

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ В СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІЙ СИСТЕМІ ПІДПРИЄМСТВА

INNOVATIVE MANAGEMENT METHODS IN THE SOCIALLY-ORIENTED SYSTEM OF THE ENTERPRISE

Хамініч С.Ю.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри аналітичної економіки та менеджменту,
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Khaminich Svetlana

Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs

В даній статті висвітлені питання впровадження інноваційних методів управління у соціально-орієнтованій системі підприємства. Прагнення до ефективності та конкурентоспроможності підприємства призводить до необхідності запровадження нових підходів до управління, особливо у сфері, де пріоритетними є соціальні цінності та відповідальність перед суспільством. У статті розглядаються такі інноваційні методи управління, як участь співробітників у прийнятті рішень, розвиток гнучких організаційних структур, використання технологій підвищення продуктивності та забезпечення сталого розвитку, а також впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності. У статті наводяться проблеми, з якими може зіткнутися підприємство при впровадженні інноваційних методів управління у соціально-орієнтованій системі, а також заходи щодо їх уникнення або запобігання. Дане дослідження дозволяє краще зрозуміти переваги та потенціал інноваційних методів управління у соціально-орієнтованій системі підприємства.

Ключові слова: інновації, управління, соціально-орієнтована система, підприємство, бізнес-середовище, конкурентоспроможність.

This scientific article is devoted to the study of innovative management methods in a socially oriented enterprise system. The article presents an overview of modern theoretical and practical aspects of innovation management in the context of the social orientation of enterprises. The features of socially oriented enterprises, their goals and objectives, as well as the problems they face when using traditional management methods are considered. The desire for efficiency and competitiveness leads to the need to introduce new approaches to management, especially in the area where social values and responsibility to society are a priority. The article discusses such modern innovative management methods as the participation of employees in decision-making, the development of flexible organizational structures, the use of technology to increase productivity and ensure sustainable development, knowledge management, as well as the introduction of a corporate social responsibility system and other methods. For each method, descriptions, advantages, and disadvantages are given, as well as examples of their use in a socially oriented enterprise system. It is substantiated that the social responsibility of an enterprise is an important innovative method of management in a socially oriented enterprise system. The article presents the problems that an enterprise may encounter when introducing innovative management methods in a socially oriented system, as well as measures to avoid or prevent them. The risks associated with new technologies and the need to comply with the requirements of security and protection of personal data, as well as measures to avoid risks when introducing innovative management methods in a socially oriented enterprise system are analyzed. At the end of the article, the author concludes that the use of innovative management methods can help socially oriented enterprises achieve their social goals and ensure financial sustainability. This study allows us to better understand the benefits and potential of innovative management methods in a socially oriented enterprise system.

Keywords: innovation, management, socially oriented system, enterprise, business environment, competitiveness.

Постановка проблеми. Сучасне бізнес-середовище постійно змінюється і вимагає нових підходів до управління підприємством. У соціально-орієнтованій системі підприємства, де увага приділяється соціальним, екологічним

та економічним питанням, інноваційні методи управління є важливим інструментом успіху.

Соціально-орієнтоване підприємство – це суб'єкт господарювання, який надає великого значення таким соціальним аспектам

своєї діяльності, як турбота про співробітників, взаємодія з суспільством і сталий розвиток. Досягнення успіху в цій сфері вимагає використання інноваційних методів управління, здатних забезпечити ефективність і соціальну відповідальність. Ключові інноваційні методи управління, які можуть бути використані в соціально-орієнтованій системі підприємства, сприяють визначенню стійкого місця підприємства у конкурентному бізнес-середовищі. Розгляд цих задач своєчасний з позицій практики, в якій недостатньо науково обґрунтованих методичних рекомендацій щодо підвищення ефективності діяльності підприємства на засадах інновацій в соціально-орієнтованій системі, прискорення його розвитку та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Це визначило актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок в обґрунтування теоретико-методологічних положень і прикладних проблем інноваційних методів управління, соціально-орієнтованої системи підприємства, соціальних інновацій та соціальної взаємодії бізнесу і держави здійснили Геєць В.

