

УДК 331.5: 330.341.12

О. В. Гончаренко,
д. е. н., професор, професор кафедри економіки,
Дніпровський державний аграрно-економічний університет, Дніпро
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6410-4966>
Ю. Ю. Приходько,
аспірант кафедри економіки,
Дніпровський державний аграрно-економічний університет, Дніпро
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-6489-8654>

DOI: 10.32702/2306-6792.2025.22.85

ЦИФРОВІ ІНСТИТУТИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ ТА ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

O. Honcharenko,
Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of Economics Department,
Dnipro State Agrarian and Economic University
Yu. Prykhodko,
Postgraduate student of the Department of Economics,
Dnipro State Agrarian and Economic University, Dnipro

DIGITAL INSTITUTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF LABOUR SPHERE AND THE FORMATION OF ENTERPRISE PERSONNEL IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE TRANSFORMATIONS OF NATIONAL ECONOMY

У статті досліджено сучасні тенденції діджиталізації та стан розвитку цифрових інститутів в сфері трудової зайнятості. Встановлено, що активізації інноваційної динаміки в національній економіці не сприяє інституціональна нерегульованість трансформаційних перетворень трудової сфери, суперечливість наявної моделі ринку праці й її невідповідність цифровим трендам глобального розвитку, низька ефективність бюджетної підтримки й адміністрування. Констатовано необхідність інституціонального забезпечення платформної зайнятості, що сформувалася під впливом глобальних трендів цифровізації й процесу цифрової платформізації і потребує прозорих правил перебування на цифрових платформах, прогнозованості й алгоритмізації дій операторів, узгодження із базисними інститутами й макроекономічними інституціями.

Обґрунтовано переваги формальної інституціоналізації платформної зайнятості та встановлено, що процеси цифровізації сприяють появі нових інститутів і впливають на сформоване інституціональне середовище за допомогою алгоритмізації інституціональних впливів, стандартизації регулюючих інструментів, мінімізації впливу інституціональних дисфункцій.

Визначено, що інституціональний вплив має бути спрямований на скорочення інерційності розвитку й неоптимальну структуру зайнятості; вирішення проблем в підготовці кадрів й набуття професійних компетенцій, знецінення вартості робочої сили та багатовимірної нерівності, низького рівня та проблем інфорсменту чинного трудового законодавства, відсутності сприятливого інвестиційного клімату й бізнес-середовища.

The article examines current trends in digitisation and the state of development of digital institutions in the field of employment. It has been established that the institutional instability of transformational changes in the labour sphere, the inconsistency of the existing labour market model and its incompatibility with global digital development trends, as well as the low effectiveness of budgetary support and administration, do not contribute to the intensification of innovative dynamics in the national economy.

It is argued that platform employment, which has a low level of institutionalisation, has become an alternative, non-standard form of labour utilisation. This situation manifests itself in low social protection for workers, non-payment of tax liabilities and social contributions, which negatively affects the financial stability and adaptability of the social insurance and pension system.

It has been determined that the problems of the modern labour market and the stability of the labour sphere are due to the fact that not all the latest digital technologies used by platforms, as well as the services they provide, have gone through the stages of institutionalisation, as a result of which a significant segment of platform employment is regulated by informal norms.

The need for institutional support for platform employment has been identified. This has been shaped by global trends in digitalisation and the process of digital platformisation and requires transparent rules for participation in digital platforms, predictability and algorithmisation of operators' actions, and coordination with basic institutions and macroeconomic institutions.

The advantages of formal institutionalisation of platform employment are substantiated, and it is established that digitalisation processes contribute to the emergence of new institutions and influence the existing institutional environment through the algorithmisation of institutional influences, standardisation of regulatory instruments, and minimisation of the impact of institutional dysfunctions.

It has been determined that institutional influence should be directed towards reducing inertia in development and suboptimal employment structures; solving problems in training and acquiring professional competencies, the devaluation of labour and multidimensional inequality, the low level and problems of enforcement of current labour legislation, and the lack of a favourable investment climate and business environment.

