

16. On Approval of the Strategy for the Development of the Innovation Sector for the Period up to 2030: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated July 10, 2019 No. 526-p. Retrieved April 15, 2024 from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80>.

17. On Approval of the Concept of Digital Competence Development and Approval of the Action Plan for its Implementation: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of March 3, 2021 No. 167-p. Retrieved April 15, 2024 from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80>.

18. On Approval of the Procedure for the Provision of Electronic Public Services in Automatic Mode: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of August 5, 2022, No. 868. Retrieved April 15, 2024 from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/868-2022-%D0%BF>

19. Jeff Beckman. Tech Report. 60+ Must Know ERP Statistics (2024 Trends and Facts). Retrieved April 19, 2024 from <https://techreport.com/statistics/erp-statistics/>

20. Panorama Consulting Group. The 2024 ERP Report. Retrieved April 17, 2024 from <https://4439340.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/4439340/Reports/ERP%20Report/2024-erp-report-panorama-consulting-group.pdf>

21. Wikipedia. Blockchain. Retrieved April 18, 2024 from <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%BB%D0%BE%D0%BA%D1%87%D0%B5%D0%B9%D0%BD>

22. Wikipedia. Smart contract. Retrieved April 18, 2024 from <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BC%D0%B0%D1%80%D1%82-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82>.

23. On Accounting and Financial Reporting in Ukraine: Law of Ukraine. No. 996-XIV. Edition of 01.01.2024. Retrieved April 15, 2024 from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

DOI 10.33111/vz_kneu.35.24.02.26.180.186

УДК 658.01.338

Шепеленко Світлана Миколаївна

докторант кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія,
вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна;
E-mail: svitlana7388@gmail.com;
ORCID ID: 0009-0006-3952-2035

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: МУЛЬТИФАКТОРНИЙ ПІДХІД

Svitlana Shepelenko

Doctoral student of the Department of Economics and Management,
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy,
St. 16 University Street, Kharkiv, 61003, Ukraine;
E-mail: svitlana7388@gmail.com;
ORCID ID: 0009-0006-3952-2035

FORMATION OF A STRATEGY FOR MANAGING INTELLECTUAL POTENTIAL AT ENTERPRISES: A MULTIFACTORIAL APPROACH

Анотація. Інтелектуальний потенціал стає все більш критичним ресурсом для підприємств у сучасному світі зростаючої конкуренції та швидких змін. Управління цим потенціалом вимагає не лише технічних знань, але і стратегічного підходу, який узгоджує цілі підприємства з можливостями його інтелектуальних ресурсів.

В статті висвітлено сутність мультифакторного підходу до формування стратегії управління інтелектуальним потенціалом. Цей підхід враховує різноманітні аспекти, які впливають на ефективне управління інтелектуальним капіталом підприємства, такі як людські ресурси, технологічна інфраструктура, знання та інновації, а також організаційна культура.

Основні принципи та підходи, запропоновані в цій статті, можуть бути корисними для керівництва підприємствами у формуванні їх стратегій управління інтелектуальним потенціалом. Враховуючи комплексність та динаміку сучасного бізнесу, важливо мати науково обґрунтовані і практично орієнтовані стратегії, які дозволять підприємствам не лише вижити, але й процвітати у цьому середовищі.

Для додаткового впровадження ідей, викладених у цій статті, можливі напрями подальших емпіричних досліджень, які демонструють ефективність різних стратегій управління інтелектуальним потенціалом у різних галузях та контекстах.

Матеріали викладені у цій статті є важливим інструментом для передачі знань та розвитку стратегічного мислення в управлінні підприємствами. Такі дослідження є важливою основою для розробки та вдосконалення практичних стратегій управління, які допомагають підприємствам досягати своїх цілей у складному і змінному бізнес-середовищі.

Ключові слова: стратегія, управління, інтелектуальний потенціал, підприємство, мультифакторний підхід.

Abstract. Intellectual potential is becoming an increasingly critical resource for enterprises in today's world of growing competition and rapid change. Managing this potential requires not only technical knowledge, but also a strategic approach that aligns the goals of the enterprise with the capabilities of its intellectual resources.

The author of the article highlights a multifactorial approach to the formation of an intellectual potential management strategy. This approach takes into account various aspects that affect the effective management of an enterprise's intellectual capital, such as human resources, technological infrastructure, knowledge and innovation, and organizational culture.

