

B. Chernykh,

Postgraduate student, Poltava State Agrarian University

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-9041-5388>

V. Tiutiunnyk,

Postgraduate student, Poltava State Agrarian University

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-5136-6916>

A. Tsiupa,

Postgraduate student, Kyiv national universty of technologies and design

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3073-7758>

DOI: 10.32702/2306-6814.2026.9.376

SECURITY ASPECTS OF SELF-MANAGEMENT OF EMPLOYEES OF AN INNOVATIVE ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION AND INCREASED SOCIAL RESPONSIBILITY

Б. О. Черних,

здобувач ступеня доктор філософії, Полтавський державний аграрний університет

В. С. Тютюнник,

здобувач ступеня доктор філософії, Полтавський державний аграрний університет

А. Р. Цюпа,

здобувач ступеня доктор філософії, Київський національний університет технологій та дизайну

БЕЗПЕКОВІ АСПЕКТИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ПРАЦІВНИКІВ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

The article substantiates the security aspects of self-management of employees of innovative enterprises in the context of digitalization and increased social responsibility. It is determined that the transformation of the modern work environment is accompanied by an increase in the role of individual employee responsibility for the results of activity, which actualizes the need to form effective self-management models focused not only on productivity, but also on ensuring safety in a broad sense. It is proven that digitalization leads to the emergence of new risks, in particular informational, cybernetic, psychological and social, which require integration into the employee's self-regulation system. The essence of self-management is revealed as a multidimensional system of managing individual activities, combining professional competencies, digital tools and behavioral strategies. It is substantiated that the security component of self-management includes information protection, maintaining psycho-emotional stability, compliance with ethical norms and ensuring the sustainability of professional activities. An approach to the formation of safety self-management is proposed, which is based on the interaction of organizational, behavioral, protective and developmental mechanisms. It is established that the key role in increasing the effectiveness of self-management is played by the level of digital competencies of employees, the ability to critical thinking, self-regulation and information flow management. It is proven that the social responsibility of the

enterprise forms an institutional environment in which safe behavior becomes an internal norm, and not just a formal requirement. A matrix of behavioral and safety maturity of self-management has been developed, which reflects the evolution from fragmented activity management to synergistic interaction with the digital and organizational environment. It is substantiated that the integration of technological, behavioral and social components ensures the formation of an adaptive model of an employee capable of functioning effectively in conditions of uncertainty and digital transformations. It is summarized that safety self-management is a strategic factor in the development of an innovative enterprise, contributes to reducing risks, increasing productivity and ensuring long-term sustainability. Prospects for further research are related to the development of methods for quantitatively assessing the level of safety self-management and adapting tools to the industry specifics of enterprises.

У статті обгрунтовано безпекові аспекти самоменеджменту працівників інноваційних підприємств в умовах диджиталізації та посилення соціальної відповідальності. Визначено, що трансформація сучасного трудового середовища супроводжується зростанням ролі індивідуальної відповідальності працівника за результати діяльності, що актуалізує потребу у формуванні ефективних моделей самоменеджменту, орієнтованих не лише на продуктивність, а й на забезпечення безпеки в широкому розумінні. Доведено, що диджиталізація зумовлює виникнення нових ризиків, зокрема інформаційних, кібернетичних, психологічних і соціальних, які потребують інтеграції у систему саморегуляції працівника. Розкрито сутність самоменеджменту як багатовимірної системи управління індивідуальною діяльністю, що поєднує професійні компетентності, цифрові інструменти та поведінкові стратегії. Обгрунтовано, що безпековий компонент самоменеджменту охоплює захист інформації, підтримання психоемоційної стабільності, дотримання етичних норм та забезпечення стійкості професійної діяльності. Запропоновано підхід до формування безпекового самоменеджменту, який базується на взаємодії організаційних, поведінкових, захисних та розвиткових механізмів. Встановлено, що ключову роль у підвищенні ефективності самоменеджменту відіграє рівень цифрових компетентностей працівників, здатність до критичного мислення, саморегуляції та управління інформаційними потоками. Доведено, що соціальна відповідальність підприємства формує інституційне середовище, у якому безпечна поведінка стає внутрішньою нормою, а не лише формальною вимогою. Розроблено матрицю поведінково-безпекової зрілості самоменеджменту, яка відображає еволюцію від фрагментарного управління діяльністю до синергетичної взаємодії з цифровим та організаційним середовищем. Обгрунтовано, що інтеграція технологічних, поведінкових і соціальних компонентів забезпечує формування адаптивної моделі працівника, здатного ефективно функціонувати в умовах невизначеності та цифрових трансформацій. Узагальнено, що безпековий самоменеджмент виступає стратегічним чинником розвитку інноваційного підприємства, сприяє зниженню ризиків, підвищенню продуктивності та забезпеченню довгострокової стійкості. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням методів кількісного оцінювання рівня безпеки самоменеджменту та адаптацією інструментів до галузевої специфіки підприємств.

