

Аліна С. Олійник¹, Володимир С. Тютюнник²

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В статті досліджено теоретико-методологічні основи розвитку працівників у системі інноваційного менеджменту сучасних підприємств. Доведено, що розвиток працівників в сучасних умовах стає одним із центральних елементів конкурентоспроможності підприємств, оскільки забезпечує гнучкість та адаптивність організацій до швидкозмінних умов. Підготовка кваліфікованих кадрів, здатних генерувати нові ідеї та втілювати інноваційні рішення, є основою для забезпечення довгострокової стійкості підприємства на ринку. Методологічні підходи до розвитку працівників у системі інноваційного менеджменту надають сучасним підприємствам інструментарій для ефективного планування, реалізації та контролю програм розвитку персоналу, інтегрованих у загальну стратегію інноваційного розвитку. Це включає підготовку працівників до впровадження нових технологій, адаптацію до цифрової трансформації та розширення їхніх компетенцій у таких сферах, як креативне мислення, управління змінами та лідерство. Інноваційний менеджмент є комплексним процесом, спрямованим на підвищення ефективності адаптивних підприємств через системне впровадження нововведень. Його успішне використання залежить від здатності підприємства до адаптації, стратегічного мислення та створення умов для генерації інновацій. Розвиток персоналу є критично важливою складовою інноваційної стратегії, оскільки саме працівники здатні реалізувати інноваційні ініціативи та забезпечити їх успіх. Інвестиції в розвиток людського капіталу підсилюють здатність організації швидко реагувати на зміни та забезпечують довгострокову конкурентоспроможність на ринку. Зарубіжний досвід управління розвитком персоналу в агропродовольчому секторі показує важливість системного підходу до навчання та розвитку кадрів, що включає технологічні інновації, гнучкі моделі управління, партнерство з освітніми закладами та орієнтацію на безперервне навчання. Ці практики можуть бути успішно адаптовані і до вітчизняних умов, сприяючи розвитку конкурентоспроможних та інноваційно орієнтованих підприємств у аграрному секторі.

Ключові слова: теоретико-методологічні основи, розвиток, працівники, управління персоналом, система, інноваційний менеджмент.

Табл. 1. Лім. 10.

DOI: 10.32752/1993-6788-2024-1-279-186-193

Alina Oliinyk, Volodymyr Tiutiunnyk

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF EMPLOYEE DEVELOPMENT IN THE SYSTEM OF INNOVATION MANAGEMENT OF MODERN ENTERPRISES

The article examines the theoretical and methodological foundations of employee development in the innovative management system of modern enterprises. It has been proven that the development of employees in modern conditions becomes one of the central elements of the competitiveness of enterprises, as it ensures the flexibility and adaptability of organizations to rapidly changing conditions. The training of qualified personnel capable of generating new ideas and implementing innovative solutions is the basis for ensuring the long-term stability of the enterprise on the market. Methodological

¹ Poltava State Agrarian University, Ukraine.

² Poltava State Agrarian University, Ukraine.

approaches to the development of employees in the system of innovative management provide modern enterprises with tools for effective planning, implementation and control of personnel development programs integrated into the general strategy of innovative development. This includes training employees to adopt new technologies, adapt to digital transformation, and expand their competencies in areas such as creative thinking, change management, and leadership. Innovation management is a complex process aimed at improving the efficiency of adaptive enterprises through the systematic introduction of innovations. Its successful use depends on the enterprise's ability to adapt, strategic thinking and create conditions for the generation of innovations. Personnel development is a critical component of an innovation strategy, as it is employees who are able to implement innovative initiatives and ensure their success. Investments in the development of human capital strengthen the organization's ability to quickly respond to changes and ensure long-term competitiveness in the market. The foreign experience of managing the development of personnel in the agri-food sector shows the importance of a systematic approach to training and development of personnel, which includes technological innovations, flexible management models, partnership with educational institutions and orientation to continuous learning. These practices can be successfully adapted to domestic conditions, contributing to the development of competitive and innovatively oriented enterprises in the agricultural sector.

Keywords: *theoretical and methodological foundations, development, employees, personnel management, system, innovative management.*

Peer-reviewed, approved and placed: 16.09.2024.