The basic principles and approaches proposed in this article may prove to be very useful for the management of enterprises in formulating their intellectual capital management strategies. Given the complexity and dynamics of modern business, it is important to have evidence-based and practically oriented strategies that will allow enterprises not only to survive but also to thrive in this environment.

To further implement the ideas presented in this article, possible directions for future research could include empirical studies that demonstrate the effectiveness of different strategies for managing intellectual potential in different industries and contexts.

The materials presented in this article are an important tool for transferring knowledge and developing strategic thinking in enterprise management. Such research is an important basis for developing and improving practical management strategies that help enterprises achieve their goals in a complex and changing business environment.

Keywords: strategy, management, intellectual potential, enterprise, multifactorial approach.

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації та інтенсифікації конкуренції, ключовим фактором успішного розвитку підприємства є ефективне управління його інтелектуальним потенціалом. Інтелектуальний потенціал підприємства включає знання, навички, інновації, корпоративну культуру та інші нематеріальні активи, які можуть бути мобілізовані для досягнення стратегічних цілей. З огляду на це, можна сказати, що формування стратегії управління інтелектуальним потенціалом стає важливою задачею для сучасних підприємств.

Проте, незважаючи на визнання сутності інтелектуального потенціалу, багато підприємств стикаються з викликами при його ідентифікації, оцінці та розвитку. Ці виклики посилюються відсутністю єдиної методології або підходу, який би дозволив комплексно оцінити інтелектуальний потенціал і розробити ефективну стратегію його управління, враховуючи специфіку та потреби конкретного підприємства.

Більшість існуючих підходів до управління інтелектуальним потенціалом зосереджені на окремих його аспектах, таких як, управління знаннями, інноваційна діяльність чи корпоративна культура, не враховуючи їх взаємодії та взаємозалежності. Такий розрізнений підхід не дозволяє повною мірою реалізувати потенціал синергії між різними компонентами інтелектуального капіталу підприємства.

Виходячи із зазначеного, актуальним є розроблення мультифакторного підходу до формування стратегії управління інтелектуальним потенціалом на підприємствах. Такий підхід має базуватися на комплексному аналізі взаємозв'язків між різними аспектами інтелектуального капіталу та враховувати специфіку і стратегічні цілі конкретного підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання інтелектуального потенціалу досліджували Островська Г., Тимошенко Н., Перерва П., Марчук Л., Мойсенко І., Лазаренко В., Білоус С., Данилюк-Черних І., Петренко В., Бойчик І., Чобіток В., Стахурська С., Семів Л.К., Шевченко Л.С., Нонак І., Такеучі Х., Морозов О. та інші.

Методика дослідження. У процесі дослідження використано комплексні методики для формування стратегії управління інтелектуальним потенціалом на підприємствах, що ґрунтується на мультифакторному підході. Використано аналіз факторів, що впливають на розвиток інтелектуального потенціалу на підприємстві, що дозволило сформулювати стратегію управління трудовим потенціалом.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблема, яка потребує розв'язання, полягає у відсутності інтегрованого підходу, який би дозволив ефективно управляти інтелектуальним потенціалом підприємства, забезпечуючи його розвиток та використання в стратегічних цілях. Розробка такого підходу є необхідною для підвищення конкурентоспроможності та інноваційної активності підприємств, що в свою чергу сприятиме зростанню їх ефективності та стійкості на ринку.

Мета дослідження полягає у вивченні та розробці комплексної стратегії управління інтелектуальним потенціалом на підприємствах з використанням мультифакторного підходу. Конкретні цілі включають аналіз факторів, що впливають на розвиток інтелектуального потенціалу, розроблення ефективних стратегій управління трудовим потенціалом та визначення методів впровадження і оцінки їх ефективності на практиці. Дослідження спрямоване на підвищення конкурентоспроможності та інноваційної активності підприємств шляхом оптимізації управління їх інтелектуальним потенціалом.

Виклад основного матеріалу. У сучасному світі, де знання та інтелектуальні ресурси стають ключовими конкурентними перевагами, ефективне управління інтелектуальним потенціалом стає критично важливим для успішної діяльності та активного розвитку підприємств. У цьому контексті розробка стратегії управління інтелектуальним потенціалом набуває особливого значення, оскільки

вона визначає напрямки та методи використання інтелектуальних ресурсів для досягнення стратегічних цілей підприємства.