Key words: self-management, security, innovative enterprise, digitalization, social responsibility, digital competencies, risks.

Ключові слова: самоменеджмент, безпека, інноваційне підприємство, диджиталізація, соціальна відповідальність, цифрові компетенції, ризики.

GENERAL STATEMENT OF THE PROBLEM AND ITS CONNECTION WITH IMPORTANT SCIENTIFIC OR PRACTICAL TASKS

The intensive introduction of digital technologies leads to a radical revision of the role of the employee in the organization. There is a shift in emphasis from tightly regulated management models to self-managed formats

of activity, where responsibility for the result is increasingly concentrated at the level of the individual. At the same time, the influence of instability factors is increasing: cyber risks, information vulnerability, emotional exhaustion and disruption of the balance between professional and personal life. In such conditions, there is a need to form a self-management

system that not only ensures productivity, but also guarantees the employee's security in the broad sense of this concept.

ANALYSIS OF RECENT RESEARCH AND PUBLICATIONS, IN WHICH THE SOLUTION OF THIS PROBLEM WAS INITIATED AND ON WHICH THE AUTHOR RELIES, HIGHLIGHTING PREVIOUSLY UNRESOLVED PARTS OF THE GENERAL PROBLEM, TO WHICH THE SPECIFIED ARTICLE IS DEVOTED

The scientific discourse in the field of personnel management demonstrates a significant increase in interest in the problems of labor autonomy and the development of self-management [1—27]. Some research focuses on internal mechanisms of self-organization, including the development of competencies, time management and behavioral models of efficiency [1—15]. Another group of scientific works analyzes the impact of the digital environment on labor activity, focusing on the transformation of work processes and the emergence of new risks [16—27]. A separate direction is formed by research on the social responsibility of business, which emphasizes the importance of safe working conditions as a component of sustainable development. Despite a significant number of scientific developments, the issue of integrating the security component into the self-management system in the context of digitalization remains insufficiently systematized.

FORMULATION OF THE OBJECTIVES OF THE ARTICLE (TASK STATEMENT)

The aim of the research is to develop theoretical provisions and practical approaches to the formation of security-oriented self-management of personnel of innovative enterprises. To achieve this goal, it is planned to investigate the nature of self-management in the digital environment, identify key risks, and form a toolkit for assessing the effectiveness of security practices.

Presentation of the main material of the study with a full justification of the obtained scientific results. Self-management in modern conditions should be considered as an integrated system of regulation of individual activity, based on a combination of professional skills, digital tools and behavioral strategies. A feature of this system is its orientation towards risk prevention and maintaining the stability of the employee's functioning (Table 1).

These mechanisms form the basis of adaptive employee behavior, which allows them to function effectively in conditions of digital uncertainty. The digital security infrastructure of self-management has certain functional purposes (Fig. 1).

The further development of security self-management in the context of digitalization should be considered through the prism of its dynamic adaptation to changes in the external and internal environment of the enterprise. In this context, self-management acquires the characteristics of an open system that is constantly under the influence of technological innovations, changes in organizational culture and transformations of social expectations. This

Table 1. Mechanisms for the formation of safe self-management

Component	Content	Toolkit	Efficiency
Organizational	structuring activities	digital calendars, task managers	process orderliness
Behavioral	controlling one's own efficiency	self-tracking, KPI	increasing discipline
Protective	minimizing risks	cybersecurity systems	reducing threats
Developmental	building competencies	online learning	professional growth

Source: proposed by the authors.

