPITAL, ECONOMIC SECURITY AND COMPETITIVENESS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

The article formulates provisions on the systemic strategic development and regulation of human capital of an informational nature with a view to improving the economic security and competitiveness of enterprise in the context of information and digitalization transformation of the economy. It has been determined that the system of strategic development and regulation of human capital should be based on ensuring the continuous perspective information development of enterprise personnel: training of employees, improvement of their qualifications, cognitive characteristics and information and innovation capacity. The study of the triple chain relationship between the categories of "information economy" - "economic security of enterprise" - "human capital" is updated. It is proved that the strategy for regulating the human capital of an enterprise is a scientifically based system of practical management actions and is a component of the overall information strategy of an enterprise. An algorithm for the functioning of a combined strategy for the development of human capital, economic security and competitiveness of an enterprise in the context of information and digital transformation of the economy is proposed.

Keywords: human capital, regulatory system, digital transformation, economic security, information economy, multi-level management, national economy, information system

Fig. - 2, Ref. – 11.

Постановка проблеми. Безспірним твердженням при характеристиці сучасного суспільства можна вважати те, що досягнення високих рівнів економічної безпеки та конкурентоспроможності постають пріоритетом стратегічного розвитку кожного підприємства. Крім того найважливішою особливістю сьогодення для усього світу виступає таке глобальне явище, яке формується у всіх сферах суспільства та економіки кожної країни - трансформаційні зміни інформаційного та цифрового характеру. Саме з цього витікає актуальність застосування оновлених підходів у всіх сферах діяльності підприємств. Конкурентоспроможність та економічна безпека підприємств базується на

впровадженні системи стратегічно орієнтованих заходів техніко – економічного, організаційно- управлінського, соціального та інформаційно-креативного характеру. Базовим елементом при цьому є розроблення та впровадження інформаційної системи стратегічного розвитку та регулювання людського капіталу, як основи фундаментальних зрушень в організаційній, управлінській та соціальній сферах, тому що від ефективності такої системи залежить результат діяльності всіх сфер підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз економічних досліджень стосовно нашої теми матиме декілька спрямувань. В першу чергу, відзначимо, що результати досліджень, пов'язаних з вивченням особливостей управління персоналом та людським капіталом підприємства, відображені у значній кількості робіт, наприклад [1-5 та ін.]. У таких роботах пропонуються підходи щодо формулювання або удосконалення сутності людського капіталу, формування системи стратегічного управління персоналом та людським капіталом, визначення методологічно- методичного інструментарію регулювання його розвитку та удосконалення тощо. З іншого боку, охарактеризуємо роботи авторів, присвячені економічній безпеці підприємства. Теоретико- методичним засадам стосовно її трактування, розробленню інструментів її підвищення, формулюванню положень щодо механізму її забезпечення присвячено дослідження [6-8 та ін.]. І по-третє, інформаційні трансформації у суспільстві, особливості формування інформаційної економіки та інформаційні системи досліджено у роботах [8- 11 та ін.], де більшість авторів наводять власне бачення сутності даних категорій, а також визначають специфічні характеристики економічних процесів, які протікатимуть за нових інформаційних умов, формулюють методичні підходи щодо спрощення адаптування до них підприємств, у тому числі характеризують особливості регулювання інформаційної спроможності персоналу тощо.

Формулювання цілей статті. Виходячи із окреслених вище проблем метою статті визначено формулювання положень щодо системного стратегічного розвитку та регулювання людського капіталу на інформаційній основі з метою підвищення економічної безпеки та конкурентоспроможності підприємства за умов диджиталізаційної трансформації економіки.

Виклад основного матеріалу. Система стратегічного розвитку та регулювання людського капіталу повинна, в першу чергу, базуватись на забезпеченні постійного перспективного розвитку персоналу підприємства. При цьому вона включатиме сукупності організаційних, економічних та соціальних важелів впливу на персонал на всіх шаблях управління ним: від навчання працівників, підвищення їх кваліфікації, когнітивних характеристик до інформаційно- інноваційної спроможності. Ці важелі охоплюватимуть організацію постійного навчання персоналу, формування необхідних навичок для ефективного адаптування до умов інформаційної економіки.