На сьогоднішній день існує ряд підходів до управління інтелектуальним потенціалом на підприємствах. Однак, більшість з них є одновимірними та не враховують всі аспекти інтелектуального потенціалу. Наприклад, деякі підходи зосереджені виключно на розвитку людських ресурсів через навчання та розвиток персоналу, ігноруючи інші складові, такі як організаційна культура, інтелектуальна власність та зв'язки з зовнішніми стейкхолдерами.

Інтелектуальний потенціал — це система, яка використовує знання, вміння, навички, здібності, компетенції та інтелектуальні ресурси підприємства з метою досягнення високих ефективних кінцевих результатів його діяльності [2, 5].

Мультифакторний підхід передбачає врахування різноманітних аспектів, що впливають на інтелектуальний потенціал підприємства, і розробку комплексної стратегії, яка охоплює всі ці складові. Ключові аспекти мультифакторного підходу до управління інтелектуальним потенціалом представлені на рис. 1.

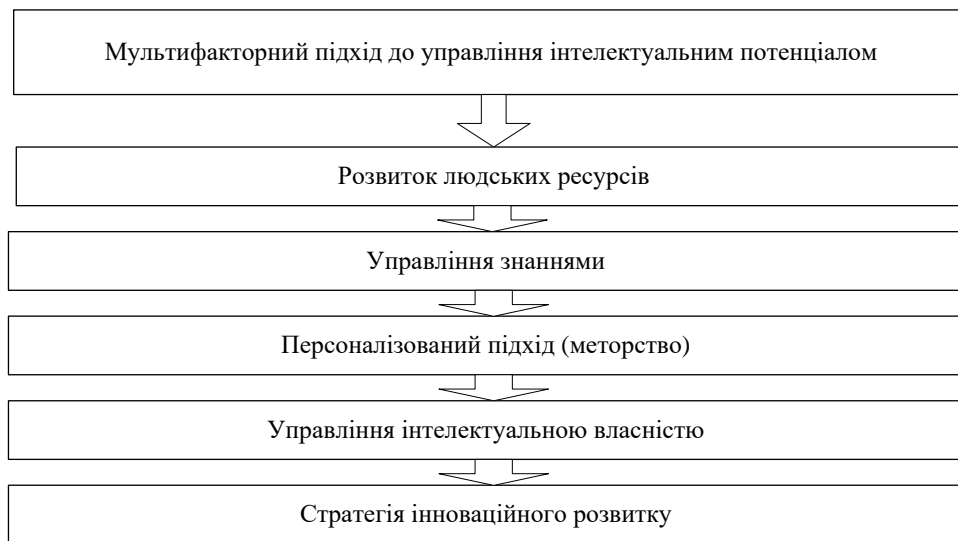


Рис. 1. Ключові аспекти мультифакторного підходу до управління інтелектуальним потенціалом на підприємстві

Розглянемо детальніше аспекти мультифакторного підходу до управління інтелектуальним потенціалом, починаючи з розвитку людських ресурсів. Серед сучасних українських дослідників цю тему найшире розглядали Семів Л. К. та Шевченко Л. С. Так, Семів Л. К. під терміном «людські ресурси» розуміє сукупність характеристик людей, тобто соціально-демографічних, освітньо-професійних, мотиваційних, ментальних, інтелектуальних, духовно-інформаційних, інноваційних, креативних, культурних, етносоціальних, соціалізаційних тощо, які визначають здатність людини до праці, споживання матеріальних і духовних благ, саморозвитку, створення інновацій, розширення знань у всіх сферах людської діяльності [7, с. 11].

Розвиток людських ресурсів полягає в систематичних заходах з набору, розвитку та утримання кваліфікованих і мотивованих співробітників на підприємстві. Цей процес включає навчання, тренінги, розвиток кар'єрних шляхів, мотиваційні програми та інші заходи, спрямовані на підвищення рівня компетентності та продуктивності персоналу.

Значення розвитку людських ресурсів у контексті управління інтелектуальним потенціалом полягає у створенні внутрішнього резерву інтелектуальних ресурсів, які дозволяють підприємству бути гнучким та адаптивним до змінних умов ринку. Компетентний і мотивований персонал здатний ефективно використовувати знання та інновації для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Один з основних методів розвитку людських ресурсів на підприємстві — це інвестування в навчання та розвиток персоналу. Це може включати проведення тренінгів, семінарів, курсів з підвищення кваліфікації, внутрішніх навчальних програм та індивідуальних навчальних планів для кожного співробітника. Регулярне навчання дозволяє працівникам підвищувати свій інтелектуальний рівень відповідно до змін у технологіях та вимогах ринку.