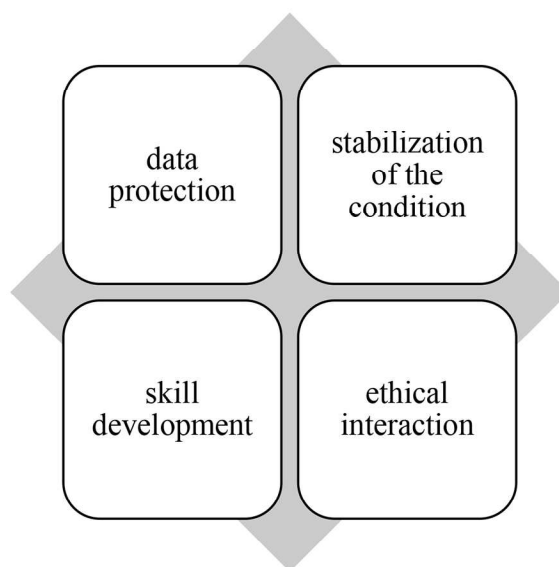


Figure 1. Functional purpose of the self-management digital security infrastructure

Source: proposed by the authors.

means that the effectiveness of individual management is no longer determined only by the personal qualities of the employee, but depends on the level of his integration into the digital and social infrastructure of the enterprise [2; 5—9; 14—16]. An important aspect is the rethinking of security as a multidimensional category, which includes not only the protection of information resources, but also ensuring psychological stability, professional stability and ethical responsibility of the employee. It is this approach that allows us to form a holistic view of security self-management as a complex system focused on long-term efficiency and sustainability. The relationship between digital competencies and the level of employee security is of particular importance. The higher the level of mastery of digital tools, the more effectively the employee is able to identify potential threats, make informed decisions and adapt to new conditions [1; 3—5; 10—13]. At the same time, an insufficient level of digital literacy increases the risk of errors, which can lead to loss of information, reduced productivity or violation of security protocols.

No less important is the influence of the social responsibility of the enterprise on the formation of behavioral models of employees. Within the framework of socially responsible management, an environment is created in which safe behavior is not imposed administratively, but becomes an internal norm. This is manifested in compliance with ethical standards, responsible use of resources and awareness of one's own role in ensuring the sustainability of the organization. The synergistic effect of the interaction of individual and organizational factors is manifested in the formation of a new quality of work, where self-management becomes a tool not only for increasing efficiency, but also for ensuring security [17—22]. Such integration allows you to minimize risks associated with the human factor and increase the level of consistency of employee actions in the digital environment.

In practical terms, this means the need to implement self-management support systems that include training platforms, digital monitoring tools, and feedback mechanisms. At the same time, the key remains the development of a culture of responsible attitude to one's own activities, which ensures the stability of results even under conditions of high uncertainty. Given the above, it can be argued that modern security self-management is formed at the intersection of three interconnected planes: technological, behavioral, and social. Their coordinated functioning creates the prerequisites for the formation of an adaptive model of an employee capable of acting effectively in the conditions of a digital economy and growing demands for social responsibility. Expanding on the results obtained, it is advisable to focus on the need for further research into the mechanisms of behavioral adaptation of employees to the digital environment, as well as the development of tools for assessing the level of security of self-management, taking into account the industry specifics of enterprises [10—14; 18—21]. The next logical stage of the research is related to the deepening of the understanding of the individual responsibility of the employee as a key element of the security architecture of the enterprise. In the digital environment, the employee ceases to be only an object of management and increasingly acts as a carrier of critical risks and at the same time their neutralizer. That is why the effectiveness of the functioning

of an innovative enterprise is largely determined by the ability of the staff to independently maintain safe models of behavior [2; 6; 24—27]. In this context, the concept of proactive self-management is being updated, which involves not reacting to threats, but preventing them through constant analysis of the environment, self-correction of actions and improvement of professional skills. This approach changes the traditional logic of risk management, transferring it from the level of centralized control to the level of individual responsibility and conscious choice. An important factor in the formation of safe self-management is also the cognitive ability of the employee to work with large amounts of information. The conditions of digitalization are characterized by excessive information saturation, which can lead to a decrease in the quality of decision-making [11; 20—23]. In this regard, the skills of information filtering, critical thinking and prioritization of tasks become especially important, which allow maintaining efficiency even in a complex information field. It is also necessary to take into account the fact that the digital environment transforms the temporal and spatial boundaries of work activity [4—6; 15; 19—21]. The blurring of these boundaries creates additional burdens on the employee, which can negatively affect his psycho-emotional state. In such conditions, self-management should include tools for restoring resources, managing attention and maintaining a balance between work and personal life, which is directly related to the overall level of security. The issue of trust as an institutional element of security self-management deserves special attention. In the conditions of an innovative enterprise, trust is the basis of interaction between employees and management, determining the level of openness, willingness to exchange information and compliance with established norms. A high level of trust contributes to the formation of a responsible attitude to the performance of tasks and reduces the need for strict control.