Саме інноваційний розвиток підприємства створює необхідні об'єктивні передумови для реального впровадження інноваційних методів управління в соціально-орієнтовану систему підприємства. У роботах цих авторів вирішено багато питань з окресленої проблематики: розкрито зміст понять «інновація», «соціальні інновації», «соціалізація», запропоновано заходи, що мають стимулюючий характер і спрямовані на активізацію взаємодії бізнесу і держави, ефективності господарської діяльності підприємств тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак недостатньо дослідженими є питання впливу інноваційних методів управління на конкурентоспроможність суб'єкта господарювання в соціально-орієнтованій системі підприємства, переваг впровадження інноваційних методів у діяльність підприємства та потенціалу розвитку підприємства на основі інновацій.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження суті та визначення ролі інноваційних методів управління в соціально-орієнтованій системі підприємства й обґрунтування переваг цих методів у сучасному бізнес-середовищі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інноваційні методи управління в соціально-орієнтованій системі підприємства суттєво впливають на конкурентоспроможність підприємства та ефективність управління даного суб'єкта господарювання. Важливо наголосити, що успішна реалізація інноваційних методів управління потребує підтримки та активної участі керівництва, створення сприятливої корпоративної культури та постійного розвитку працівників.

Використання цих методів дозволяє підприємству не лише досягати своїх бізнес-цілей, а й мати позитивний вплив на суспільство.

Соціально-орієнтовані підприємства відрізняються від звичайних комерційних підприємств тим, що вони спрямовані на досягнення соціальних цілей, а не лише на отримання прибутку. Це може призвести до деяких проблем у розробці стратегій та бізнес-моделей.

По-перше, соціально-орієнтовані підприємства можуть зіткнутися з проблемою відсутності чіткої стратегії, яка б визначала, як досягти соціальних цілей та одночасно забезпечити фінансову стійкість, що призводить до недосягання підприємством своїх соціальних цілей, незважаючи на величезні витрати [1].

По-друге, соціально-орієнтовані підприємства можуть зіткнутися з проблемою відсутності відповідних бізнес-моделей, які б дозволили їм досягти соціальних цілей, зберігаючи при цьому фінансову стійкість (наприклад, вони можуть зіткнутися із проблемою відсутності готових ринків для своєї продукції чи послуг) [2].

Отже, розробка нових стратегій та бізнес-моделей для соціально-орієнтованих підприємств є необхідним завданням, яке потребує врахування соціальних цілей та фінансової стійкості. Це може включати розробку інноваційних стратегій, які допоможуть підприємству поліпшити свою соціальну ефективність, а також пошук нових ринків для продукції або послуг.

Соціально-орієнтовані підприємства мають низку особливостей проти традиційних підприємств. Вони орієнтовані як на прибуток, так й на досягнення соціальних цілей, а саме: усунення бідності, зниження нерівності, підтримка малозабезпечених верств населення та захист довкілля [3].

Основні цілі соціально-орієнтованих підприємств – це досягнення прибутку та задоволення соціальних потреб і підтримка соціальних проектів. Ці цілі можуть включати створення робочих місць для малозабезпечених верств населення, надання соціальних послуг, внесок у захист навколишнього середовища і сталий розвиток. Завдання соціально-орієнтованих підприємств включають організацію та розвиток бізнесу, забезпечення стійкості фінансових показників, максимізацію соціальної користі та забезпечення соціального впливу. Важливими завданнями є також залучення інвестицій та фінансування соціальних проектів, розробка інноваційних рішень та управління ризиками [4].

В цілому, соціально-орієнтовані підприємства є специфічною категорією бізнесу, яка поєднує цілі соціального блага та комерційної діяльності. Вони мають великий потенціал для сталого розвитку та вирішення соціальних проблем, що робить їх важливим елементом у суспільному житті.

Розвиток підприємства на основі інновацій є провідним напрямом господарювання у сучасному бізнес-середовищі з різних причин (рис. 1).

У сучасному світі бізнес-конкуренція все жорсткіша, і компанії повинні постійно шукати способи покращення своїх продуктів та послуг, щоб утримувати свою ринкову частку та виділитися на тлі конкурентів.

Інновації дозволяють підприємствам розширювати свій бізнес та зростати, додаючи нові продукти чи послуги, проникаючи на нові ринки або покращуючи існуючі процеси.

Використання інноваційних технологій та методів виробництва може підвищити ефективність підприємства, зменшити витрати на виробництво та покращити якість продукції чи послуг.