Іншим ефективним методом є впровадження системи менторства та кураторства. Досвідчені працівники мають можливість ділитися своїми знаннями та досвідом з новими працівниками, що сприяє їх адаптації та професійному зростанню. Крім того, така система сприяє побудові ефективних комунікаційних мереж в організації та передачі корпоративної культури.

З розвитком інформаційних технологій та доступом до Інтернету з'явилася можливість використання технологій e-learning для навчання персоналу. Це дозволяє працівникам здобувати нові знання та навички в зручний для них час та місце, використовуючи онлайн-курси, вебінари та інші електронні навчальні ресурси.

Для повного розвитку персоналу на підприємстві важливо також звертати увагу на розвиток особистості та лідерських якостей. Це включає проведення тренінгів з комунікації, управління часом, конфліктології, а також індивідуальне кар'єрне консультування та розвиток планів кар'єрного зростання.

Наступний аспект мультифакторного підходу до управління інтелектуальним потенціалом — управління знаннями. Це система процесів та практик, спрямованих на створення, збереження, розподіл та використання знань в організації. Цей підхід орієнтований на створення унікального комплексу знань, який стає ключовим активом підприємства і джерелом конкурентної переваги.

Модель управління знаннями, відома як «спіраль знань» або «спіральна модель», запропонована японськими дослідниками І. Нонака та Х. Такеучі [10], являє собою чотириступеневу систему передачі знань — соціалізація, екстерналізація, комбінація, інтерналізація через три рівні соціальної агрегації, тобто індивідуальної, групової та контекстної. Ця модель фактично представляє спіралеподібний рух знань від індивіда до групи, тобто поширення знань від одного джерела до широкого кола користувачів. При цьому знання змінюються від неявного досвіду до явних навичок, тобто використання конкретних моделей, концепцій та загальноприйнятих методів. Однак застосування моделі пов'язане з певними труднощами через значні відмінності між організаційними структурами вітчизняних та японських компаній, для яких вона була розроблена.

Однією з ключових складових успішного управління знаннями є розробка чіткої стратегії, спрямованої на створення, збереження та використання знань в на підприємстві. Ця стратегія повинна включати:

створення знань (активний процес створення нових знань шляхом досліджень, інноваційних проєктів та співпраці між співробітниками);

збереження знань (розробка механізмів збереження та документування знань, щоб уникнути втрати цінної інформації при зміні персоналу або стратегічних напрямків);

розподіл знань (створення системи для ефективного розподілу знань між співробітниками та відділами, що сприяє підвищенню продуктивності та інноваційності);

використання знань (забезпечення доступу до необхідних знань та їх використання для прийняття стратегічних рішень та досягнення цілей підприємства).

Персоналізований підхід або менторство, як один з аспектів мультифакторного підходу до формування стратегії управління інтелектуальним потенціалом на підприємствах, полягає в тому, щоб кожному співробітнику надавалася увага та підтримка відповідно до його потреб, здібностей, інтересів та цілей кар'єри. Це включає розробку індивідуальних планів розвитку, навчання та кар'єрного зростання для кожного працівника.

В економічній літературі під менторством розуміють метод персоналізованої освіти, наставництва у сфері компетенцій, соціальної взаємодії окремих працівників та їхніх груп тощо. Його сутність можна представити як систему унікальних взаємовідносин, у якій одна людина (ментор) забезпечує підтримку нових знань, розвитку і прогресу іншої людини (ученика, менті) [1].

Першим кроком у впровадженні персоналізованого підходу є збір та аналіз інформації про потреби, очікування та індивідуальні характеристики кожного співробітника. Для цього необхідне проведення індивідуальних консультацій, анкетування та обговорення кар'єрних цілей.

На основі аналізу потреб та очікувань персоналу розробляються індивідуальні плани для розвитку кожного співробітника. Ці плани включають навчання, тренінги, розвиток навичок і компетенцій, що сприяють досягненню особистих та професійних цілей.