At the same time, the importance of ethical aspects of employees' activities in the digital space is growing. The use of information resources, interaction in the online environment, and data processing require compliance with not only formal rules, but also internal ethical standards. Self-management in this case acts as a self-regulation mechanism that ensures that employee behavior complies with the norms of corporate culture and the principles of social responsibility.

Summarizing the above, it can be noted that the development of security self-management is taking place in the direction of complicating its content and expanding its functional load. It covers not only the organization of activities, but also the management of risks, information, behavior and social interactions. Such multidimensionality necessitates a comprehensive approach to its formation, combining individual and organizational instruments of influence. Further scientific understanding of this issue requires the development of applied models for assessing the level of maturity of employees' self-management, as well as determining the criteria for its safety, taking into account the specifics of innovative activity. This will allow moving from the conceptual level to the practical implementation of relevant mechanisms in the activities of enterprises. It is advisable to supplement the study with a generalization of the systemic characteristics of security self-management by highlighting a new analytical plane that

Table 2. Behavioral and safety maturity matrix of self-management of employees of an innovative enterprise

Maturity level	The nature of the employee's behavior	Type of interaction with the digital environment	Security orientation	Resulting effect
Basic	fragmented activity management, reactivity	use of digital tools without systematicity	episodic compliance	increased vulnerability to risks
Adaptive	conscious organization of work, partial autonomy	selective application of digital solutions	threat avoidance orientation	stabilization of performance
Integrated	systemic self-regulation and control	comprehensive use of digital platforms	embedded safety practices	increased efficiency and reliability
Proactive	strategic management of one's own activities	forecasting and optimization through digital tools	risk prevention	reduced uncertainty
Synergistic	harmonized interaction with the organization and the environment	integration into digital ecosystems	building a safety culture	sustainable development and long-term effectiveness

Source: proposed by the authors.

combines behavioral, digital and social aspects into a single logic of functioning (Table 2).

The proposed matrix reflects the evolution of self-management from non-systemic behavior to a high level of consistency of the employee's actions with the requirements of the digital environment and the principles of social responsibility. Its feature is the focus not only on the functional characteristics of the activity, but also on changing the quality of the employee's thinking about safety as an integral component of professional behavior. The practical value of Table 2 lies in the possibility of its use as a diagnostic tool for assessing the level of maturity of personnel self-management, as well as as a basis for developing programs for the development of competencies and the implementation of safety practices in the enterprise.

CONCLUSIONS FROM THIS STUDY AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH IN THIS DIRECTION

In the process of research, a holistic vision of the security dimension of self-management of employees of innovative enterprises in the context of digitalization and increased social responsibility was formed. It was proven that the modern digital environment not only expands the possibilities of independent organization of activities, but also significantly increases the level of risks, which requires rethinking the role of the employee as an active subject of ensuring his own safety. It was established that self-management is transformed into a multidimensional system that encompasses the management of professional activities, information flows, behavioral reactions and interaction with the digital environment. In this context, security acquires an integrated nature and includes informational, psychological, social and ethical aspects that determine the stability of the employee in conditions of uncertainty. It is substantiated that the key prerequisites for effective security self-management are the development of digital competencies, the ability to critical thinking, self-regulation skills and responsible behavior. It is the combination of these characteristics that

ensures the formation of an adaptive model of an employee who is able not only to perform functional tasks, but also to actively counteract risks.

It has been proven that an important role in the formation of safe behavior models is played by the social responsibility of the enterprise, which creates an appropriate institutional environment, contributes to the development of a safety culture and forms trust between participants in organizational interaction. In such conditions, safety ceases to be an external requirement and is transformed into an internal norm of professional activity. It has been determined that the effectiveness of self-management largely depends on the level of integration of the employee's individual efforts with the digital infrastructure of the enterprise. It is the consistency of behavioral, technological and social components that ensures the emergence of a synergistic effect, which is manifested in increasing productivity, reducing risks and forming long-term sustainability of the organization.