На цьому базуються наші підходи до визначення особливостей формування системи розвитку людського капіталу. При цьому важливо відзначити такі підходи авторів до цього питання. Так, у статті [1] автор стверджує, що «людський капітал - це нематеріальні колективні ресурси, якими володіють індивіди та групи в межах даного населення. Ці ресурси включають усі знання, таланти, навички, здібності, досвід, інтелект, підготовку, судження та мудрість, якими володіють індивідуально та колективно, загальна сума яких являє собою форму багатства, доступного націям та організаціям для досягнення їхніх цілей. Людський капітал доступний для створення матеріальних благ для економіки чи приватної фірми. У державній організації людський капітал доступний як ресурс для забезпечення суспільного добробуту. Те, як розвивається та управляється людський капітал, може бути одним із найважливіших

факторів, що визначають ефективність економіки та організації».

Згідно джерела [2] «людський капітал означає знання, навички та досвід, які мають працівники в економіці. Навички забезпечують економічну цінність, оскільки обізнана робоча сила може сприяти підвищенню продуктивності. Концепція людського капіталу полягає в усвідомленні того, що не всі мають однакові навички чи знання» [2].

У дослідженні [3] щодо трактування категорії «людський капітал» наведено таке: «Людський капітал можна в широкому сенсі визначити як запас знань, навичок та інших особистих характеристик, втілених в людях, які допомагають їм бути більш продуктивними. Інвестиції в людський капітал включають інвестиції в формальну освіту (раннє дитинство, формальна система шкільної та вищої освіти, програми навчання дорослих), а також неформальне навчання, навчання на робочому місці та досвід роботи. Більш широке його визначення також має включати здоров'я» [3].

Для розкриття ідеї нашого дослідження зупинимось також на огляді поняття «розвиток персоналу». Так, у роботі [4] надається трактування розвитку персоналу як «системного процесу безперервного професійного навчання працівників для підготовки до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників і вдосконалення соціальної структури персоналу». У дослідженні [5] такий розвиток визначається як «вміння кожного з працівників та всіх разом як єдиного організму швидко й ефективно сприймати та реалізувати різні нововведення». Отже, практично всі дослідники підтверджують те, що підвищення рівня людського капіталу підприємства на основі постійного розвитку його персоналу має тісний взаємозв'язок з економічними результатами підприємства, його економічною безпекою та конкурентоспроможністю.

Однак, виходячи з наведеного аналізу літератури, слід зазначити відсутність такого аспекту досліджень. Саме тому ми вважаємо доволі недослідженим визначений нами потрійний ланцюговий взаємозв'язок категорій «інформаційна економіка»-«економічна безпека підприємства» -«людський капітал». Дослідження цього симбіозу представляє собою достатньо новий напрям сучасної української економічної науки та вимагає свого детального висвітлення. Важливими питаннями за таких умов є визначення взаємного зв'язку та взаємного впливу даних категорій.

Значна кількість сучасних наукових шкіл, які досліджують людський капітал, намагаються розробити методiku вимірювання впливу заходів регулювання людського капіталу, які мають на меті отримання відстрочених результатів. При цьому абсолютно всі учені та практики шляхом як теоретичних, так і емпіричних досліджень дістають безумовного висновку, який полягає у таких положеннях.

1. Чим у більш ранньому віці вкладаються всі регулюючі чинники в формування людського капіталу, тим могутніший ефект вони матимуть. (На жаль, на рівні підприємств проконтролювати та обрахувати економічну ефективність таких заходів наразі ми не вбачаємо можливим, але цей постулат є аксіоматичним та загальновизнаним).

2. Економічна ефективність функціонування системи регулювання людського капіталу на підприємствах має повну залежність від системності та перманентності заходів щодо регулювання людського капіталу.

3. Економічна безпека та конкурентоспроможність підприємства як прямо, так і опосередковано залежить від інвестування в людський капітал.

Ми також неухильно підтверджуємо актуальність даних положень.

Базуючись на загальновідомих підходах стосовно формування економічних

систем на підприємстві запропонуємо наступні методики.

Стратегія регулювання людського капіталу підприємства представляє собою науково обґрунтовану систему практичних управлінських дій.

Така стратегія регулювання людського капіталу підприємства слугуватиме складовою загальної стратегії підприємства і водночас сприятиме запровадженню в діяльність ключових положень цієї стратегії, включаючи цільове орієнтування на досягнення економічної безпеки та конкурентоспроможності підприємства.