Ключові слова: діджиталізація, інститут, інституціональне забезпечення, інновація, інноваційний розвиток, кадровий потенціал, персонал, підприємство, структурна модернізація, цифровізація.

Key words: digitisation, institute, institutional support, innovation, innovative development, human resources, personnel, enterprise, structural modernisation, digitalisation.

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

Інформаційно-комунікаційні трансформації суспільного господарства формують мережевий характер соціально-економічного простору і його квантово-мережеві форми. Мережеві взаємодії й зміна вартісних критеріїв оцінювання детермінує різношвидкісний рух базових характеристик соціально-економічних систем (грошей, капіталу, робочої сили, товарів і послуг), яким властива різна швидкість і відмінні формати просторової локалізації. Різна динаміка процесів переливу капіталів, трудової міграції, торгівельних потоків обумовлюють структурні та економічні диспропорції, які виступають проявами фундаментальної суперечності сучасної динаміки й обумовлені глобалізаційними процесами, з іманентними їм формами поширення інформаційно-мережових, комунікаційних й фінансових технологій та наявною локалізацією трудових і

матеріальних ресурсів, які рухаються зі швидкістю, що значно нижча чим швидкість інформації і грошей. Подібні характеристики еволюційної динаміки створюють принципові можливості для глибоких економічних криз та перетворення нестабільності у фундаментальну рису соціально-економічного розвитку. Цифрові тренди вплинули й на ринок праці, адже суттєво зросли вимоги до кваліфікації працівників; виникла потреба у формуванні цифрової інфраструктури та цифровізації механізмів управління персоналом. Проблемним питанням залишається інституціональне забезпечення змін ринку праці та тенденцій розвитку трудової сфери в частині цифрової зайнятості й роботи цифрових платформ, законодавчого врегулювання формату їх функціонування, умов зайнятості, соціальних гарантій та правового захисту персоналу.

Відтак, інституціональна неврегульованість трансформаційних перетворень трудової сфери, суперечливість наявної моделі ринку праці й її невідповідність цифровим трендам глобаль-

ного розвитку, низька ефективність бюджетної підтримки й адміністрування, а еволюційні, інституціональні обмеження розвитку людського капіталу не сприяють активізації інноваційної динаміки в національній економіці. Активізація інноваційної динаміки в національній економіці потребує реалізації інструментарію інституціонального регулювання формальних та неформальних норм й інституціонального забезпечення модернізаційних змін трудової сфери і розвитку людського капіталу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Сучасний науковий дискурс представлений значною кількістю теорій і концептів управління структурною динамікою соціально-економічних систем, вони вирізняються ступенем обґрунтованості ключових факторів у відтворювальному процесі й характером їх взаємодії та визначенням детермінант структурних трансформацій. Інституціональний інструментарій регулювання економічної динаміки з позицій обґрунтування інноваційного типу відтворення досліджувався в працях В. Вишневського, А. Гриценка, О. Мельника, Д. Норта, Дж. Ходжсона, Й. Шумпетера [1; 4; 5; 9]. Науковцями був сформований методологічний базис інституціонального дизайну оптимальних інститутів та інституціональних інструментів впливу на економічну динаміку.

Цифрові трансформації соціально-економічного простору обумовлюють запровадження сучасних бізнес-моделей та інноваційних підходів до управління персоналом підприємств, який має відповідати новітнім параметрам до формування цифрового середовища й сприяти оптимізації масштабів ресурсного забезпечення. Системоутворюючі чинники інноваційних трансформацій, модернізаційна динаміка економічних систем досліджувалася в працях А. Гееця, А. Федулової, А. Чухна. Діджиталізації процесів управління персоналом, цифровим трансформаціям, цифровізації HR-процесу, а також стратегічним аспектам управління персоналом підприємства присвятили наукові дослідження Л. Балабанов, І. Дашко, І. Варіс, В. Варга, В. Дикань, О. Кравчук, Д. Крилов, Дж. Райт, М. Скотт, О. Сердак, О. Урбан, Дж. Холленбек, Н. Чернікова [2—3; 7].