Інвестори та фінансисти, які зацікавлені в інноваційних проектах та технологіях, можуть вкладати свої гроші в такі підприємства, що забезпечує фінансування розвитку компанії.

Інновації можуть призвести до вирішення багатьох соціальних проблем, таких як зменшення забруднення навколишнього середовища, покращення охорони здоров'я та підвищення якості життя, що також робить інновації актуальним завданням для підприємств.

Інноваційні методи управління відіграють важливу роль у розвитку соціально-орієнтованої системи підприємства. Участь співробітників у прийнятті рішень, гнучкі організаційні структури, застосування технологій та впровадження системи корпоративної соціальної

відповідальності, оцінка цілей та завдань на перспективу, управління знаннями, використання технологій, соціальна відповідальність та інноваційний підхід до управління персоналом є ключовими методами підприємства і сприяють досягненню ефективності, конкурентоспроможності та сталого розвитку [5].

Одним із ключових методів менеджменту в соціально-орієнтованій системі підприємства є оцінка цілей та завдань підприємства. Це дозволяє керівництву визначити цінності та принципи, що лежать в основі діяльності підприємства, та сформулювати конкретні цілі та завдання, які мають бути досягнуті. Важливо враховувати соціальні та економічні аспекти щодо цілей і завдань підприємства, щоб забезпечити стійкість їх розвитку в довгостроковій перспективі [6].

Одним із важливих аспектів соціально-орієнтованої системи підприємства є участь співробітників у прийнятті рішень. Цей підхід дозволяє створити атмосферу довіри, що стимулює співробітників робити свій внесок і приймати відповідальність за результати. Інноваційні методи, такі як групові обговорення, круглі столи та інтерактивні кейси тощо, сприяють активній участі співробітників у процесі ухвалення рішень. Це не тільки підвищує мотивацію та рівень задоволеності персоналу, а й сприяє виявленню нових ідей, рішень та можливостей для покращення процесів та результатів підприємства. Інноваційний підхід до управління персоналом є важливим інструментом управління у соціально-орієнтованій системі підприємства.



Рис. 1. Фактори, що сприяють розвитку підприємства на основі інновацій

Джерело: власна розробка автора

Цей підхід включає використання нових методів мотивації, розвитку та навчання персоналу, щоб забезпечити оптимальні умови для зростання і розвитку кожного працівника і поліпшити якість роботи підприємства в цілому. Це також може включати створення більш гнучких робочих умов і облік соціальних потреб працівників [7].

Управління знаннями є ще одним важливим інноваційним методом менеджменту у соціально-орієнтованій системі підприємства. Цей метод включає збирання, аналіз та використання знань для підвищення ефективності роботи підприємства. Крім того, управління знаннями включає поліпшення комунікації та спільної роботи всередині підприємства, що може призвести до більш ефективної реалізації соціальних та екологічних проектів [8].

Наступним інноваційним методом управління, що застосовується в соціально-орієнтованій системі підприємства, є розвиток гнучких організаційних структур. Традиційні ієрархічні моделі управління можуть бути замінені більш гнучкими та адаптивними структурами, що дозволяють більш ефективно реагувати на зміни довкілля та потреб суспільства. Це може включати впровадження командних структур, мережевих організацій та гнучких робочих груп, що сприяють інноваціям, обміну знаннями та оперативному прийняттю рішень [9].

Впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності (CSR) є невід'ємною частиною інноваційного управління соціально-орієнтованою системою підприємства. Компанії, які прагнуть просування соціальних цінностей та відповідальності перед суспільством, впроваджують CSR як стратегічний інструмент управління. В рамках CSR підприємство бере на себе відповідальність за свої дії та їх вплив на співробітників, клієнтів, спільноту та довкілля. Інноваційні методи управління CSR включають розробку та реалізацію програм соціальної допомоги, волонтерських та благодійних ініціатив, а також встановлення прозорості у звітності та дотримання етичних стандартів.

