

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2025. № 8.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.8.86>

УДК 005.95:331.101.3:330.341.1(477)

У. Я. Андрусів,

*к. е. н., доцент, завідувач кафедри фінансів, обліку та оподаткування,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1793-0936>

Р. О. Маринчак,

*аспірант третього року навчання,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2666-4492>

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

U. Andrusiv,

*PhD in Economics, Associate Professor,
Head of the Department of Finance, Accounting and Taxation,
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas*

R. Marynchak,

*Third-year PhD student,
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas*

METHODOLOGICAL APPROACH TO FORMING THE INTELLECTUAL POTENTIAL MANAGEMENT MECHANISM

У статті представлено методичний підхід до формування механізму управління інтелектуальним потенціалом України, який базується на системному аналізі теоретико-методологічних засад та врахуванні специфічних умов розвитку національної економіки в умовах воєнного конфлікту, масштабних міграційних процесів та євроінтеграційних трансформацій. Дослідження спрямоване на розв'язання критичної проблеми інтенсивного відтоку висококваліфікованих фахівців, деградації наукового потенціалу та недостатнього рівня інноваційної активності підприємств. Розроблений підхід включає одинадцять взаємопов'язаних етапів від комплексного аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів впливу до оцінки очікуваних результатів та економічного ефекту впровадження. Методологічна основа дослідження інтегрує п'ятикомпонентну модель оцінки інтелектуального потенціалу, що охоплює освітній, науковий, інноваційний, культурно-духовний та цифровий компоненти, з шестиблоковою структурою механізму управління. Запропонований механізм включає цільово-стратегічний, інституційно-організаційний, ресурсного забезпечення, функціональний, інструментальний та контрольно-адаптаційний блоки, які забезпечують комплексний підхід до утримання, розвитку та залучення національного інтелектуального капіталу. Особлива увага приділяється формуванню диверсифікованого комплексу економічних, організаційних, правових та цифрових інструментів управління, що враховують сучасні виклики глобальної конкуренції за таланти. Результати дослідження передбачають значне скорочення відтоку висококваліфікованих кадрів, суттєве збільшення витрат на дослідження і розробки, зростання частки інноваційно активних підприємств та підвищення позицій України у міжнародних рейтингах інноваційного розвитку з високою економічною ефективністю.

The article presents a methodological approach to forming the intellectual potential management mechanism of Ukraine, which is based on systematic

analysis of theoretical and methodological foundations and consideration of specific conditions of national economy development under conditions of military conflict, large-scale migration processes and European integration transformations. The research is aimed at solving the critical problem of intensive outflow of highly qualified specialists, degradation of scientific potential and insufficient level of innovative activity of enterprises. The developed approach includes eleven interconnected stages from comprehensive analysis of internal and external influencing factors to assessment of expected results and economic effect of implementation. The methodological basis of the research integrates a five-component model for assessing intellectual potential, covering educational, scientific, innovative, cultural-spiritual and digital components, with a six-block structure of the management mechanism. The proposed mechanism includes target-strategic, institutional-organizational, resource provision, functional, instrumental and control-adaptation blocks, which ensure a comprehensive approach to retention, development and attraction of national intellectual capital. Special attention is paid to the formation of a diversified complex of economic, organizational, legal and digital management tools that take into account modern challenges of global competition for talents. The research results envisage significant reduction of highly qualified personnel outflow, substantial increase in research and development expenditures, growth in the share of innovation-active enterprises and improvement of Ukraine's positions in international innovation development rankings with high economic efficiency.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, механізм управління, людський капітал, економіка знань, міграція, інноваційний розвиток, цифровізація, стратегічне планування, управління змінами.

Keywords: intellectual potential, management mechanism, human capital, knowledge economy, migration, innovative development, digitalization, strategic planning, change management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах трансформації світової економіки до моделі економіки знань, інтенсифікації глобальних міграційних процесів та посилення міжнародної конкуренції за висококваліфіковані кадри, проблема ефективного управління інтелектуальним потенціалом набуває стратегічного значення для забезпечення конкурентоспроможності національних економік та їх сталого розвитку. Особливої актуальності ця проблематика набуває для України, яка в умовах воєнного конфлікту, масштабних міграційних процесів та євроінтеграційних трансформацій стикається з критичними викликами збереження, розвитку та ефективного використання свого інтелектуального капіталу.