Постановка проблеми. У сучасних умовах швидкого технологічного прогресу, глобалізації та цифровізації бізнесу підприємства стикаються з необхідністю постійного оновлення своїх процесів, інноваційного розвитку та адаптації до нових ринкових викликів. При цьому ключовою складовою успішного впровадження інноваційних стратегій є розвиток людських ресурсів – працівників, які здатні ініціювати, підтримувати та реалізовувати зміни. Теоретико-методологічні основи розвитку працівників в рамках інноваційного менеджменту забезпечують фундамент для формування сучасних підходів до управління персоналом. Таким чином, актуальність дослідження теоретико-методологічних основ розвитку працівників у системі інноваційного менеджменту полягає в тому, що це сприяє формуванню інноваційного потенціалу підприємств, забезпечує стійке зростання та адаптацію до змін, а також створює базис для довгострокового успіху в умовах глобальної конкуренції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток працівників стає одним із центральних елементів конкурентоспроможності підприємств, оскільки забезпечує гнучкість та адаптивність організацій до швидкозмінних умов. Підготовка кваліфікованих кадрів, здатних генерувати нові ідеї та втілювати інноваційні рішення, є основою для забезпечення довгострокової стійкості підприємства на ринку. Методологічні підходи до розвитку працівників у системі інноваційного менеджменту надають підприємствам інструментарій для ефективного планування, реалізації та контролю програм розвитку персоналу, інтегрованих у загальну стратегію інноваційного розвитку. Це включає підготовку працівників до впровадження нових технологій, адаптацію до цифрової трансформації та розширення їхніх компетенцій у таких сферах, як креативне мислення, управління змінами та лідерство.

Актуальність питання розвитку працівників в інноваційній системі також зумовлена тенденцією до автоматизації та роботизації багатьох процесів, що

потребує від персоналу нових знань і вмінь для ефективної роботи з сучасними технологіями. Традиційні підходи до управління персоналом стають недостатніми в умовах постійного оновлення знань, тому впровадження інноваційного підходу до розвитку працівників є необхідністю для успішної діяльності підприємства. Крім того, розвиток персоналу сприяє формуванню інноваційної корпоративної культури, що є однією з головних умов успішного функціонування підприємства в сучасному конкурентному середовищі. Це дозволяє створити умови для підтримки ініціатив, генерації нових ідей та стимулювання креативності в межах організації.

Мета дослідження цієї статті полягає в теоретико-методологічних основах розвитку працівників у системі інноваційного менеджменту.

Основні результати дослідження. Інноваційний менеджмент як самостійна галузь управлінської науки виник на стику управлінських підходів і практик розвитку технологій, що спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності організацій в умовах швидких змін у зовнішньому середовищі. Його сутність полягає в управлінні процесами створення, розвитку та впровадження інновацій, що дозволяє підприємствам не лише реагувати на зміни, але й активно їх формувати, забезпечуючи собі лідерські позиції в галузі.

Основою інноваційного менеджменту є системний підхід до управління інноваціями, який включає всі етапи інноваційного циклу: від генерування ідей та досліджень до їхнього комерційного використання та подальшого вдосконалення. На відміну від традиційного управління, де акцент робиться на ефективності та стабільності операцій, інноваційний менеджмент концентрується на пошуку нових можливостей, адаптації до змін і розвитку нових компетенцій.

Важливою складовою інноваційного менеджменту є взаємодія між внутрішніми ресурсами підприємства, такими як наявні технології, компетенції персоналу, організаційна культура, і зовнішнім середовищем, яке включає ринкові умови, технічний прогрес та законодавчі зміни. Ця взаємодія визначає стратегію інноваційного розвитку, де ключовою метою стає створення довгострокових конкурентних переваг через системне управління змінами.

Концептуальні основи інноваційного менеджменту ґрунтуються на таких принципах, як гнучкість, креативність та проактивність. Гнучкість дозволяє швидко адаптуватися до нових умов ринку, креативність забезпечує генерацію нових ідей, а проактивність означає активний пошук нових рішень замість пасивного реагування на виклики. Ці принципи спрямовані на створення інноваційного середовища всередині підприємства, де постійне вдосконалення та новаторство стають не винятком, а нормою.