При значному обсязі теоретичного матеріалу та різноманітні методологічних підходів й інструментарії досліджень, присвячених трансформаціям ролі ключових факторів у процесі інноваційного відтворення, особливостям цифровізації механізму управління персоналом, за-

лишаються не достатньо дослідженими та дискусійними окремі питання, що стосуються інституціонального забезпечення цифровізації управління розвитком трудової сфери та формування персоналу підприємства в умовах діджиталізації, визначення впливу цифровізації на інституціональну ефективність регулювання процесів в сфері формування й використання ключового ресурсу процесу відтворення, — що актуалізує важливість та обумовлює перспективність наукових досліджень із даної проблематики.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є узагальнення тенденцій діджиталізації та стану розвитку цифрових інститутів в сфері трудової зайнятості.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Формування інформаційно-мережевої, постіндустріальної економіки супроводжується об'єктивними й керованими структурними трансформаціями, які змінюють співвідношення й роль виробничих факторів (землі, праці, капіталу) у відтворювальному процесі, а інформація постає новим ключовим фактором, який визначає вектор і темп економічної динаміки.

Трансформація ролі базових ресурсів супроводжує перехід індустріальної економіки до її мережевої моделі, а глобалізаційні процеси і нові формати економічних відносин переважно виявляють себе у віртуальному середовищі. Кардинальним змінам підлягають основи господарської системи, адже базування на приватній власності на засоби виробництва та матеріальні блага поступається домінуванню всезагальної власності на інформаційні ресурси, які набувають ролі базових ресурсів й продуктів виробництва, а самодіяльна індивідуальна праця у її різних форматах витісняє найману працю. Форми отриманих доходів також змінюються, їх джерелом постає вже не розподіл вартості й капіталу, а рента і преміальна форма винагороди.

Структурні трансформації економічного простору неможливо досліджувати відокремлено від інституціонального середовища, в якому відбуваються зміни. Так наявні інституціональні деформації, які супроводжували становлення моделі ринкової економіки мали системний характер та охопили майже всі сфери, політичну та соціальну системи. Основні прояви інституціональних дисфункцій в наших реаліях пов'язані із тіньовою економікою, офшоризацією, рейдер-

ством, корупцією. За різними експертними оцінками рівень тінізації національної економіки досягає 40% ВВП, що обмежує функціонал інструментів економічної політики, внаслідок зростання обігу гривневої і валютної маси, яка не регулюється банківським сектором; не формується мультиплікативний ефект від фіскальних інструментів при існуючому неефективному використанні обмежених бюджетних коштів; скорочується потенціал й обмежується розвиток соціальної сфери та зростає тіньова зайнятість і диференціація доходів; скорочуються обсяги нагромадження, інвестиційний потенціал й ресурси процесу відтворення; сповільнюється перехід до інноваційного типу розвитку в умовах дефіциту інвестиційних ресурсів і низької ефективності відтворення людського ресурсу.

Покращення умов для реалізації й розвитку людського капіталу потребує підвищення мобільності наявної в економіці робочої сили, що сприятиме стійкості трудової сфери. В даному аспекті зростає роль інституційних інструментів в удосконаленні нормативно-правового забезпечення регулювання трудових відносин; розвитку системи соціальних і трудових стандартів та гарантій; використанні новітніх форм трудової зайнятості й забезпечення інфорсменту контрактів. Найбільш актуальним питанням на даному шляху є інституціональне забезпечення платформної зайнятості, що сформувалася під впливом глобальних трендів цифровізації й процесу цифрової платформізації. Так внесок платформної зайнятості у глобальне виробництво постійно зростає і за результатами експертних досліджень на кінець 2025 р. цифрові платформи здатні виступити посередниками у створенні майже 30% світового ВВП (приблизно 60 трлн дол) [6, с. 339]. Цифрові платформи отримують конкурентні переваги завдяки віртуальній природі ключового фактору виробничого процесу (інформації), на базі якої вони функціонують; зміні структури й обсягу витрат "входження" на ринок; формуванню багатостороннього характеру сучасних ринків; використанню мережових й дистанційних ефектів; врахуванню ефектів, які пов'язані із потенціалом одночасного входження в систему декількох цифрових платформ; використанню мультипродуктових й крос-секторних ефектів. Цифрова платформізація забезпечується складною ієрархічним інституціональним середовищем цифрової моделі економіки, що потребує прозорих правил перебування на цифрових платформах, прогнозованості й алгоритмізації дій операторів, узгодження із базисними інститутами й макроекономічними інститутами.