Сучасні реалії української економіки характеризуються інтенсивним відтоком висококваліфікованих фахівців, деградацією наукового потенціалу, недостатнім рівнем інноваційної активності підприємств та слабкістю інституційних механізмів управління інтелектуальними ресурсами, що створює загрозу для довгострокової конкурентоспроможності країни та успішності її євроінтеграційних прагнень. Водночас, Україна володіє значним потенціалом у сфері інформаційних технологій, має розвинену освітню систему та потужну діаспоральну мережу, що створює можливості для формування ефективного механізму управління інтелектуальним потенціалом за умови застосування науково обґрунтованих методичних підходів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні засади управління інтелектуальним потенціалом знайшли відображення в працях провідних зарубіжних та вітчизняних науковців, які розглядають різні аспекти цієї багатогранної проблематики. Фундаментальні концепції людського капіталу та економіки знань розроблені в працях Г. Беккера [1], Т. Шульца [2], П. Друкера [3], які обґрунтували роль інтелектуальних ресурсів

як ключового фактору економічного зростання та конкурентоспроможності в постіндустріальному суспільстві.

Сучасні підходи до управління талантами та інтелектуальним капіталом представлені в дослідженнях М. Армстронга [4], Е. Мінцер [5], Л. Олівер [6], які розробили концептуальні основи стратегічного управління талантами в організаціях та регіонах. Проблематика міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів та її впливу на національні інноваційні системи досліджується в працях Д. Сідак [7], Р. Флоріди [8], які аналізують феномени "відтоку мізків" та формування глобальних мереж талантів.

Вітчизняні дослідники приділяють значну увагу проблемам розвитку інтелектуального потенціалу України в умовах трансформаційних процесів. Зокрема, Д. Лук'яненко [9], А. Поручник [10] досліджують вплив глобалізації на національні інноваційні системи та конкурентоспроможність економіки знань. О. Грішнова [11], М. Семикіна [12] аналізують проблеми формування та розвитку людського капіталу в Україні, включаючи питання міграції висококваліфікованих кадрів. С. Ілляшенко [13], О. Шапуров [14] розглядають механізми управління інноваційним потенціалом підприємств та регіонів.

Водночас, аналіз наукової літератури свідчить про недостатню розробленість комплексних методичних підходів до формування механізмів управління інтелектуальним потенціалом на національному рівні, особливо в умовах кризових викликів та інтенсивних міграційних процесів. Більшість існуючих досліджень фокусуються на окремих аспектах проблеми (управління персоналом в організаціях, міграційна політика, інноваційний розвиток), не забезпечуючи системного підходу до формування національного механізму управління інтелектуальним потенціалом.

Крім того, специфічні умови розвитку України, пов'язані з воєнним станом, необхідністю післявоєнного відновлення та євроінтеграційними процесами, потребують розробки адаптованих методичних підходів, які враховують особливості національного контексту та сучасні глобальні тренди розвитку економіки знань.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розробка методичного підходу до формування механізму управління інтелектуальним потенціалом України, який забезпечить ефективне утримання, розвиток та залучення національного інтелектуального капіталу в умовах кризових викликів та міграційних процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розробка методичного підходу до формування механізму управління інтелектуальним потенціалом базується на системному аналізі теоретико-методологічних засад управління інтелектуальним капіталом, вивченні кращих світових практик та врахуванні специфічних умов розвитку української економіки в сучасних геополітичних реаліях.