Summarizing the results, it can be stated that safety self-management is a strategic factor in the development of an innovative enterprise, since it determines the ability of personnel to function effectively in the conditions of digital transformations. Its formation requires a comprehensive approach that combines the development of competencies, the implementation of digital tools and the support of a socially responsible environment. It is advisable to direct further research prospects towards the development of methods for quantitatively assessing the level of security of self-management, identifying industry-specific features of its formation, as well as analyzing the impact of the latest digital technologies on the behavioral models of employees in the management system of innovative enterprises.

Література

1. Олійник, А., Толочій, О., & Щербина, Ю. (2024). Ефективність проєктного менеджменту сучасних підприємств в умовах диджиталізації. Вісник Полтавського державного аграрного університету. Серія "Економіка, управління та фінанси", (2), 61—66.

2. Гнатенко, І. А. (2026). Інноваційне підприємництво як детермінанта трансформації бізнес-моделей суб'єктів господарювання у сфері торгівлі в умовах цифровізації та кластеризації економіки України. *Формування ринкових відносин в Україні*, (1 (296)), 10—15.
3. Швиданенко, Г. О., & Теплюк, М. А. (2018). Сучасні тренди розвитку інноваційного підприємництва. *Економіка та держава*, (5), 89—92.
4. Вдовенко, Н. М., Федірець, О. В., Зось-Кіор, М. В., & Гнатенко, І. А. (2020). Роль енергоринку в менеджменті ресурсозбереження та ресурсоефективності конкурентоспроможних підприємств агропродовольчої сфери. *Український журнал прикладної економіки*, 5 (4), 222—229.
5. Водянка, Л. Д., Ратушняк, Д. В., & Лусте, О. О. (2022). Інноваційні методи підбору персоналу в умовах диджиталізації. *Бізнес Інформ*, (1), 403—409.
6. Зось-Кіор, М., & Шабельник, С. (2024). Адаптація системи управління закладу вищої освіти до змін в освітньому середовищі та суспільстві. *Вісник Полтавського державного аграрного університету. Серія "Економіка, управління та фінанси"*, (1), 52—57.
7. Ареф'єва, О. В., & Долженко, Д. Ю. (2024). Комплексно-адаптивний підхід до інноваційного розвитку підприємства в сучасних трендах диджиталізації через взаємодію зовнішніх і внутрішніх факторів. *Проблеми економіки*, (4 (61)), 161—168.
8. Гнатенко, І. А. (2025). Соціально-економічні аспекти урбанізації цифрового суспільства в контексті розвитку торговельних кластерів. *Формування ринкових відносин в Україні*, (12 (295)), 264—268.
9. Гудзь, О. Є., & Пільник, Д. М. (2022). Управління диджиталізацією підприємства в сучасних умовах. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*, (1—2), 4—9.
10. Зось-Кіор, М. В., & Мірошніченко, О. О. (2020). Розвиток інноваційного потенціалу аграрних суб'єктів підприємницької діяльності. *Агросвіт*, (5), 3—10.
11. Прокопишин, О. (2025). Аутсорсинг у добу диджиталізації: трансформація бізнес-процесів для ефективного зростання. *Науковий вісник Полісся*, (1 (30)), 331—342.
12. Гнатенко, І. А., & Гончаренко, І. М. (2025, October). Інноваційні стратегії в управлінні багаторівневими інтегрованими структурами. In *Інноваційна екосистема для відбудови України*. Київський національний університет технологій та дизайну.