Використання інноваційних технологій є ключовим фактором для підвищення продуктивності та забезпечення сталого розвитку соціально-орієнтованої системи підприємства. Автоматизація процесів, впровадження цифрових платформ та використання аналітичних інструментів дозволяють оптимізувати операції, покращити якість продукції та послуг, а також підвищити рівень задоволеності клієнтів. Крім того, інноваційні технології, такі як відновлювана енергія та екологічно чисті процеси виробництва, сприяють зниженню негативного впливу на навколишнє середовище та сприяють сталому розвитку. Використання технологій є важливим інноваційним методом менеджменту в соціально-орієнтованій системі підприємства. Нові технології, такі як системи

управління енергоспоживанням та енергозберігаючі технології, можуть значно скоротити витрати на енергію та зменшити негативний вплив на навколишнє середовище. Також існують нові технології, які можуть допомогти підприємствам покращити якість своїх продуктів та послуг, наприклад, завдяки використанню штучного інтелекту та аналітики даних. Це дозволяє керувати процесами більш ефективно та швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, призводить до створення нових можливостей для підприємства і збільшення його конкурентоспроможності. Інноваційні методи управління можуть дозволити підприємству використовувати нові технології та інструменти для покращення виробництва, маркетингу, управління проектами та інших аспектів бізнесу [10].

Соціальна відповідальність підприємства є важливим інноваційним методом менеджменту у соціально-орієнтованій системі підприємства. Цей метод включає облік інтересів як власників підприємства, а й усіх зацікавлених сторін, включаючи клієнтів, працівників, партнерів, постачальників, і навіть суспільство й довкілля загалом. Це дозволяє підприємству не лише реалізовувати свої бізнес-мети, а й робити внесок у соціальний та екологічний благополуччя суспільства [11].

Впровадження інноваційних методів менеджменту у соціально-орієнтовану систему підприємства може призвести до підвищення його конкурентоспроможності за наступними напрямками:

- збільшення ефективності виробництва (використання інноваційних методів управління може допомогти підприємству підвищити продуктивність, скоротити витрати та знизити час виробництва, що може призвести до зменшення вартості виробництва, а отже, збільшення конкурентоспроможності підприємства);

- поліпшення якості продукції (інноваційні методи управління можуть допомогти підприємству створювати продукцію вищої якості, що може залучити більше клієнтів та збільшити лояльність існуючих клієнтів);

- використання нових технологій (інноваційні методи управління можуть дозволити підприємству використовувати нові технології та інструменти для покращення виробництва, маркетингу, управління проектами та інших аспектів бізнесу, що призведе до створення нових можливостей для підприємства і збільшення його конкурентоспроможності);

- соціальна відповідальність (впровадження інноваційних методів менеджменту у сфері соціальної відповідальності може допомогти підприємству створити більш позитивну репутацію та залучити більше клієнтів, які підтримують соціально-орієнтовані компанії);

- адаптація змін на ринку (використання інноваційних методів менеджменту може

допомогти підприємству швидше адаптуватися до змін на ринку, таких як нові технології, зміни споживчого попиту та інші фактори, що може дати підприємству перевагу перед конкурентами та підвищити його конкурентоспроможність) [12; 13; 14].

Впровадження інноваційних методів управління у соціально-орієнтовану систему підприємства може зіткнутися з проблемами, що представлені на рисунку 2.

Вирішення цих проблем потребує комплексного підходу, що включає аналіз ринку, оцінку потреб і можливостей підприємства, розробку нових методів і технологій, навчання персоналу, підтримку з боку держави та інші заходи.

Відсутність необхідної кваліфікації та досвіду у персоналі підприємства для ефективного використання нових методів може бути проблемою, коли сучасні методи менеджменту вимагають від персоналу певних знань та навичок, які вони не мають. Рішенням може бути навчання та підготовка персоналу, проведення тренінгів та семінарів [16].

Проблеми з комунікацією та управлінням конфліктами між учасниками процесу впровадження інновацій можуть призвести

до виникнення конфліктів між учасниками, оскільки кожен член команди може мати своє бачення, підхід та інтереси, пов'язані з інновацією, а також неефективне спілкування між учасниками на нарадах, аналізі конкретних ситуацій, проектах. Конфлікти можуть виникнути, коли учасники не погоджуються на те, як має бути впроваджена інновація, а також через відмінності в особистості, цілях та мотиваціях учасників. Ці відмінності можуть призвести до нерозуміння, протиріч та навіть конфліктів між учасниками. Для того, щоб вирішити ці проблеми, учасники процесу впровадження інновацій повинні встановити відкриту і ефективну комунікацію та розуміти про свій внесок у процес й повинні працювати разом, щоб досягти спільної мети. Також важливо, щоб було створено структуру управління конфліктами, яка дозволяє учасникам домагатися згоди та вирішувати конфлікти у процесі впровадження інновацій.