Інтелектуальний потенціал розглядається як сукупність освітнього, наукового, інноваційного, культурно-духовного та цифрового компонентів, які у своїй взаємодії формують здатність національної економіки до генерації, накопичення, трансформації та ефективного використання знань для створення доданої вартості та забезпечення конкурентних переваг у глобальній економіці знань. Основні елементи пропонованого нами методичного підходу до розробки механізму управління інтелектуальним потенціалом представлено на рисунку 1. Запропонований методичний підхід включає послідовну реалізацію одинадцяти взаємопов'язаних етапів, кожен з яких виконує специфічні функції у загальній логіці формування механізму управління інтелектуальним потенціалом.

Етап 1. Комплексний аналіз факторів впливу передбачає систематичне дослідження внутрішніх детермінант (освітнього потенціалу, наукового потенціалу, інноваційної активності, цифрової зрілості, культурно-духовного розвитку) та зовнішніх чинників (глобальних міграційних трендів, міжнародної конкуренції за таланти, воєнних та геополітичних викликів, технологічних мегатрендів, демографічних змін), що дозволяє сформувати цілісне розуміння умов та можливостей розвитку інтелектуального потенціалу.

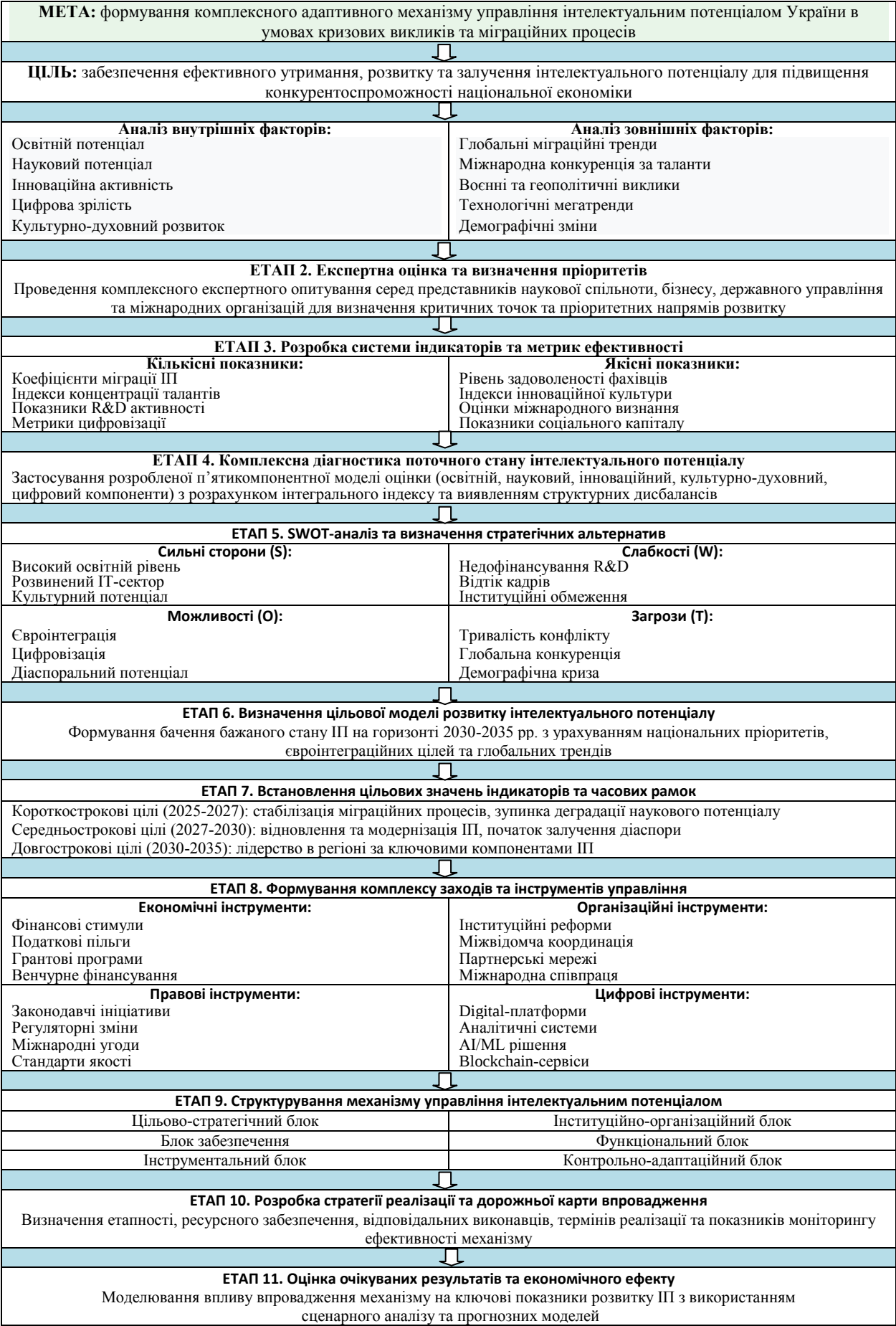


Рис. 1. Методичний підхід до формування механізму управління інтелектуальним потенціалом

Етап 2. Експертна оцінка та визначення пріоритетів включає проведення комплексного експертного опитування серед представників наукової спільноти, бізнес-середовища, державного управління та міжнародних організацій для ідентифікації критичних точок та пріоритетних напрямів розвитку інтелектуального потенціалу з використанням методів експертного оцінювання, Дельфі та багатокритеріального аналізу.

Етап 3. Розробка системи індикаторів та метрик ефективності передбачає формування комплексної системи кількісних показників (коефіцієнти міграції інтелектуального потенціалу, індекси концентрації талантів, показники дослідно-розробницької активності, метрики цифровізації) та якісних індикаторів (рівень задоволеності фахівців, індекси інноваційної культури, оцінки міжнародного визнання, показники соціального капіталу) для моніторингу та оцінки результативності управлінських впливів.