Основною метою системної інформаційної стратегії регулювання людського капіталу підприємства є впровадження інноваційних технологій, новітніх інформаційних, диджиталізаційних методів у всі процеси на підприємстві та підготовку персоналу до такого впровадження (з метою підвищення рівня економічної безпеки та конкурентоспроможності підприємства) (рис. 1).



Рисунок 1 – Послідовність функціонування системи стратегічного регулювання людського капіталу промислового підприємства на інформаційній основі, де ССРЛКП-система стратегічного регулювання людського капіталу підприємства

Розглянемо детальніше окреслені нами функціональні складові інформаційної системи стратегічного регулювання людського капіталу на прикладі підприємства.

I – II етапи. Визначення цілей та розробка стратегії ССРЛКП. Оскільки така

система стратегічного управління та регулювання є багаторівневою, слід урахувати необхідність формулювання системи довгострокових та короткострокових цілей для кожного щабля (або суб'єкта) управління в залежності від його повноважень та функцій у досліджуваній системі господарських відносин. Розробці відповідної стратегії приділимо нижче більш детальну увагу.

III етап. Поточне планування СРЛКП. Не потребує доведення, що впровадження стратегічних планів у будь-якому економічному процесі обов'язково повинні деталізуватись на рівні поточного планування. Поточні плани підприємства, пов'язані з людським капіталом, зазвичай, найбільш непрогнозовані та такі, що мають значний інтервал похибки. Спланувати, прогнозувати стан людського капіталу доволі складно. Однак, важливо, що будь-які заходи, спрямовані на мотивування заохочення персоналу у поточному періоді матимуть синергетичний ефект не лише у поточному періодах, але і на перспективу. Отже, важливість детальної проробки у поточних планах таких заходів має стратегічне значення.

IV- V етапи. Формування організаційного механізму та використання економічних важелів ССРЛКП. На основі стратегічного та поточного планування формується відповідний організаційно-економічний механізм регулювання людського капіталу. Цей механізм передбачає, які суб'єкти та об'єкти фігуруватимуть у даному процесі, якими методами та принципами послугуватимуться, на які цілі орієнтуватимуться. Розроблятиметься система функціональних заходів мотивування персоналу стосовно його інноваційної активності, зростання його інформаційно-цифрової спроможності, стимулювання бажання людей до постійного саморозвитку, до когнітивно-креативного самовдосконалення. Впроваджується механізм навчання персоналу, підвищення кваліфікації тощо. Важливо відзначити, що автори цитованої вище статті [1] підкреслюють необхідність довготермінових та перспективних фінансових вкладень у формування людського капіталу, які стосуються не лише поточних періодів, але і стратегічних періодів. Тобто, вкладання в людський капітал мають неоднозначні вектори отримання ефекту. По-перше, цей ефект ми можемо вбачати у сьогоdnішньому періоді. По – друге, опосередковано ми отримуємо прямо зараз та у найближчій перспективі значну кількість ефектів у всіх сферах діяльності підприємства - такий ефект від регулювання, оптимізації та фінансування людського капіталу математичними способами виміряти доволі складно, але вони проявлятимуться абсолютно у всіх сферах його діяльності і матимуть значний позитивний вплив на його сумарні фінансові результати.

VI етап. Визначення складових та регламентування ієрархії суб'єктів ССРЛКП. Визначається певна структура та ієрархія суб'єктів та об'єктів системи стратегічного регулювання людського капіталу підприємства, виходячи із їх функцій, повноважень та ролі у сформованій структурі підприємства.

Враховувати при цьому потрібно також і специфіку виробничого процесу, особливості та характеристики кадрового потенціалу, величину рівня інтелектуального капіталу підприємства та його ефективність, рівень інноваційності та інформаційності процесів на підприємстві та у його екзосистемі, рівень корпоративної культури, особливості формування і реалізації стратегічних планів тощо.

VII- VIII етапи. Діагностування СРЛКП, виявлення резервів її поліпшення та можливих ризиків та постійний контроль та коригування. Етап контролю, діагностування та виявлення резервів для системи стратегічного регулювання людського капіталу підприємства, як і для будь-якої системи є визначальним, оскільки лише за рахунок своєчасного контролю, виявлення слабких місць та їх коригування підприємство найбільш ефективно використовуватиме потенціал людського капіталу.