Відсутність фінансових ресурсів для реалізації інноваційних проектів та впровадження нових технологій означає, що підприємство не може інвестувати у нові технології. Рішенням може бути пошук нових джерел фінансування,



Рис. 2. Напрями негативного впливу впровадження інноваційних методів управління у соціально-орієнтовану систему підприємства

Джерело: узагальнено автором на основі [10–15]

наприклад пошук інвесторів, позикові кошти, гранти, субсидії.

Складнощі в оцінці ефективності впровадження інновацій у соціально-орієнтовану систему підприємства означає, що підприємство може зіткнутися з проблемою визначення, наскільки ефективними є нові методи менеджменту для соціально-орієнтованої системи. Рішенням може бути проведення аналізу та оцінки ефективності нових методів.

Організаційні зміни, пов'язані з впровадженням нових методів менеджменту можуть бути викликані опором персоналу, складнощами адаптації до нових методів, проблемами в організації процесу впровадження нових методів. Рішенням може бути проведення великої роботи з персоналом, включаючи мотивацію, навчання та участь у процесі впровадження.

Недостатня підтримка з боку держави та відсутність державної політики у сфері інновацій означає, що підприємство може зіткнутися з відсутністю підтримки з боку держави та нестачі ресурсів для впровадження інновацій. Рішенням може бути участь у державних програмах та ініціативах, а також лобіювання інтересів з боку підприємства.

Впровадження нових технологій може спричинити низку ризиків та загроз для безпеки та захисту персональних даних. Нові технології можуть мати різні вразливості та загрози безпеці, які можуть бути використані зловмисниками для отримання несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації або для проведення кібератак.

Також існують вимоги та нормативи, що регулюють захист персональних даних та конфіденційної інформації. Недотримання цих вимог може призвести до порушення прав і свобод громадян, а також до штрафів та санкцій з боку державних органів та регуляторних організацій. Тому при впровадженні нових технологій необхідно проводити аналіз ризиків та розробляти заходи щодо забезпечення безпеки та захисту персональних даних. Крім того, необхідно дотримуватись вимог нормативних документів та посібників, пов'язаних із захистом даних, та включати їх у процес розробки та впровадження нових технологій. Це допоможе мінімізувати ризики та забезпечити безпеку при використанні нових технологій.

Висновки. Таким чином, інноваційні методи управління відіграють вирішальну роль у соціально-орієнтованій системі підприємства, забезпечуючи баланс між економічною ефективністю та соціальною відповідальністю. Застосування участі співробітників у прийнятті рішень дозволяє виявити мотивацію, стимулюючи співробітників робити внесок у розвиток підприємства.

Гнучкі організаційні структури сприяють адаптивності та оперативності в середовищі, що змінюється, а використання інноваційних технологій підвищує продуктивність і стійкість діяльності підприємства. Інноваційні методи управління в соціально-орієнтованій системі підприємства відіграють важливу роль у досягненні успіху, сталого розвитку та соціальної відповідальності. Вони сприяють створенню цінностей та культури, орієнтованих на соціальні та екологічні аспекти, а також на ефективне використання ресурсів та покращення якості життя в суспільстві. Однак для успішної реалізації інноваційних методів необхідно подолати виклики, пов'язані зі зміною менталітету, фінансовими питаннями та встановленням партнерських відносин. Крім того, постійне дослідження та аналіз є невід'ємною частиною процесу, щоб підприємство могло залишатися конкурентоспроможним і адаптуватися до середовища, що швидко змінюється.

В цілому, інноваційні методи управління відіграють ключову роль у соціально-орієнтованій системі підприємства, забезпечуючи її ефективність, конкурентоспроможність та соціальну відповідальність. Підприємства, які прагнуть сталого розвитку та створення позитивного соціального впливу, повинні активно досліджувати, впроваджувати та вдосконалювати інноваційні методи управління, враховуючи особливості своєї діяльності та зовнішнього середовища. Це сприятиме створенню сприятливого бізнес-середовища, соціальному прогресу та сталому розвитку суспільства загалом.