Досягнення конкурентних переваг в умовах платформної зайнятості залежить від рівня набутих цифрових навичок й компетенцій робочої сили, що потребує від урядів і бізнес-структур додаткових інвестицій для розвитку людського капіталу за допомогою програм безперервного навчання та підвищення кваліфікації або перекваліфікації робочої сили, підвищення рівня цифрової грамотності суспільства, забезпечення синхронізації потенціалу освітніх систем з новими потребами, що висуває ринок праці. Окрім того, важливим видається забезпечення дотримання соціальних і трудових норм, фіскального врегулювання, усунення проблеми демпінгу внаслідок неконкурентних переваг, які сформувалися в сфері платформної зайнятості внаслідок мінімізації трудових і соціальних зобов'язань перед працівниками. Трудовим угодам в сфері платформної зайнятості часто властиві гірші умови праці, вони не містять умов економічної й соціальної захищеності і діють як посередники між замовником і самозайнятим працівником. Відповідний формат трудової зайнятості можна визнати нестабільним, він являє собою форму випадкової роботи із низькою соціально-економічною захищеністю й високими ризиками, адже зміна попиту або рівня витрат замовника перекладає на платформного працівника основні ризики.

В умовах вітчизняної економіки додається ще один ключовий фактор, пов'язаний із тінізацією зайнятості, що збільшує сегмент неформальної зайнятості. Також серед ключових недоліків праці на цифрових платформах — її тісний зв'язок з неформальною, тобто "тінізованою" зайнятістю. Так працівники платформ у статусі самозайнятих не мають оформлених офіційно трудових відносин з їх роботодавцем, не підпадають під податкову звітність, що відповідно знижує рівень податкових надходжень держави, які б через бюджетний перерозподіл могли бути використані на соціальне забезпечення працівників платформ.

Світовою практикою напрацьовані інституціональні інструменти врегулювання платформної зайнятості, які знайшли прояв у внесенні змін до трудового законодавства або прийнятті окремого закону, що стосується платформних працівників чи галузевого законодавства і спеціальних законів, що поширюють вимоги охорони праці та соціального захисту на платформних працівників [6, с. 347].

Проблеми сучасного ринку праці й стійкості трудової сфери можемо пов'язати із тим, що не всі новітні цифрові технології, які використовуються платформами, а також послуги, які вони

надають пройшли через етапи інституціоналізації, внаслідок чого, значний сегмент трудової зайнятості платформ регламентується неформальними нормами. Вочевидь для формалізації подібної зайнятості необхідно забезпечити законодавче закріплення більшості існуючих неформальних правил, пов'язаних із користуванням мережами, пошуковими та інформаційними сервісами, веденням блогів або сформувати нові інституції, для реалізації їх регулюючих властивостей та забезпечення адаптивності у нових цифрових умовах. Відсутність формальних норм призводить до утворення інституціональних "прогалів" які підвищують трансакційні витрати й опортунізм у поведінці економічних суб'єктів (табл. 1).

Відтак процеси цифровізації сприяють появі нових інституцій та інститутів і впливають на сформоване інституціональне середовище через алгоритмізацію інституціональних впливів, стандартизацію регулюючих інструментів, мінімізацію впливу інституціональних дисфункцій. Окрім того інституціональні трансформації під впливом цифровізації виявляються у появі нових норм, зниженні стійкості діючих інститутів, підвищенні або зниженні їх ефективності. Інституціональне регулювання розвитку людського капіталу та забезпечення стійкості трудової сфери у цифровому середовищі економіці виступає важливим фактором підвищення конкурентоспроможності сучасних підприємств.