Використання інформаційних технологій може значно полегшити впровадження персоналізованого підходу. Користування електронними системами управління персоналом, програмами для аналізу даних та навчальними платформами допомагає в індивідуальному відстеженні прогресу та адаптації планів, які прогресивно розвиваються.

Регулярні зустрічі, обговорення професійних та особистих цілей сприяють підвищенню мотивації та ефективності роботи. Тому створення сприятливого середовища для співробітництва та відкритої комунікації між керівництвом та співробітниками є важливим аспектом персоналізованого підходу.

Персоналізований підхід передбачає постійний моніторинг та адаптацію стратегій управління відповідно до змін у потребах та характеристиках персоналу, а також змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства.

Четвертий аспект мультифакторного підходу до управління інтелектуальним потенціалом за рахунок формування інтелектуальної власності підприємства.

Управління інтелектуальною власністю — це система стратегічного управління активами знань і технологій, які належать підприємству, включаючи винаходи, патенти, товарні знаки, авторські права та інші інтелектуальні ресурси. Основна мета управління інтелектуальною власністю — максимізація вартості цих активів через їх ефективне використання, захист від крадіжок та недобросовісної конкуренції, а також створення нових можливостей для розвитку та інновацій.

Проте, підґрунтям формування стратегії управління інтелектуальною власністю є вектори, які наведені на рис. 2.



Рис. 2. Ключові стратегічні вектори управління інтелектуальною власністю

Швидкі темпи технологічного розвитку вимагають постійного оновлення стратегій управління. Нові технології можуть створювати нові можливості для інновацій та комерціалізації інтелектуальної власності, але також приносять нові виклики, такі як крадіжки даних або порушення кібербезпеки. Важливо розробити та впровадити ефективні внутрішні процеси та процедури для управління інтелектуальною власністю. Це включає системи контролю доступу до конфіденційної інформації, процедури реєстрації та ведення документації інтелектуальної власності, а також механізми внутрішнього контролю за використанням та монетизацією активів.

Співробітництво з іншими підприємствами, установами досліджень та урядовими органами може забезпечити додаткові можливості для захисту та комерціалізації інтелектуальної власності. Партнерство може сприяти обміну знання-

ми та ресурсами, а також забезпечити додаткову підтримку у вирішенні правових та ринкових питань.

Останній розглянутий аспект, який впливає на управління інтелектуальним потенціалом — стратегія інноваційного розвитку.

Інноваційний потенціал підприємства визначається його здатністю до розробки та впровадження нових ідей, технологій, продуктів і процесів. Цей потенціал стає ключовим стратегічним ресурсом, який дозволяє підприємствам забезпечувати конкурентні переваги, створювати нові ринки та змінювати існуючі парадигми бізнесу.

Інноваційний розвиток — це шлях, який базується на поглибленні поєднання цілей підприємства, його підсистем, цілей кожної особистості, яка працює в колективі, вдосконаленні її діяльності, вдосконаленні бізнес-процесів для досягнення загальних стратегічних цілей. Тому система управління інноваційним розвитком повинна передбачати інтеграцію цілей, ресурсів, персоналу та його знань і мотивованості, дія (процесів та процедур менеджменту), перманентний розвиток творчого потенціалу працівників, колективну співпрацю тощо [6].

Ефективне впровадження стратегій інноваційного розвитку є підґрунтям до забезпечення конкурентоспроможності та сталого успіху підприємства в сучасному бізнес-середовищі. На рис. 3 запропоновано етапи формування інноваційного розвитку підприємства, які впливають на управління інтелектуальним потенціалом.

Враховуючи усі розглянуті аспекти, було сформовано стратегію управління інтелектуальним потенціалом на підприємстві (рис. 4).

Основні стратегії управління інтелектуальним потенціалом на підприємстві на основі мультифакторного підходу, які підприємства можуть використовувати для розвитку інновацій включають:

стратегія внутрішнього розвитку передбачає внутрішній пошук інноваційних ідей та розвиток нових продуктів, технологій чи процесів в межах самого підприємства. Вона вимагає створення стимулюючого середовища для креативності та інновацій у колективі.

стратегія зовнішнього розвитку працює за допомогою залучення зовнішніх джерел інновацій, таких як співпраця з університетами, дослідницькими центрами, стартапами чи придбання технологій чи компаній. Вона дозволяє підприємству ефективно використовувати зовнішні знання та ресурси для розвитку;

стратегія відкритих інновацій передбачає активну співпрацю з іншими компаніями, урядовими установами, академічними закладами та іншими стейкхолдерами для спільної розробки інновацій. Вона ґрунтується на принципах відкритості, співпраці та обміну знаннями.