Нарешті, важливо зазначити, що інноваційні методи управління у соціально-орієнтованій системі підприємства мають бути засновані на постійному дослідженні та аналізі. Технології, вимоги суспільства та переваги споживачів постійно змінюються, тому підприємства мають бути готовими до постійного оновлення та модернізації своїх інноваційних методів. Безперервний моніторинг та вивчення нових тенденцій та кращих практик у галузі управління допоможуть підприємству залишатися на передовій та адаптуватися до середовища, що змінюється.

У майбутньому дослідження в цій області можуть продовжуватися з метою кращого розуміння ефективності та впливу різних інноваційних методів управління. Це може включати вивчення галузевої специфіки, розробку інструментів оцінки соціального впливу, подальші дослідження кращих практик у сфері корпоративної соціальної відповідальності та управління стейкхолдерами. Завдяки таким дослідженням підприємства зможуть вдосконалювати свої методи та стратегії, сприяючи не лише власному успіху, а й суспільному добробуту.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Чобіток В.І., Шелест Т.М. Система управління промисловими підприємствами в умовах інноваційного розвитку: науково-практичні аспекти оцінки. *Проблеми економіки*. 2021. № 2 (48). С. 162–180.
2. Григоруку П., Пайонк О., Хрущ В. Інноваційно-орієнтовані соціально-економічні системи як об'єкт моделювання. *Modeling the development of the economic systems*. 2022. № 1. С. 146–152. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-3-17>.
3. Буй Ю.В. Особливості поширення соціальних інновацій у соціально-економічних системах в умовах сталого (збалансованого) розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. № 25(1). С. 35–38.
4. Геєць В.М. Соціалізація, соціальні інновації та соціальна взаємодія бізнесу й держави. *Український соціум*. 2020. № 3 (74). С. 9–23.
5. Прохорова В.В., Юхман Я.В. Формування адаптивно-орієнтованої системи управління промисловими підприємствами на засадах інновітунгу. Харків : Видавництво Іванченка І.С., 2021. 200 с.
6. Давидова О.Ю. Науково-практичні методи оцінки інноваційного управління розвитком підприємств. *Вісник економіки транспорту і промисловості: зб. наук.-практ. статей. Український державний університет залізничного транспорту*. Харків. 2018. № 62. С. 289–297.
7. Харун О.А. Соціальні інновації як чинник підвищення розвитку трудового потенціалу підприємств. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. № 3 (65). С.12–18.
8. Хамініч С.Ю. Основні тренди освіти в системі економіки знань. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Економічні науки"*. 2023. №5. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-5-8886>
9. Ареф'єва О.В., Побережна З.М. Закономірності інтелектуалізації управління підприємством на основі розвитку бізнес-моделей. *Науковий журнал Проблеми економіки*. 2019. № 4 (42). С. 111–119.
10. Яремко С.А., Кузьміна О.М. Інноваційні аспекти розвитку соціального підприємства в розвинутих країнах світу та в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 1. С. 214–221.
11. Альошина Т.В., Фісуненко Н.О., Сидоров О.А. Модель інноваційного розвитку промислового підприємства. *Східна Європа: економіка, бізнес, та управління*. 2022. № 3 (36) С. 25–32.
12. Грабовська І.В. Роль інновацій в забезпеченні конкурентоспроможності та сталого розвитку промислових підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 4 Том 1. С. 12–17.
13. Прохорова В.В., Чобіток В.І. Інтелектуалізація управлінських процесів як детермінантно-мотиваційна основа бізнес-моделі підприємств. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 2 (144). С. 65–75.
14. Чобіток В.І. Стратегічно-цільовий комплекс інтелектуалізації управління холістичним розвитком промислових підприємств. *Бізнес Інформ*. 2020. № 3. С. 423–430.
15. Ємельянов О.Ю., Юхман Я.В. Виділення ознак групування бар'єрів, які постають на шляху до реалізації потенціалу інноваційного розвитку підприємств. *Tendenze attuali della moderna ricerca scientifica : materialien der internat. wissenschaftlich-praktisch*. Конф. (Juni, 5, 2020, Stuttgart, Deutschland). 2020. «ΛΟΓΟΣ». С. 40–42.
16. Ковальчук Т.М., Вергун А.І. Людський фактор як фактор інноваційних змін в організації економічного аналізу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 1. С. 144–148.