Зазначене потребує коригування традиційних практик в сфері управління персоналом та розвитку людського капіталу у процесі діджиталізації за допомогою інтеграції цифрових технологій у поширені HR-процеси, що дозволить автоматизувати рутинні процеси й підвищити якість управлінських рішень й адаптивність традиційної кадрової політики.

Цифровізація HR-стратегій має базуватися на системній кадровій й організаційній практиці, яка враховує внутрішній ресурсний потенціал підприємства і динаміку зовнішнього середовища та акцентує на підтримці довгострокового розвитку й передбачає постійне вдосконалення компетенцій робочої сили за допомогою постійного навчання й адаптації до новітніх цифрових інструментів.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Інституціоналізацію трудової зайнятості та управління персоналом підприємства забезпечують формальні норми, що діють за допомо-

Таблиця 1. Трансформація інститутів в умовах цифровізації

Напрямок інституціональних змін	Економічний вплив та стан інституціоналізації
Алгоритмізація функціоналу інститутів	Стандартизація формальних інститутів й алгоритмізація норм; прогнозованість й прозорість інститутів, які регламентують правові норми, фінансові й монетарні взаємодії
Втрата стійкості діючих інституцій та інститутів	Трансформація державних і корпоративних інститутів під впливом діджиталізації й глобалізації; зміна конфігурації ринкових взаємодій. Поширення платформної праці й збільшення обсягу цифрових послуг. Формування неформальних інституцій в сфері функціонування цифрових платформ
Формування інституціональних «прогалів»	Опортунізм діючих інститутів і сповільнене формування нових інститутів, інституцій; значна частка неформальних інститутів в сфері інтернету речей, блокчейн, використання штучного інтелекту
Поява нових інституціональних «дисфункцій»	Стрімке поширення інформаційних технологій не супроводжується швидкими темпами створення та адаптації інститутів, що знижує їх ефективність. Низька ефективність інституцій виявляється в сферах користування цифровими сервісами, соціальними мережами, поширеними месенджерами
Скорочення впливу інституціональних пасток	Цифровізація процесів скорочує трансакційні витрати, що знижує стійкість діючих норми й сприяє руйнації неефективних норм (корупція, тінізація)
Підвищення ефективності оптимальних інститутів	Оптимальні інститути знижують трансакційні витрати (цифровізація грошової сфери, виплати за кредитами, сплата податків)

Джерело: розроблено авторами.

гою прямого і непрямого впливу (державні програми розвитку й підтримки, адміністративний вплив і регулювання, контрактне й ресурсне фінансування, фінансові і монетарні стимули розвитку). Основний інституціональний вплив має бути спрямований на скорочення інерційності розвитку й неоптимальну структуру зайнятості; проблеми підготовки кадрів й набуття професійних компетенцій; знецінення вартості робочої сили та сформованої багатовимірної нерівності; низький рівень та проблеми інформсменту чинного трудового законодавства; відсутність сприятливого інвестиційного клімату й бізнес-середовища в країні.

Альтернативною, нестандартною формою використання робочої сили стала платформна зайнятість, яка має низький рівень інституціоналізації, що виявляється у низькому соціальному захисті працівників, несплаті податкових зобов'язань і соціальних внесків, що негативно впливає на фінансову стійкість й адаптивність системи соціального страхування та пенсійного забезпечення.

Сучасні тенденції цифровізації глобального середовища та повільна діджиталізація в національній економіці обумовлюють потребу в

формуванні або оптимізації інституцій для унормування цифрових платформ, фіскальних взаємовідносин, запровадження стандартів і норм гідної праці, гарантій соціального захисту й реалізації прав працівників платформ.

Інституціоналізація необхідна для регламентації дистанційної роботи та режимів праці із гнучкими режимами робочого часу, зокрема в умовах платформної зайнятості. З урахуванням перспектив європейської інтеграції, регулювання сфери платформної зайнятості має бути орієнтованим на підвищення рівня інфорсменту трудових взаємовідносин і трудового законодавства, гармонізації інституціонального забезпечення вітчизняного і європейського ринку праці, визначення умов реєстрації, змісту соціально-трудоових взаємовідносин суб'єктів цифрових платформ, форм моніторингу й контролю діяльності трудових платформ, їх оподаткування.