Етап 4. Комплексна діагностика поточного стану базується на застосуванні п'ятикомпонентної моделі оцінки, яка включає освітній компонент (показники охоплення освітою, якості освітніх послуг, відповідності освітніх програм потребам ринку праці), науковий компонент (показники наукового потенціалу, результативності наукових досліджень, міжнародної співпраці), інноваційний компонент (показники інноваційної активності підприємств, трансферу технологій, комерціалізації розробок), культурно-духовний компонент (показники культурного розвитку, ціннісних орієнтацій, соціальної згуртованості) та цифровий компонент (показники цифрової грамотності, розвитку ІКТ-інфраструктури, використання цифрових технологій).

Етап 5. SWOT-аналіз та визначення стратегічних альтернатив включає систематизацію сильних сторін (високий освітній рівень населення, розвинений ІТ-сектор, значний культурний потенціал), слабкостей (недостатнє фінансування досліджень і розробок, інтенсивний відтік кадрів, слабкість інституційних механізмів), можливостей (процеси євроінтеграції,

цифровізація економіки, потенціал діаспори) та загроз (тривалість воєнного конфлікту, посилення глобальної конкуренції, демографічна криза) з подальшим формуванням стратегічних альтернатив розвитку.

Етап 6. Визначення цільової моделі розвитку передбачає формування науково обґрунтованого бачення бажаного стану інтелектуального потенціалу на горизонті 2030-2035 років з урахуванням національних пріоритетів соціально-економічного розвитку, євроінтеграційних цілей та глобальних трендів розвитку економіки знань.

Етап 7. Цільова модель розвитку інтелектуального потенціалу формується з урахуванням національних пріоритетів, євроінтеграційних цілей та глобальних трендів на горизонті 2030-2035 років, передбачаючи поетапне досягнення короткострокових цілей (стабілізація міграційних процесів, зупинка деградації наукового потенціалу на 2025-2027 роки), середньострокових завдань (відновлення та модернізація інтелектуального потенціалу, початок залучення діаспори на 2027-2030 роки) та довгострокових амбіцій (лідерство в регіоні за ключовими компонентами інтелектуального потенціалу на 2030-2035 роки).