Далі зупинимось на більш детальному розгляді визначеного вище базового етапу-розробці стратегії розвитку та регулювання людського капіталу.

Як і для будь-якої іншого об'єкту регулювання, для регулювання людського

капіталу необхідні, в першу чергу, чітко поставлена мета і вірно вибрана стратегія. Стратегія розвитку та регулювання людського капіталу підприємства регламентується двома його ключовими властивостями: 1) обсягом, специфікою та обмеженнями використання наявного потенційного людського капіталу; 2) урахуванням особливостей інформаційних трансформацій у економіці.

Як відомо, розробка стратегії здійснення будь-якого процесу є одним із базових його етапів. Формування стратегії розвитку та регулювання людського капіталу підприємства в умовах інформаційної трансформації економіки, на нашу думку, матиме певні особливості (з урахуванням специфічних особливостей етапу цифровізації економіки). На рис. 2 у найбільш узагальненому, концептуальному вигляді візуалізовано наше бачення формування комбінованої стратегії розвитку людського капіталу, економічної безпеки та конкурентоспроможності підприємства за умов цифрової трансформації вітчизняної економіки.

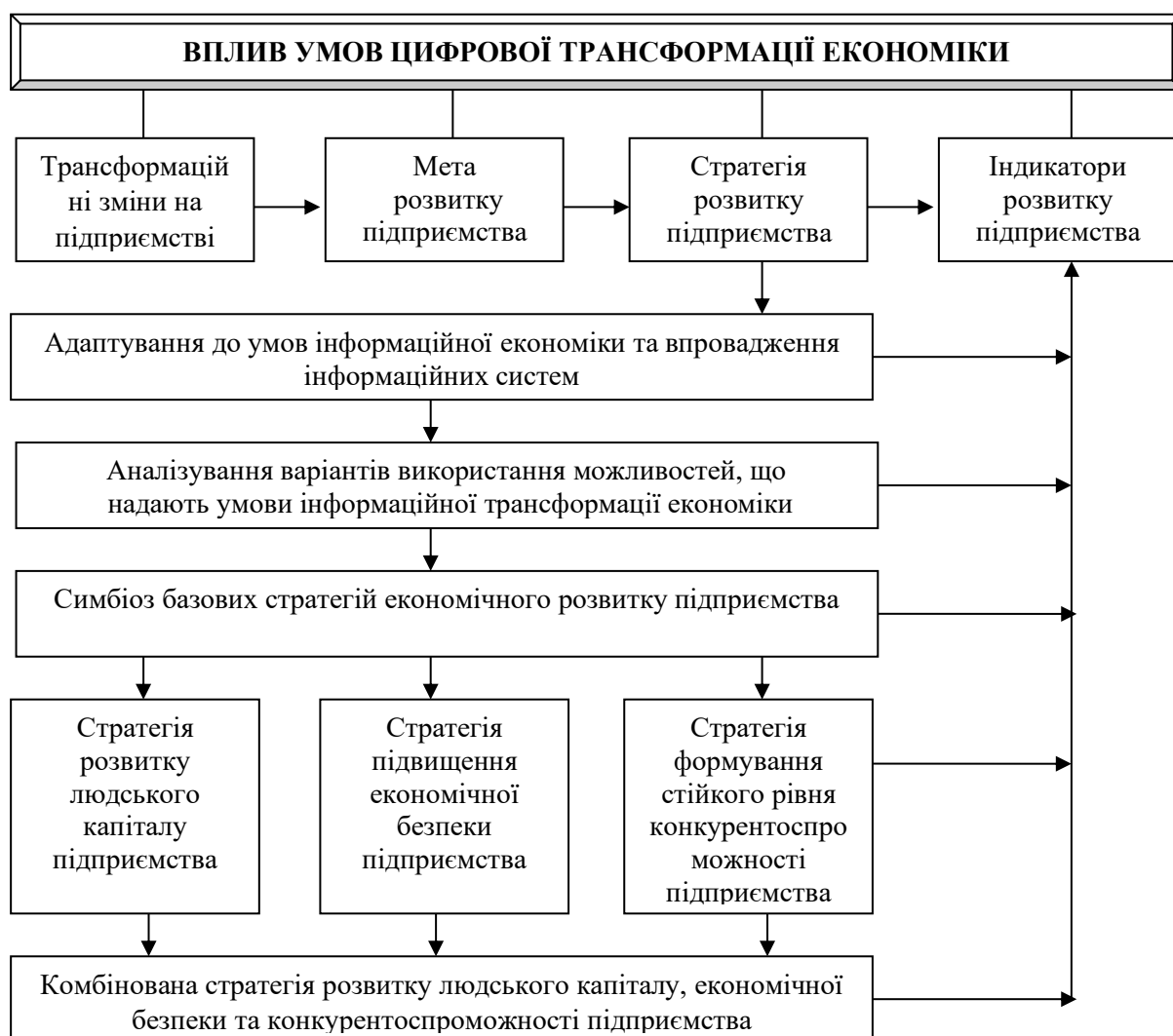


Рисунок - 2 Алгоритм формування комбінованої стратегії розвитку людського капіталу, економічної безпеки та конкурентоспроможності підприємства за умов інформаційно –цифрової трансформації економіки

Розроблення стратегій на всіх рівнях підприємств та їх впровадження слугують важливими передумовами досягнень значної результативності діяльності. Задля цього

доцільно застосовувати систему заходів, методів та принципів стратегічного регулювання, орієнтиром яких визначимо забезпечення економічної безпеки та стійкої конкурентоспроможності підприємства. Доцільно застосовувати з цією метою методики розробки системи стратегій. Здебільшого науковці сутність стратегії детермінують у якості розробки необхідного обґрунтованого комплексного плану, який здійснюється для досягнення цілей та стратегічної мети створення підприємства. Згідно іншого підходу як стратегія підприємств визначається певний комплекс процедур, спрямованих на дотримання стійкої конкуренції підприємства. У нашому дослідженні ми дотримуватимемось останнього згаданого підходу, тому що вважаємо, що в основу досягнення високого рівня економічної безпеки та сталої конкурентоспроможності кожним підприємством повинне бути покладене функціонування системи стратегічного розвитку та регулювання людського капіталу, яка враховуватиме та коригуватиме впливи всіх об'єктивних та суб'єктивних факторів. В нашому випадку в основу комбінованої стратегії підприємства покладено такі складові: стратегія розвитку людського капіталу підприємства; стратегія підвищення економічної безпеки підприємства і стратегія формування стійкого рівня конкурентоспроможності підприємства.