Інноваційний менеджмент охоплює різні аспекти діяльності підприємства, включаючи управління проектами, стратегії розвитку, впровадження нових технологій та роботу з людськими ресурсами. Центральною темою є інтеграція інновацій у всі процеси організації, що вимагає не лише технічних змін, але й трансформації управлінських підходів та організаційної культури. Підприємства, які успішно застосовують інноваційний менеджмент, орієнтовані на постійне навчання, експерименти та швидке впровадження нових рішень.

Розвиток працівників у сучасних умовах є ключовою складовою ефективного функціонування будь-якої організації. У світі, де швидкі зміни в технологіях, ринкових умовах та споживчих потребах стають нормою, підприємства постійно стикаються з необхідністю адаптації та підвищення своєї конкурентоспроможності. У цих умовах розвиток персоналу виходить на перший план як інструмент для забезпечення ефективної роботи, підвищення продуктивності та впровадження інновацій.

Поняття розвитку працівників можна визначити як систематичний процес вдосконалення знань, навичок, компетенцій та професійних якостей, що дозволяє працівникам ефективніше виконувати свої завдання і адаптуватися до змін у бізнес-середовищі. Цей процес є безперервним і охоплює не лише навчання новим професійним навичкам, але й розвиток таких важливих аспектів, як лідерство, управління змінами та стратегічне мислення. У сучасних умовах, коли вимоги до працівників постійно зростають, акцент робиться не лише на вузькоспеціалізованих знаннях, а й на багатофункціональності, креативності та здатності до інновацій.

Види розвитку працівників можна поділити на кілька основних категорій, що залежать від мети, методів та контексту їхнього використання (табл. 1).

Таблиця 1. Види розвитку працівників в системі управління підприємством

Вид розвитку	Сутність
Професійний	зосереджений на удосконаленні специфічних навичок і знань, необхідних для виконання певних завдань у рамках конкретної професії
Особистісний	спрямований на формування та вдосконалення таких навичок, як креативність, адаптивність, критичне мислення та здатність до самоорганізації
Кар'єрний	передбачає довгострокове планування кар'єрного шляху працівника, яке включає підвищення кваліфікації, отримання нових компетенцій і розвиток лідерських якостей
Технологічний	забезпечує не лише підвищення продуктивності, але й адаптацію працівників до роботи в умовах, що постійно змінюються, та дозволяє їм бути на крок попереду технологічних викликів
Лідерський	спрямований на формування управлінських і лідерських компетенцій, що є необхідними для керівників різних рівнів

Професійний розвиток зосереджений на удосконаленні специфічних навичок і знань, необхідних для виконання певних завдань у рамках конкретної професії. Це може бути навчання новим технологіям, освоєння нових інструментів або поглиблення знань у вузькоспеціалізованій сфері. Професійний розвиток передбачає постійне вдосконалення існуючих компетенцій і освоєння нових, що дозволяє працівникам підтримувати високий рівень професіоналізму і відповідати сучасним вимогам ринку.

Особистісний розвиток спрямований на формування та вдосконалення таких навичок, як креативність, адаптивність, критичне мислення та здатність до самоорганізації. Цей вид розвитку допомагає працівникам не лише професійно зростати, але й розширювати свій світогляд, покращувати комунікатив-

ні навички та здатність до прийняття самостійних рішень. Сучасний бізнес все більше потребує працівників, які можуть не лише ефективно виконувати поставлені перед ними завдання, але й активно впливати на розвиток організації, генеруючи нові ідеї та підходи до вирішення проблем.

Кар'єрний розвиток передбачає довгострокове планування кар'єрного шляху працівника, яке включає підвищення кваліфікації, отримання нових компетенцій і розвиток лідерських якостей. В умовах глобалізації та інтенсивної конкуренції компанії зацікавлені у створенні умов для кар'єрного зростання своїх співробітників, що дозволяє не лише утримувати таланти, але й формувати з них лідерів, здатних ефективно керувати змінами та впроваджувати інновації.

Технологічний розвиток набуває особливої актуальності в умовах цифрової трансформації бізнесу. З появою нових технологій і автоматизації багатьох бізнес-процесів працівники стикаються з необхідністю швидко освоювати нові інструменти та програмне забезпечення. Технологічний розвиток забезпечує не лише підвищення продуктивності, але й адаптацію працівників до роботи в умовах, що постійно змінюються, та дозволяє їм бути на крок попереду технологічних викликів.