13. Гудзь, О. Є., Федюнін, С. А., & Щербина, В. В. (2019). Диджиталізація, як конкурентна перевага підприємств. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*, (3), 18—24.
14. Гнатенко, І. А., Железнякова, Е. Ю., & Лазуренко, Ю. М. (2025). Вдосконалення організаційно-економічної політики щодо зменшення майнової нерівності в умовах диджиталізації та сталого розвитку. *Формування ринкових відносин в Україні*, (12 (295)), 195—202.
15. Барна, М. Ю., Підвальна, О. Г., Баган, Н. В., & Іванюк, Ю. І. Економічна ефективність управління ресурсами аграрних підприємств в умовах компетентісних ризиків та диджиталізації. *Актуальні проблеми економіки*. 2025. № 2 (284). С. 214—227.
16. Зось-Кіор, М. В. (2020). Оцінка персоналу організації в системі корпоративного тайм-менеджменту. *Економічний форум*, (3), 57—63.
17. Шаульська, Л., Перерва, П., & Дьякова, Н. (2022). Рефлексивний підхід до формування систем управління бізнес-процесами на підприємствах агропромислового комплексу в умовах диджиталізації економіки. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*, (4), 108—113.
18. Гнатенко, І. А. (2025, September). Економічна оцінка руйнування біорізноманіття та природних ландшафтів під час воєнних дій. In *Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції*. Полтава: ПДАУ.
19. Кулявець, В. Г., Орехов, М. О., & Петренко, С. Л. (2024). Напрями трансформацій управління ефективністю бізнес-процесів в умовах диджиталізації. *Економіка і організація управління*, 92—98.
20. Зось-Кіор, М. В., & Радочин, Ю. Г. (2015). Управління інформаційними логістичними потоками на підприємстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*, (13), 247—250.
21. Череп, А., Воронкова, В., & Череп, О. (2024). Інноваційні європейські практики диджиталізації як ключовий чинник забезпечення соціально-економічної безпеки в умовах глобальних викликів. *Socio-economic relations in the digital society*, 3 (53), 1—9.
22. Кирпа, Б. С., & Гнатенко, І. А. (2025, November). Екологічні стартапи: поєднання бізнесу та сталого розвитку в умовах війни. In *Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості*. Київський національний університет технологій та дизайну.
23. Кудлай, В. Г. (2024). Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації та диджиталізації: тренди та перспективи. *Галицький економічний вісник*, 88 (3), 13—19.
24. Зось-Кіор, М. В., Дячков, Д. В., & Павлик, Р. В. (2019). Система економічної безпеки підприємства: поняття, принципи, сутність. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, (5), 103—109.
25. Маркіна, І. А., Зось-Кіор, М. В., & Сьомич, М. І. (2020). Менеджмент ресурсозбереження в агропродовольчій сфері: інноваційність виробництва, екологізація землекористування, сталий розвиток сільських територій. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, (4), 54—59.
26. Шарий, В. І., Зось-Кіор, М. В., & Кирилюк, І. М. (2020). Інституційна модель земельних відносин в Україні. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія Економічні науки*, (2), 107—116.
27. Бондар, О. В. (2025). Інноваційна модель розвитку підприємства-суб'єкта міжнародного бізнесу в умовах цифрової трансформації. *Економічна парадигма*, 2 (6 (98)), 50—56.