Етап 8. Формування комплексу заходів та інструментів управління передбачає систематизацію та інтеграцію диверсифікованого інструментарію управлінського впливу, що охоплює економічні, організаційні, правові та цифрові механізми забезпечення ефективної реалізації стратегічних цілей організації в умовах турбулентного зовнішнього середовища та зростаючих вимог до адаптивності управлінських систем.

Економічні інструменти включають фінансові стимули як систему адресної мотиваційної підтримки стейкхолдерів, податкові пільги для створення преференційного режиму розвитку пріоритетних напрямів діяльності, грантові програми безповоротного фінансування соціально значущих інноваційних проектів та венчурне фінансування високоризикових ініціатив з потенціалом експоненціального зростання.

Організаційні інструменти охоплюють інституційні реформи для трансформації управлінської архітектури та усунення структурних дисфункцій, міжвідомчу координацію через формалізовані протоколи взаємодії та розподілу відповідальності, партнерські мережі як стратегічні альянси для консолідації ресурсів і компетенцій, а також міжнародну співпрацю для доступу до глобальних практик та технологій.

Правові інструменти представлені законодавчими ініціативами зі створення нормативно-правового підґрунтя функціонування системи, регуляторними змінами для адаптації правових механізмів до нових викликів, міжнародними угодами щодо гармонізації підходів до транскордонного співробітництва та стандартами якості для забезпечення уніфікації процесів і сумісності систем.

Цифрові інструменти включають digital-платформи як інтегровані інформаційні екосистеми з масштабованою архітектурою, аналітичні системи для обробки великих даних та генерації управлінських інсайтів, AI/ML рішення з автоматизації аналізу паттернів і прогнозування тенденцій, а також blockchain-сервіси для забезпечення децентралізованої безпеки та прозорості операцій.

Ефективність сформованого комплексу детермінується синергетичною взаємодією всіх категорій інструментів та їх адаптованістю до специфічних умов організаційного середовища.

Етап 9. Структурно-функціональний аналіз блоків механізму управління інтелектуальним потенціалом України передбачає детальну декомпозицію та функціональну характеристику шести ключових структурних компонентів управлінської системи з визначенням їх призначення, ролі та специфічного внеску у забезпечення ефективного управління національним інтелектуальним капіталом на стратегічному, тактичному та операційному рівнях в умовах євроінтеграційних прагнень та воєнного стану.

1. Цільово-стратегічний блок виконує функцію концептуального базису системи управління через формування багаторівневої ієрархії стратегічних цілей, завдань та пріоритетів розвитку національного інтелектуального капіталу на довгострокову (2030-2035), середньострокову (2027-2030) та короткострокову (2025-2027) перспективи з урахуванням внутрішніх детермінант національного розвитку, євроінтеграційних цілей, глобальних мегатрендів та специфічних викликів воєнного часу, забезпечуючи стратегічне бачення майбутнього стану інтелектуального потенціалу через систему цільових індикаторів та ключових показників ефективності, концептуальну основу для узгодження управлінських рішень з національними інтересами та методологічне підґрунтя для альтернативних сценаріїв розвитку в умовах невизначеності.

2. Інституційно-організаційний блок призначений для створення та функціонування багаторівневої організаційної архітектури управління, що включає спеціалізовані інституції, координаційні органи, міжвідомчі комітети, експертні ради та партнерські мережі на національному, регіональному та місцевому рівнях для ефективної координації всіх зацікавлених сторін, гарантуючи чітку вертикаль управління з відповідними повноваженнями та підзвітністю, горизонтальну координацію міністерств та відомств, міжсекторальне партнерство між державним, приватним, науково-освітнім секторами та громадянським суспільством, інституційну відповідальність за результати державної політики та необхідну спроможність для впровадження стратегічних ініціатив.