Висновки і перспективи подальших наукових досліджень. Розвиток людських ресурсів, управління знаннями, персоналізований підхід, управління інтелектуальною власністю та стратегія інноваційного розвитку є ключовими складовими процесу мультифакторного підходу до формування стратегії управління інтелектуальним потенціалом на підприємствах. Підкреслено необхідність комплексного підходу до управління інтелектуальним потенціалом, який враховує всі аспекти внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

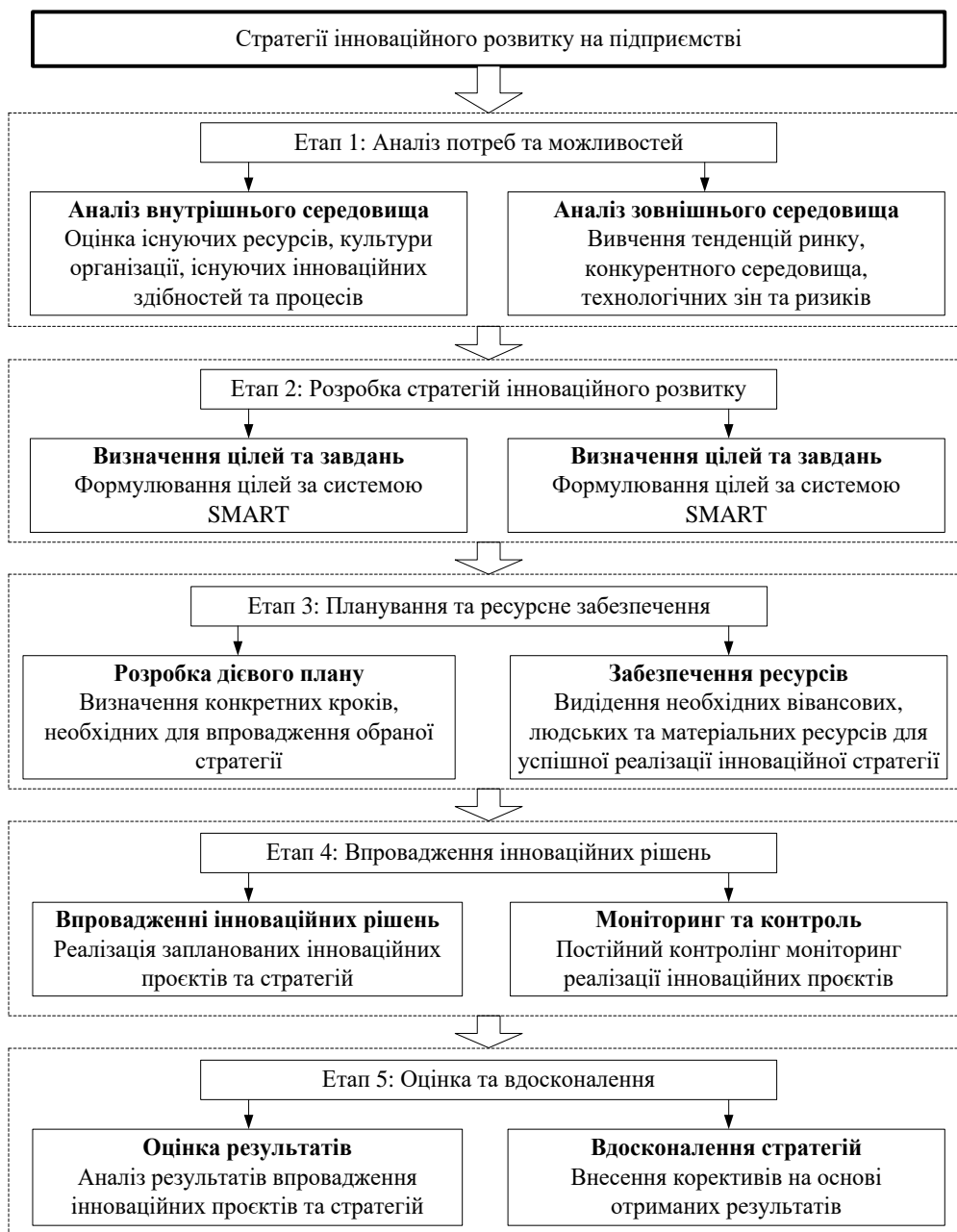


Рис. 3. Етапи формування інноваційного розвитку підприємства, які впливають на управління інтелектуальним потенціалом