Основою комбінації даних трьох стратегій є стратегія розвитку людського капіталу підприємства, оскільки в умовах інформаційної економіки людина постає у якості базового ланцюга усіх процесів. Як би парадоксально це не виглядало, але за умов підвищення ролі цифровізації в економіці роль людини у загальних економічних процесах зросла, оскільки в тій незначній кількості етапів господарювання, де задіяні люди (а не програми, цифрові технології), найважливішими чинниками виступають їх інформаційна спроможність, когнітивні та креативні здібності, спроможність до інноваційного швидкого прийняття рішень.

Особливість взаємного зв'язку та взаємного впливу ключових складників запропонованої комбінованої стратегії характеризується їх сутністю, наповненістю, формами впливів, підпорядкованостями та ціле поляганням.

Висновки. Таким чином, у даній статті наведені авторські погляди на удосконалення методики системного стратегічного розвитку та регулювання людського капіталу на інформаційній основі для забезпечення його адаптації до умов інформаційної трансформації економіки з метою підвищення рівня економічної безпеки та конкурентоспроможності підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Human capital. Economics. Richard Huff. The Editors of Encyclopaedia Britannica. URL: <https://www.britannica.com/money/human-capital> (дата звернення: 20.01.2024).
2. Steven Nickolas. Human Capital & Economic Growth: What's the Relationship. URL: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/what-relationship-between-human-capital-and-economic-growth.asp> (дата звернення: 20.01.2024).
3. ОЕСІД. The importance of human capital for economic outcomes. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/7b4325d9-en/index.html?itemId=/content/component/7b4325d9-en> (дата звернення: 15.01.2024).
4. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. К.: КНЕУ, 2006. 397 с.
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с. URL <http://studentbooks.com.ua/content/view/319/39/1/2/>
6. Tkachenko T., Pohrebniak A., Radchenko H., Liubokhynets L., Budnik M.

Methodical principles of the competitiveness assessment of industrial enterprises in the conditions of the circular economy formation. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2022. Vol. 44, No. 1. P. 95-102.