Лідерський розвиток спрямований на формування управлінських і лідерських компетенцій, що є необхідними для керівників різних рівнів. В умовах, коли організації потребують гнучкого управління, здатного швидко реагувати на зміни, розвиток лідерських якостей у працівників стає критично важливим. Це передбачає навчання навичкам стратегічного планування, управління змінами, прийняття рішень та формування ефективних команд.

У сучасних умовах підприємства дедалі більше акцентують увагу на розвитку своїх працівників, усвідомлюючи, що це не лише засіб підвищення ефективності їхньої роботи, але й важливий інструмент забезпечення конкурентних переваг на ринку. Розвиток персоналу стає частиною загальної стратегії організацій, орієнтованої на довгостроковий успіх, що дозволяє не лише покращувати поточні результати, але й забезпечувати сталість у майбутньому.

Розвиток персоналу є ключовим елементом інноваційної стратегії підприємства, що забезпечує здатність організації адаптуватися до динамічних змін ринку та технологічних новацій. У сучасних умовах глобалізації та швидкого прогресу технологій підприємства стикаються з необхідністю не лише впроваджувати інновації, але й готувати свій персонал до роботи в умовах постійних змін. Без належної уваги до розвитку працівників, будь-яка інноваційна стратегія залишається лише на папері, оскільки саме люди є рушійною силою впровадження нових ідей і технологій.

Інноваційна стратегія передбачає постійний пошук нових рішень і вдосконалення існуючих процесів, що вимагає від персоналу відповідних знань, навичок та здатності швидко опановувати нові технології й методи роботи. Розвиток працівників сприяє не лише підвищенню їхньої професійної кваліфікації, але й стимулює їхню креативність, відкритість до інновацій та здатність працювати в умовах невизначеності.

У контексті інноваційної стратегії розвиток персоналу має кілька важливих аспектів. По-перше, він забезпечує підприємство фахівцями, які можуть

не лише виконувати традиційні завдання, але й брати активну участь у розробці та впровадженні нових технологій, процесів і продуктів. Це досягається через безперервне навчання, перекваліфікацію та розвиток лідерських якостей, що дозволяє працівникам бути більш мобільними та адаптованими до швидких змін. По-друге, розвиток персоналу сприяє формуванню корпоративної культури, орієнтованої на інновації, де постійне навчання і самовдосконалення стають частиною щоденної діяльності.

Управління людським капіталом в умовах інноваційної стратегії передбачає не лише інвестування в навчання, але й створення середовища, яке сприяє розвитку. Це може включати створення умов для взаємодії між різними відділами, спільну роботу над проектами, обмін знаннями та досвідом, що дозволяє генерувати нові ідеї та впроваджувати їх на практиці. Розвиток персоналу в такому середовищі стає не лише засобом підвищення кваліфікації, але й механізмом створення нових інноваційних рішень.

Успіх інноваційної стратегії залежить також від здатності керівників залучати працівників до процесу інноваційного розвитку. Це включає мотивацію до навчання, надання можливостей для професійного зростання та підтримку у впровадженні нових ідей. Розвиток працівників дозволяє підприємствам забезпечити собі конкурентні переваги через впровадження інновацій, підвищення ефективності та створення унікальних продуктів і послуг.

Управління розвитком персоналу в інноваційних компаніях агропродовольчого сектору є важливою складовою їхнього успіху на глобальному ринку. В умовах швидкого розвитку технологій, цифрової трансформації та зростання попиту на стійке виробництво, компанії цієї галузі стикаються з необхідністю не лише впроваджувати інновації у виробництво, але й постійно вдосконалювати компетенції своїх працівників. Зарубіжний досвід управління розвитком персоналу в інноваційних агропродовольчих компаніях є корисним прикладом того, як систематичний підхід до навчання і розвитку кадрів може сприяти досягненню стратегічних цілей та підвищенню ефективності.

Однією з провідних тенденцій у закордонних компаніях агропродовольчого сектору є акцент на інтеграцію новітніх технологій у процеси управління персоналом. Наприклад, у Нідерландах та США активно впроваджуються системи автоматизованого навчання, які дозволяють працівникам отримувати доступ до навчальних матеріалів, курсів і тренінгів через онлайн-платформи. Такий підхід забезпечує персоналу можливість постійно вдосконалювати свої знання, що особливо важливо в умовах динамічних змін технологій у галузі. Це дозволяє співробітникам ефективно працювати з інноваційними рішеннями, такими як автоматизація процесів збору врожаю, використання дронів для моніторингу полів або аналізу ґрунту, а також робота з програмним забезпеченням для оптимізації виробничих процесів.