3. Блок ресурсного забезпечення здійснює мобілізацію, оптимальний розподіл та ефективне використання фінансових ресурсів (бюджетні кошти, міжнародні гранти, приватні інвестиції, венчурний капітал), людських ресурсів (управлінські кадри, експерти, аналітики), матеріально-технічних ресурсів (інфраструктура, обладнання, програмне забезпечення) та інформаційно-аналітичних ресурсів (бази даних, аналітичні системи, експертні знання) для реалізації механізму управління, забезпечуючи

стабільну фінансову основу через диверсифіковані джерела фінансування, високопрофесійну кадрову систему з відповідними компетентностями, сучасну матеріально-технічну базу та цифрову інфраструктуру, потужне інформаційно-аналітичне підґрунтя для науково обґрунтованих управлінських рішень.

4. Функціональний блок забезпечує систематичну реалізацію загальних управлінських функцій (планування, організація, мотивація, контроль, координація) та спеціалізованих функцій управління інтелектуальним потенціалом (утримання інтелектуального капіталу, розвиток компетентностей, залучення талантів, трансфер знань, комерціалізація інтелектуальної власності) з використанням сучасних методів та технологій в умовах цифрової трансформації, гарантуючи системний підхід через чіткі алгоритми та процедури, впровадження науково обґрунтованих методів стратегічного планування та прогнозування, ефективні механізми координації зацікавлених сторін та комплексну систему мотивації для утримання та залучення висококваліфікованих фахівців.

5. Інструментальний блок забезпечує практичне застосування економічних інструментів (фінансові стимули, податкові пільги, гранти, венчурне фінансування), правових інструментів (законодавчі ініціативи, нормативні акти, міжнародні угоди, стандарти), організаційних інструментів (інституційні реформи, спеціалізовані агентства, партнерські мережі) та цифрових інструментів (платформи управління талантами, системи штучного інтелекту, блокчейн-технології, аналітичні системи великих даних) для цілеспрямованого впливу на розвиток інтелектуального потенціалу, забезпечуючи максимальну різноманітність та гнучкість управлінського впливу, сприятливе правове поле та регуляторні механізми, впровадження найсучасніших цифрових технологій та інтегрований підхід на основі принципів комплементарності та синергії.

6. Контрольно-адаптаційний блок виконує системоутворюючу функцію безперервного моніторингу, комплексної оцінки ефективності та динамічної

адаптації механізму управління до змінних умов через системи управління якістю, бенчмаркінг, ключові показники ефективності та механізми зворотного зв'язку для оптимального функціонування в умовах обмеженості ресурсів та невизначеності, гарантуючи безперервний контроль за цільовими показниками через автоматизовані системи моніторингу та раннього попередження, ефективну багаторівневу систему зворотного зв'язку для оперативних корективів, високий рівень адаптивності та резильєнтності через принципи самоорганізації та саморегулювання на основі штучного інтелекту, методологічну основу для безперервного вдосконалення системи через узагальнення досвіду та впровадження інноваційних підходів.

Етап 10. Розробка стратегії реалізації та дорожньої карти впровадження передбачає трансформацію стратегічного бачення у практично-орієнтовану програму дій через створення деталізованої стратегії з послідовністю впровадження компонентів механізму, комплексної дорожньої карти з часовими рамками та відповідальними виконавцями, обґрунтування ресурсного забезпечення та формування системи індикаторів моніторингу ефективності.

Стратегія передбачає поетапну реалізацію через підготовчу фазу (2025-2026) зі створенням нормативно-правової бази та інституційної архітектури, фазу активної реалізації (2027-2030) з запуском функціональних блоків та масштабуванням пілотних проектів, і фазу консолідації (2031-2035) з досягненням операційної ефективності та інтеграцією з європейськими системами. Ресурсне забезпечення включає фінансову компоненту (забезпечення наповнення державного бюджету за рахунок зростання ВВП, отримання міжнародних грантів, залучення приватних інвестицій), кадрову компоненту з підготовкою спеціалізованих управлінських кадрів та технологічну компоненту з розвитком цифрової інфраструктури. Система відповідальності охоплює національний рівень (Кабмін, профільні міністерства, НАН), регіональний рівень (обласні адміністрації, регіональні центри, університети) та місцевий рівень (органи самоврядування, бізнес-

асоціації, громадські організації) з ключовими цілями та регулярною звітністю. Моніторинг включає кількісні індикатори (динаміка міграції талантів, показники досліджень і розробок, метрики цифровізації) та якісні показники (задоволеність фахівців, інноваційна культура, міжнародне визнання).