REFERENCES:

1. Chobitok V.I., Shelest T.M. (2021) Systema upravlinnia promyslovymy pidprijemstvamy v umovakh innovatsiinoho rozvytku: naukovo-praktychni aspekty otsinky. *Problemy ekonomiky*, no. 2 (48), pp. 162–180.
2. Hryhoruk P., Paionk O., Khrushch V. (2022) Innovatsiino-orientovani sotsialno-ekonomichni systemy yak obiekt modeliuvannia. *Modeling the development of the economic systems*, no. 1, pp. 146–152. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-3-17>
3. Bui Yu.V. (2019) Osoblyvosti poshyrennia sotsialnykh innovatsii u sotsialno – ekonomichnykh systemakh v umovakh staloho (zbalansovanoho) rozvytku. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, no. 25(1), pp. 35–38.
4. Heiets V.M. (2020) Sotsializatsiia, sotsialni innovatsii ta sotsialna vzaemodiia biznesu y derzhavy. *Ukrainskyi sotsium*, no. 3 (74), pp. 9–23.
5. Prokhorova V.V., Yukhman Ya.V. (2021) Formuvannia adaptivno-orientovanoi systemy upravlinnia promyslovymy pidprijemstvamy na zasadakh innovinhu. Kharkiv: Vydavnytstvo Ivanchenka I.S. 200 p.
6. Davydova O.Yu. (2018) Naukovo-praktychni metody otsinky innovatsiinoho upravlinnia rozvytkom pidprijemstv. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti: zb. nauk.-prakt. statei*. Kharkiv: Ukrainskyi derzhavnyi universytet zaliznychnoho transportu, no. 62, pp. 289–297.
7. Kharun O.A. (2018) Sotsialni innovatsii yak chynnyk pidvyshchennia rozvytku trudovoho potentsialu pidprijemstv. *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi*, no. 3 (65), pp. 12–18.
8. Khaminich S.Yu. (2023) Osnovni trendy osvity v systemi ekonomiky znan. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal "Internauka". Serii: "Ekonomichni nauky"*, no. 5. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-5-8886>.

9. Arefieva O.V., Poberezhna Z.M. (2019) Zakonomirnosti intelektualizatsii upravlinnia pidpriemstvom na osnovi rozvytku biznes-modelei. *Naukovyi zhurnal Problemy ekonomiky*, no. 4 (42), pp. 111–119.
10. Iaremko S.A., Kuzmina O.M. (2019) Innovatsiini aspekty rozvytku sotsialnoho pidpriemstva v rozvynutykh krainakh svitu ta v Ukraini. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, no. 1, pp. 214–221.
11. Aloshyna T.V., Fisunenکو N.O., Sydorov O.A. (2022) Model innovatsiinoho rozvytku promyslovoho pidpriemstva. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes, ta upravlinnia*, no. 3 (36), pp. 25–32.
12. Hrabovska I.V. (2019) Rol innovatsii v zabezpechenni konkurentospromozhnosti ta staloho rozvytku promyslovykh pidpriemstv. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, no. 4, Tom 1, pp. 12–17
13. Prokhorova V.V., Chobitok V.I. (2020) Intelektualizatsiia upravlinskykh protsesiv yak determinantno-motyvat-siina osnova biznes-modeli pidpriemstv. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu tekhnolohii ta dyzainu. Seriia «Ekonomichni nauky»*, no. 2 (144), pp. 65–75.
14. Chobitok V.I. (2020) Stratehichno-tsilovyi kompleks intelektualizatsii upravlinnia kholistychnym rozvytkom promyslovykh pidpriemstv. *Biznes Inform*, no. 3, pp. 423–430.
15. Yemelianov O.Yu., Yukhman Ya.V. (June 5, 2020) Vydilennia oznak hrupuvannia barieriv, yaki postaiut na shliakhu do realizatsii potentsialu innovatsiinoho rozvytku pidpriemstv. Tendenze attuali della moderna ricerca scientifica : materialien der internat. wissenschaftlich-praktisch. Konf. Stuttgart, Deutschland. «ΛΟΗΟΣ», pp. 40–42.
16. Kovalchuk T.M., Verhun A.I. (2019) Liudskyi faktor yak faktor innovatsiinykh zmin v orhanizatsii ekonomichnoho analizu. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, no. 1, pp. 144–148.