Зарубіжні компанії також активно використовують принципи навчання протягом усього життя, що передбачає не лише професійний розвиток, але й вдосконалення особистісних та лідерських якостей. Наприклад, у Канаді багато агропродовольчих компаній запроваджують програми розвитку для працівників, що включають тренінги з управління змінами, розвитку критичного мислення та адаптації до нових бізнес-моделей. Це дозволяє працівникам не

тільки ефективніше виконувати свої завдання, але й брати активну участь у впровадженні інновацій, стаючи рушіями змін.

Крім того, значна увага приділяється розвитку крос-функціональних навичок, що дозволяє працівникам брати участь у різних проектах та сприяти інноваціям у всіх аспектах виробництва та управління. У Новій Зеландії та Австралії інноваційні агропродовольчі компанії стимулюють працівників до участі у міждисциплінарних командах, що працюють над спільними проектами з науковими інститутами та технологічними компаніями. Це сприяє обміну знаннями між різними сферами та дозволяє впроваджувати нові підходи до вирощування, переробки та зберігання продуктів.

Окремо варто звернути увагу на впровадження в компаніях підходів до гнучкого управління персоналом. У Швеції та Данії активно використовуються моделі гнучкого робочого графіка та віддаленої роботи, що дозволяє працівникам краще поєднувати особисте життя з професійними обов'язками, одночасно забезпечуючи високий рівень продуктивності. Такі моделі також сприяють підвищенню лояльності персоналу та залученню молодих фахівців, які цінують баланс між роботою та особистим життям.

Успішний досвід агропродовольчих компаній в Німеччині демонструє важливість партнерства з освітніми закладами та науковими інститутами для розвитку професійних компетенцій працівників. Багато компаній інвестують у спільні навчальні програми, які дозволяють працівникам не тільки освоювати нові професійні знання, але й брати участь у наукових дослідженнях та розробці нових технологій. Це дозволяє аграрним підприємствам бути на передовій у сфері інновацій і ефективно використовувати результати наукових досягнень у своїй діяльності.

Висновки. Інноваційний менеджмент є комплексним процесом, спрямованим на підвищення ефективності підприємства через системне впровадження нововведень. Його успішне використання залежить від здатності підприємства до адаптації, стратегічного мислення та створення умов для генерації інновацій. Розвиток персоналу є критично важливою складовою інноваційної стратегії, оскільки саме працівники здатні реалізувати інноваційні ініціативи та забезпечити їх успіх. Інвестиції в розвиток людського капіталу підсилюють здатність організації швидко реагувати на зміни та забезпечують довгострокову конкурентоспроможність на ринку. Зарубіжний досвід управління розвитком персоналу в агропродовольчому секторі показує важливість системного підходу до навчання та розвитку кадрів, що включає технологічні інновації, гнучкі моделі управління, партнерство з освітніми закладами та орієнтацію на безперервне навчання. Ці практики можуть бути успішно адаптовані і до вітчизняних умов, сприяючи розвитку конкурентоспроможних та інноваційно орієнтованих підприємств у аграрному секторі.

1. Бубенко П. Т., Димченко О. В. Теоретико-методичні складові розвитку інноваційної економіки та інвестицій: монографія. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 232 с.

2. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / за ред. М.В. Семикіної. Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. 320 с.

3. Кашена Н. Б., Чміль Є. Л. Теоретико-методичні засади аналізу інноваційного розвитку підприємства. Економіка та суспільство. Випуск 43. 2022. ULR: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-56>

4. Мартинюк М. П., Олійник А. С., Лебедева Н. А., Большакова Є. Л. Інноваційно-орієнтований менеджмент в політиці сталого землекористування підприємств агропродовольчої сфери економіки. *Агросвіт*. 2024. № 4. С. 72-79.

5. Мартинюк М.П., Олійник А. С., Нечипоренко К. В., Управління інноваційним потенціалом землекористування аграрних підприємств у контексті сучасних безпекових викликів. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. Том 8. № 4. С. 359–365.