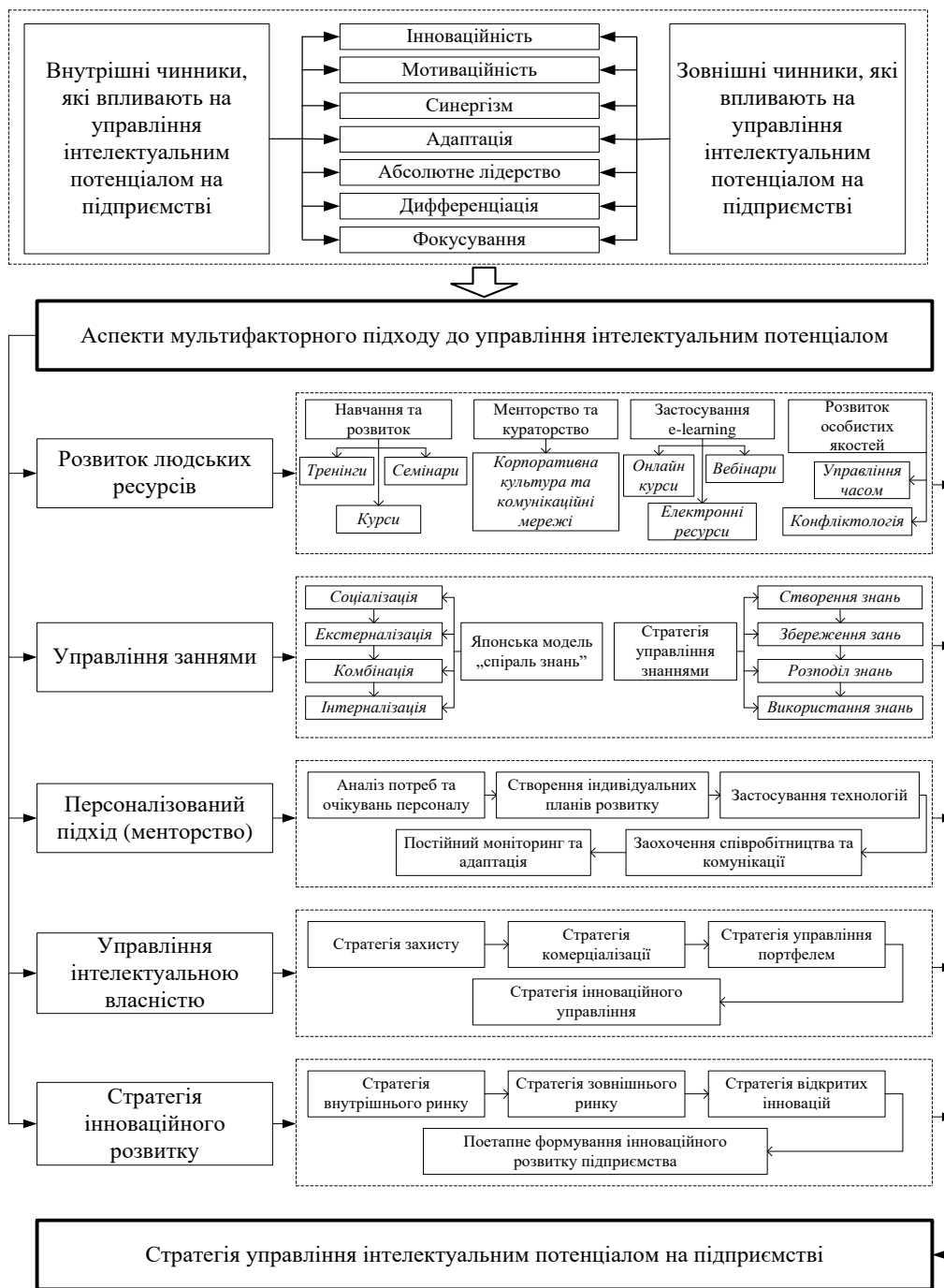


Рис. 4. Стратегія управління інтелектуальним потенціалом на підприємстві на основі мультифакторного підходу

Щодо подальших наукових досліджень, перспективи включають подальше дослідження впливу цих аспектів на успішність підприємств у різних галузях і контекстах. Додаткові дослідження можуть сконцентруватися на вивченні оптимальних стратегій комбінування цих підходів для досягнення максимального ефекту.