7. Popelo O., Shaposhnykov K., Popelo O., Hrubliak O., Malyshev V., Lysenko Z. The influence of digitalization on the innovative strategy of the industrial enterprises development in the context of ensuring economic security. *International Journal of Safety and Security Engineering*. 2023. Vol. 13, No. 1. P. 39-49.

8. Тульчинська С. О., Зінченко Д. С. Аналітичні передумови дослідження інформаційної економіки та особливості її впливу на складники економічної безпеки підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. Вип. 16. С. 30-35. (DOI: 10.32702/2306-6814.2023.16.30)

9. Трансформаційні процеси у суспільній та соціокультурній сферах України: монографія / Анісімова О. М. та ін. ; Донець. нац. ун-т ім. Василя Стуса. Вінниця : Нілан - ЛТД, 2021. 185 с.

10. Potudanskaya V. F., Borovskikh N. V., Kipervar E. A. Problems of formation and development of the innovative potential of workers of light industry enterprises. *Espacios*. 2017. Vol. 38, № 49. 9 p. URL: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n49/a17v38n49p09.pdf> (дата звернення 30.12.2023).

11. Котьякалова-Литвин І. В. Інформаційна економіка: нова парадигма управління підприємством. *Економіка. Фінанси. Менеджмент*. 2019. №4. С. 77-82. URL: <http://efm.vsau.org/storage/articles/November2019/uW3qMCttoQgYm8DsPfvB.pdf> (дата звернення 10.01.2024).

REFERENCES

1. Human capital. Economics. Richard Huff. The Editors of Encyclopaedia Britannica. URL: <https://www.britannica.com/money/human-capital> (data zvernennia: 20.01.2024).

2. Steven Nickolas. Human Capital & Economic Growth: Whats the Relationship. URL: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/what-relationship-between-human-capital-and-economic-growth.asp> (data zvernennia: 20.01.2024).

3. OESID. The importance of human capital for economic outcomes. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/7b4325d9-en/index.html?itemId=/content/component/7b4325d9-en> (data zvernennia: 15.01.2024).

4. Menedzhment personalu (2006) V. M. Daniuk, V. M. Petiukh, S. O. Tsymbaliuk ta in. K.: KNEU, 397 s.

5. Zavinovska H. T. (2003) *Ekonomika pratsi: Navch. posibnyk*. K.: KNEU, 300 s. URL <http://studentbooks.com.ua/content/view/319/39/1/2/>

6. Tkachenko T., Pohrebniak A., Radchenko H., Liubokhynets L., Budnik M. (2022). Methodical principles of the competitiveness assessment of industrial enterprises in the conditions of the circular economy formation. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. Vol. 44, No. 1., 95-102.

7. Popelo O., Shaposhnykov K., Popelo O., Hrubliak O., Malyshev V., Lysenko Z. (2023). The influence of digitalization on the innovative strategy of the industrial enterprises development in the context of ensuring economic security. *International Journal of Safety and Security Engineering*. Vol. 13, No. 1., 39-49.

8. Tulchynska S. O., Zinchenko D. S. (2023). Analitychni peredumovy doslidzhennia informatsiinoi ekonomiky ta osoblyvosti yii vplyvu na skladnyky ekonomichnoi bezpeky pidpriemstv. *Investytsii: praktyka ta dosvid*. №16., 30-35. DOI: 10.32702/2306-

6814.2023.16.30

9. Transformatsiini protsesy u suspilnii ta sotsiokulturnii sferakh Ukraini: monohrafiia / Anisimova O. M. ta in. (2021) ; Donets. nats. un-t im. Vasylia Stusa. Vinnytsia : Nilan - LTD, 185 s.

10. Potudanskay V. F., Borovskikh N. V., Kipervar E. A. (2017). Problems of formation and development of the innovative potential of workers of light industry enterprises. *Espacios*. Vol. 38, № 49. P. 9. URL: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n49/a17v38n49p09.pdf> (data zvernennia 30.12.2023).

11. Kotkalova-Lytvyn I. V. (2019) Informatsiina ekonomika: nova paradyhma upravlinnia pidpriumstvom. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment*. №4., 77-82. URL: <http://efm.vsau.org/storage/articles/November2019/uW3qMCttoQgYm8DsPfvB.pdf> (data zvernennia 10.01.2024).