6. Назаренко С., Малиновський А. Інноваційні методи мотивації на сучасному торговому підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2023. № 57. ULR: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-39>

7. Олійник А., Сахацький М., Большакова Є. Безпекове управління земельноресурсним потенціалом аграрних підприємств при впровадженні інноваційних стратегій. *Journal of Innovations and Sustainability*. 2023. № 7(4), 13. ULR: <https://doi.org/10.51599/is.2023.07.04.13>

8. Antypenko N., Arakelova I., Zherdetska L., Diatlova Y., Diatlova V., Derkach J., Goncharenko A., Voronko-Nevidnycha T. Modeling of regional strategy of financial security management in the context of digitalization and migration risks. *Journal of Hygienic Engineering and Design*. 2022. Vol. 38. pp. 253–265.

9. Stolyarov V., Pösztorov J., Zos-Kior M., Hnatenko I., Petchenko M. Optimization of material and technical supply management of industrial enterprises. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2022. Vol. 3(189). pp. 163-167.

10. Zham O., Rudyka V., Voronko-Nevidnycha T., Bebeko S., Shikovets C., Kvita H. Diagnostics of the strategic management of the financial and economic development of the enterprise. Financial and credit activity: problems of theory and practice. 2023. Vol. 5, № 52. pp. 162-172.

1. Bubenko P. T., Dymchenko O. V. *Teoretyko-metodychni skladovi rozvytku innovatsiinoi ekonomiky ta investysii: monohrafiia*. Kharkiv: KhNUMH im. O. M. Beketova, 2022. 232 s.

2. *Innovatsiina pratsia: diahnostyka problem, vazheli aktyvizatsii: monohrafiia* / M.V. Semykina, S.R. Pasieka ta in. / za red. M.V. Semykinoi. Cherkasy: TOV «MAKLAUT», 2012. 320 s.

3. Kashchena N. B., Chmil Ye. L. *Teoretyko-metodychni zasady analizu innovatsiinoho rozvytku pidpriemstva*. *Ekonomika ta suspilstvo*. Vypusk 43. 2022. ULR: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-56>

4. Martyniuk M. P., Oliinyk A. S., Lebedieva N. A., Bolshakova Ye. L. *Innovatsiino-orientovanyi menedzhment v politytsi staloho zemlekorystuvannia pidpriemstv ahroprodovalchoi sfery ekonomiky*. *Ahrosvit*. 2024. № 4. S. 72-79.

5. Martyniuk M.P., Oliinyk A. S., Nechyporenko K. V., *Upravlinnia innovatsiinym potentsialom zemlekorystuvannia ahrarykh pidpriemstv u konteksti suchasnykh bezpekovykh vyklykiv*. *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky ta tekhniky*. 2023. Том 8. № 4. S. 359–365.

6. Nazarenko S., Malynovskyi A. *Innovatsiini metody motyvatsii na suchasnomu torhovomu pidpriemstvi*. *Ekonomika ta suspilstvo*. 2023. № 57. ULR: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-39>

7. Oliinyk A., Sakhatskyi M., Bolshakova Ye. *Bezpekove upravlinnia zemelnorekursnym potentsialom ahrarykh pidpriemstv pry vprovadzheni innovatsiinnykh stratehii*. *Journal of Innovations and Sustainability*. 2023. № 7(4), 13. ULR: <https://doi.org/10.51599/is.2023.07.04.13>

8. Antypenko N., Arakelova I., Zherdetska L., Diatlova Y., Diatlova V., Derkach J., Goncharenko A., Voronko-Nevidnycha T. Modeling of regional strategy of financial security management in the context of digitalization and migration risks. *Journal of Hygienic Engineering and Design*. 2022. Vol. 38. pp. 253–265.

9. Stolyarov V., Pösztorov J., Zos-Kior M., Hnatenko I., Petchenko M. Optimization of material and technical supply management of industrial enterprises. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2022. Vol. 3(189). pp. 163-167.

10. Zham O., Rudyka V., Voronko-Nevidnycha T., Bebeko S., Shikovets C., Kvita H. Diagnostics of the strategic management of the financial and economic development of the enterprise. Financial and credit activity: problems of theory and practice. 2023. Vol. 5, № 52. pp. 162-172.