Етап 11. Оцінка очікуваних результатів та економічного ефекту представляє завершальну фазу проектування через комплексне прогнозно-аналітичне дослідження потенційного впливу механізму з використанням економіко-математичного моделювання, сценарного аналізу та прогнозних моделей для обґрунтування економічної доцільності інвестицій та визначення очікуваних соціально-економічних ефектів.

Оцінка базується на трьох сценаріях: песимістичному (збереження поточних трендів) з продовженням відтоку кадрів, реалістичному (часткове впровадження) зі стабілізацією міграційних процесів, і оптимістичному (повне впровадження) із зупинкою відтоку талантів та досягненням регіонального лідерства. Якісні трансформації передбачають формування національної інноваційної екосистеми, створення привабливого середовища для талантів та інтеграцію в європейський дослідницький простір.

Висновки. Розроблений методичний підхід до формування механізму управління інтелектуальним потенціалом представляє собою комплексну адаптивну систему, яка базується на принципах системності, науковості, адаптивності та результативності, що забезпечує можливість ефективного управління національним інтелектуальним капіталом в умовах високої невизначеності зовнішнього середовища, геополітичних турбулентностей та кризових викликів сучасності. Методологічна конструкція методичного підходу до формування механізму управління інтелектуальним потенціалом інтегрує традиційні підходи стратегічного планування з інноваційними цифровими технологіями управління, що створює підґрунтя для забезпечення динамічної адаптації до змінних умов та вимог глобальної економіки знань. Аналіз внутрішніх та зовнішніх факторів впливу на розвиток

інтелектуального потенціалу України свідчить про наявність значного потенціалу для підвищення конкурентоспроможності національної економіки через ефективне використання інтелектуального капіталу, водночас виявляє критичні виклики, пов'язані з відтоком висококваліфікованих кадрів, недостатнім фінансуванням науково-дослідної діяльності та слабкістю інституційних механізмів координації зусиль різних зацікавлених сторін у сфері управління талантами.

Запропонований методичний підхід до формування механізму управління інтелектуальним потенціалом України представляє собою науково обґрунтовану та практично-орієнтовану систему, яка здатна забезпечити ефективне утримання, розвиток та залучення національного інтелектуального капіталу в умовах кризових викликів та міграційних процесів, сприяти підвищенню конкурентоспроможності національної економіки та досягненню стратегічних цілей соціально-економічного розвитку країни. Успішна реалізація механізму потребує політичної волі на найвищому рівні державного управління, консолідації зусиль всіх зацікавлених сторін, достатнього ресурсного забезпечення та послідовного впровадження всіх компонентів системи протягом визначеного періоду реалізації з урахуванням специфічних умов та викликів, що постають перед Україною в процесі європейської інтеграції та післявоєнного відновлення.

Подальші наукові дослідження будуть спрямовані на деталізацію окремих компонентів механізму, розробку специфічних методик оцінки ефективності управління інтелектуальним потенціалом в різних секторах економіки, а також адаптацію запропонованого методичного підходу до особливостей регіонального та місцевого рівнів управління з урахуванням територіальних відмінностей у структурі та потенціалі розвитку інтелектуального капіталу.