Література:

1. Гриценко А. Методологія дослідження трансформації економічних функцій держави в умовах глобалізації. Економіка України. 2021. № 7. С. 5—13.
2. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4 (52). С. 121—128.
3. Дзямулич М. І., Урбан О. А. Оцінка ефективності управління персоналом підприємства в умовах сталого розвитку. Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Випуск 17 (67). Луцьк, 2020. С. 82—88.
4. Мельник О.Г. Формування методологічних підходів у дослідженнях інновацій та інноваційного розвитку. Актуальні проблеми економіки. 2011. № 6 (120). С. 18—25.
5. Норт Д. Інститути, інституціональна зміна та функціонування економіки. К.: Основи, 2000. 198 с.
6. Формування засад національно укорієної стійкості та безпеки економічного розвитку України в умовах гібридної системи "мир — війна": монографія / за ред. акад. НАН України Гриценка А. А.; НАН України, Державна установа "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України". Київ, 2025. 572 с.
7. Чернікова Н.М., Вороніна В.А. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. Трансформаційна економіка. 2023. № 3 (03). С. 70—75.
8. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. К.: ЛОГОС, 2003. 617 с.

9. Шумпетер Й.А. Теорія економічного розвитку. Дослідження прибутків, капіталу, кредиту, відсотка та економічного циклу, пер. з англ. Київ.: Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2011. 242 с.

References:

1. Grytsenko, A. (2021), "Research methodology of the transformation of economic functions of the state in the conditions of globalization", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 7, pp. 5—13.
 2. Dashko, I. M., Krylov, D. V. and Sierova, V. Yu. (2021), "Modern personnel management systems", *Finansovi stratehii innovatsiinoho rozvytku ekonomiky*. vol. 4 (52), pp. 121—128.
 3. Dziamulych, M. I. and Urban, O. A. (2022), "Evaluation of the effectiveness of personnel management of the enterprise in the conditions of sustainable development", *Zbirnyk naukovykh prats Luts'koho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu*, Luts'k, vol. 17 (67), pp. 82—88.
 4. Melnik, O. (2011), "Formation of methodological approaches in innovation research and innovation", *Aktualni problemy ekonomiky*, vol. 6 (120), pp. 18—25.
 5. Nort, D. (2000), *Instytuty, instytutsionalna zmina ta funktsionuvannya ekonomiky* [Institutions, institutional change and functioning of the economy], *Osnovy*, Kyiv, Ukraine.
 6. Gritsenko, A. A. (2025), *Formuvannya zasad natsionalno ukorinenoi stiiikosti ta bezpeky ekonomichnoho rozvytku Ukrainy v umovakh hibrydnoi systemy "myr — viina"* [Forming the foundations of nationally rooted sustainability and security for Ukraine's economic development in the context of a hybrid "peace-war" system], *NAN Ukrainy, Derzhavna ustanova "Instytut ekonomiky ta prohnorozuvannya Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy"*. Kyiv, Ukraine.
 7. Chernikova, N.M. and Voronina, V.L. (2023), "Innovative approaches in the management of HR processes at domestic enterprises", *Transformatsijna ekonomika*, vol. 3 (03), pp. 70—75.
 8. Chukhno, A. A. (2003). *Postindustrialna ekonomika: teoriia, praktyka ta yikh znachennia dlia Ukrainy* [Post-industrial economy: theory, practice and their significance for Ukraine]. *LOHOS*, Kyiv, Ukraine.
 9. Shumpeter, Y (2011). *Teoriia ekonomichnoho rozvytku. Doslidzhennia prybutkiv, kapitalu, kredytu, vidotka ta ekonomichnoho tsykladu* [Theory of economic development. Research of profits, capital, credit, interest and economic cycle lane], *Kyiv-Mohyla Academy House*, Kyiv, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 06.11.2025 р.*