References:

1. Oliinyk, A., Tolochii, O. and Shcherbyna, Yu. (2024), "Efficiency of project management of modern enterprises in the conditions of digitalization", *Visnyk Poltavskoho derzhavnoho ahrarnoho universytetu. Seriya: Ekonomika, upravlinnia ta finansy*, vol. 2, pp. 61—66.

2. Hnatenko, I.A. (2026), "Innovative entrepreneurship as a determinant of business model transformation of economic entities in trade under conditions of digitalization and clustering of Ukraine's economy", *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, vol. 1 (296), pp. 10—15.
3. Shvydanenko, H.O. and Tepluk, M.A. (2018), "Modern trends in the development of innovative entrepreneurship", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 5, pp. 89—92.
4. Vdovenko, N.M., Fedirets, O.V., Zos-Kior, M.V. and Hnatenko, I.A. (2020), "The role of the energy market in resource saving and resource efficiency management of competitive agro-food enterprises", *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky*, vol. 5 (4), pp. 222—229.
5. Vodianka, L.D., Ratushniak, D.V. and Luste, O.O. (2022), "Innovative methods of personnel recruitment in the conditions of digitalization", *Biznes Inform*, vol. 1, pp. 403—409.
6. Zos-Kior, M. and Shabelnyk, S. (2024), "Adaptation of the management system of higher education institutions to changes in the educational environment and society", *Visnyk Poltavskoho derzhavnoho ahrarnoho universytetu. Serii: Ekonomika, upravlinnia ta finansy*, vol. 1, pp. 52—57.
7. Arefieva, O.V. and Dolzhenko, D.Yu. (2024), "Complex-adaptive approach to enterprise innovative development in modern digitalization trends through interaction of external and internal factors", *Problemy ekonomiki*, vol. 4 (61), pp. 161—168.
8. Hnatenko, I.A. (2025), "Socio-economic aspects of urbanization of digital society in the context of trade cluster development", *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, vol. 12 (295), pp. 264—268.
9. Hudz, O.Ye. and Pilnyk, D.M. (2022), "Management of enterprise digitalization in modern conditions", *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, vol. 1—2, pp. 4—9.
10. Zos-Kior, M.V. and Miroshnychenko, O.O. (2020), "Development of innovative potential of agricultural business entities", *Ahrosvit*, vol. 5, pp. 3—10.
11. Prokopyshyn, O. (2025), "Outsourcing in the era of digitalization: transformation of business processes for effective growth", *Naukovyi visnyk Polissia*, vol. 1 (30), pp. 331—342.
12. Hnatenko, I.A. and Honcharenko, I.M. (2025), "Innovative strategies in management of multi-level integrated structures", in *Innovatsiina ekosistema dlia vidbudovy Ukrainy*, Kyiv National University of Technologies and Design, Kyiv.
13. Hudz, O.Ye., Fediunin, S.A. and Shcherbyna, V.V. (2019), "Digitalization as a competitive advantage of enterprises", *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, vol. 3, pp. 18—24.
14. Hnatenko, I.A., Zhelezniakova, E.Yu. and Lazurenko, Yu.M. (2025), "Improvement of organizational and economic policy for reducing property inequality under digitalization and sustainable development", *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, vol. 12 (295), pp. 195—202.
15. Barna, M.Yu., Pidvalna, O.H., Bahan, N.V. and Ivaniuk, Yu.I. (2025), "Economic efficiency of resource management of agricultural enterprises under competency risks and digitalization", *Aktualni problemy ekonomiky*, vol. 2 (284), pp. 214—227.
16. Zos-Kior, M.V. (2020), "Personnel assessment in the system of corporate time management", *Ekonomichnyi forum*, vol. 3, pp. 57—63.
17. Shaulska, L., Pererva, P. and Diakova, N. (2022), "Reflexive approach to the formation of business process management systems at agro-industrial enterprises under digitalization conditions", *Visnyk NTU 'KhPI' (Economic sciences)*, vol. 4, pp. 108—113.
18. Hnatenko, I.A. (2025), "Economic assessment of biodiversity and natural landscape destruction during wartime", *Stratehichniy menedzhment ahroprodovolchoi sfery v umovakh hlobalizatsii ekonomiky: bezpeka, innovatsii, liderstvo: materialy III Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii [Strategic management of the agri-food sector in the context of economic globalization: security, innovation, leadership: materials of the III International Scientific and Practical Conference]*, Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine.
19. Kuliavets, V.H., Oriekhov, M.O. and Petrenko, S.L. (2024), "Directions of transformation of business process efficiency management under digitalization conditions", *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, pp. 92-98.
20. Zos-Kior, M.V. and Radochyn, Yu.H. (2015), "Management of information logistics flows at the enterprise", *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Serii: Ekonomika i menedzhment*, vol. 13, pp. 247—250.
21. Cherep, A., Voronkova, V. and Cherep, O. (2024), "Innovative European practices of digitalization as a key factor of socio-economic security in global challenges", *Socio-economic relations in the digital society*, vol. 3 (53), pp. 1—9.
22. Kyrpa, B.S. and Hnatenko, I.A. (2025), "Environmental startups: combining business and sustainable development in wartime", *Innovatyka v osviti, nautsi ta biznesi: vyklyky ta mozhlyvosti, [Innovation in education, science and business: challenges and opportunities]*, Kyiv National University of Technologies and Design, Kyiv, Ukraine.
23. Kudlai, V.H. (2024), "International labor market under globalization and digitalization: trends and prospects", *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*, vol. 88 (3), pp. 13—19.
24. Zos-Kior, M.V., Diachkov, D.V. and Pavlyk, R.V. (2019), "Enterprise economic security system: concept, principles, essence", *Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, vol. 5, pp. 103—109.
25. Markina, I.A., Zos-Kior, M.V. and Somych, M.I. (2020), "Management of resource saving in the agro-food sector: innovation of production, land use ecologization, sustainable rural development", *Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, vol. 4, pp. 54—59.
26. Sharyi, V.I., Zos-Kior, M.V. and Kyrlyuk, I.M. (2020), "Institutional model of land relations in Ukraine", *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho. Serii: Ekonomichni nauky*, vol. 2, pp. 107—116.
27. Bondar, O.V. (2025), "Innovative model of enterprise development as a subject of international business under digital transformation", *Ekonomichna paradyhma*, vol. 2 (6 (98)), pp. 50—56.

Отримано редакцією журналу / Received: 21.04.26

Професійно рецензовано / Revised: 04. 05.26

Дата публікації / Published: 12.05.26