Література

1. Вікіпедія — вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org>
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник, Центр навчальної літератури. 2005, 352 с.
3. Морозов О. Система управління інтелектуальним капіталом підприємства як механізм захисту прав інтелектуальної власності (ч. 1) [Текст] // Інтелектуальна власність. — 2008. — № 1. — С. 43–52.
4. Перерва П. Г., Глізнуца М. Ю. Бенчмаркетинг як метод оцінювання інтелектуального потенціалу регіонів: Наукова стаття — 2015, 19 с.
5. Підкамінний І. М., Ціпуринда В. С. Системні фактори впливу на інноваційний розвиток підприємства. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/efek_2011_3_4.pdf
6. Прохорова В. В., Чобіток В. І. Організаційно-управлінське забезпечення реінжинірингу бізнес-процесів на підприємстві в умовах цифровізації. Бізнес Інформ. 2021. № 1. С. 279–285. URL: https://www.businessinform.net/article/?year=2021&abstract=2021_1_0_279_285
7. Семів Л. К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації економіки України : автореф. дис. ... д-ра екон. наук / Л. К. Семів. — Львів: Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2004. — 37 с.
8. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. Київ. КНЕУ, 2004. 316 с.
9. Chobitok V., Shevchenko O., Lomonosova O., Kochetkov V., Bykhovchenko V. Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. Cuestiones Políticas. Vol. 2021. 39. No. 71. DOI: 10.46398/cuestpol.3971.35
10. Tulchinskiy R., Chobitok V., Dergaliuk M., Semenchuk T., Tarnovska I. Strategic Guidelines for The Intensification of Regional Development Under the Impact of Potential-Forming Determinants in the Conditions of Digitalization. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security. 2021. Vol. 21 (8). P. 97–104

Reference

1. Wikipediia — vilna entsyklopediia. URL: <https://uk.wikipedia.org>
2. Krasnokutska N.S. Potentsial pidprijemstva: formuvannia ta otsinka: Navch. posibnyk, Tsentr navchalnoi literatury — 2005, 352 s.
3. Morozov O. Systema upravlinnia intelektualnym kapitalom pidprijemstva yak mekhanizm zakhystu prav intelektualnoi vlasnosti (ch. 1) [Tekst] // Intelektualna vlasnist. — 2008. — No 1. — S. 43–52.
4. Pererva P. H., Hliznutsa M. Iu. Benchmarketynh yak metod otsiniuvannia intelektualnoho potentsialu rehioniv: Naukova stattia — 2015, 19 s.
5. Pidkaminnyi I. M., Tsipurynda V. S. Systemni faktory vplyvu na innovatsiynny rozvytok pidprijemstva. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_

64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1
&Image_file_name=PDF/efek_2011_3_4.pdf

6. Prokhorova V. V., Chobitok V. I. Orhanizatsiino-upravlinske zabezpechennia reinzhynirynhu biznes-protsesiv na pidpriemstvi v umovakh tsyfrovizatsii. *Biznes Inform.* 2021. № 1. С. 279–285. URL: https://www.businessinform.net/article/?year=2021&abstract=2021_1_0_279_285

7. Semiv L. K. Rehionalna polityka rozvytku liudskykh resursiv v umovakh transformatsii ekonomiky Ukrainy : avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk / L. K. Semiv. — Lviv: In-t rehionalnykh doslidzhen NAN Ukrainy, 2004. — 37 s.

8. Fedonin O. S., Riepina I. M., Oleksiuk O. I. Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka: navch. posibnyk. Kyiv. KNEU, 2004. 316 s.

9. Chobitok V., Shevchenko O., Lomonosova O., Kochetkov V., Bykhovchenko V. Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. *Cuestiones Políticas*. Vol. 2021. 39. No. 71. DOI: 10.46398/cuestpol.3971.35

10. Tulchinskiy R., Chobitok V., Dergaliuk M., Semenchuk T., Tarnovska I. Strategic Guidelines for The Intensification of Regional Development Under the Impact of Potential-Forming Determinants in the Conditions of Digitalization. *IJCSNS International Journal*