Література

1. Becker G.S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education : монографія. 3rd ed. Chicago : The University of Chicago Press, 1993. 390 с.
2. Schultz Theodore W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1961, 51(1), 1-17.
3. Druker P.F. Społeczeństwo pokapitalistyczne : монографія / [przekład Grażyna Kranas]. Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 1999. 180 с.
4. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi : монографія / [przełoż. z ang. Alicja Underszuetz et al.]. 2 вид. Kraków : Oficyna Ekonomiczna, 2011. 782 с.
5. Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labour Market. *Working Paper*, 1989, № 3207. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNABD357.pdf
6. Oliveira L., Rodrigues L.L., Craig R. Intellectual Capital Reporting in Sustainability Reports. *Journal of Intellectual Capital*, 2010, 11(4), 575-594.
7. Siudak D. Pomiar procesów migracji wartości przedsiębiorstw na polskim rynku kapitałowym : монографія. Warszawa : Wydawnictwo C. H. Beck, 2013. 344 с.
8. Флорида Р. The Rise of the Creative Class — Revisited: Revised and Expanded : монографія. Нью-Йорк : Basic Books, 2002. 432 с.
9. Лук'яненко Д., Поручник А., Колот А. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : монографія. К. : КНЕУ, 2008. 420 с.
10. Лук'яненко Д., Поручник А., Столярчук Я. Міжнародна економіка : підручник. К. : КНЕУ, 2014. 764 с.
11. Грішнова О.А. Людський розвиток : навч. посібник. К. : КНЕУ, 2006. 308 с.

12. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії : монографія. Кіровоград : КОД, 2009. 200 с.

13. Ілляшенко С.М. Інноваційний менеджмент : підручник. Суми : ВТД «Університетська книга», 2010. 334 с.

14. Шапуров О.О. Теоретико-методологічні засади формування інноваційного механізму забезпечення сталого розвитку промислових підприємств : монографія / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя : Олді-плюс, 2020. 411 с.

References

1. Becker, G.S. (1993), Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, 3rd ed., The University of Chicago Press, Chicago, USA.

2. Schultz, T.W. (1961), "Investment in Human Capital", The American Economic Review, vol. 51, no. 1, pp. 1-17.

3. Druker, P.F. (1999), Społeczeństwo pokapitalistyczne [Post-capitalist society], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, Poland.

4. Armstrong, M. (2011), Zarządzanie zasobami ludzkimi [Human resource management], 2nd ed., Oficyna Ekonomiczna, Kraków, Poland.

5. Mincer, J. (1989), "Human Capital Responses to Technological Change in the Labour Market", Working Paper, vol. 3207, available at: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNABD357.pdf (Accessed 25 July 2025).

6. Oliveira, L., Rodrigues, L.L. and Craig, R. (2010), "Intellectual Capital Reporting in Sustainability Reports", Journal of Intellectual Capital, vol. 11, no. 4, pp. 575-594.

7. Siudak, D. (2013), Pomiar procesów migracji wartości przedsiębiorstw na polskim rynku kapitałowym [Measuring enterprise value migration processes on the Polish capital market], Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa, Poland.

8. Florida, R. (2002), The Rise of the Creative Class — Revisited: Revised and Expanded, Basic Books, New York, USA.
9. Lukianenko, D., Poruchnyk, A. and Kolot, A. (2008), Hlobalna ekonomika XXI stolittia: liudskyi vymir [Global economy of the XXI century: human dimension], KNEU, Kyiv, Ukraine.
10. Lukianenko, D., Poruchnyk, A. and Stoliarchuk, Ya. (2014), Mizhnarodna ekonomika [International economics], KNEU, Kyiv, Ukraine.
11. Hrishnova, O.A. (2006), Liudskyi rozvytok [Human development], KNEU, Kyiv, 308 p.
12. Semykina, M.V., Ishchenko, N.A. and Rodionova, M.O. (2009), Motyvatsiia efektyvnoi zainiatosti: problemy, tendentsii, vybir stratehii [Motivation of effective employment: problems, trends, choice of strategy], KOD, Kirovohrad, Ukraine.
13. Illiashenko, S.M. (2010), Innovatsiinyi menedzhment [Innovation management], VTD "Universytetska knyha", Sumy, Ukraine.
14. Shapurov, O.O. (2020), Teoretyko-metodolohichni zasady formuvannia innovatsiinoho mekhanizmu zabezpechennia staloho rozvytku promyslovykh pidpriemstv [Theoretical and methodological principles of forming an innovative mechanism for ensuring sustainable development of industrial enterprises], Oldi-plus, Zaporizhzhia, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 04.08.2025 р.