

УДК 005.94:004

Г. Й. Лучко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри управління проектами,
Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3583-0923>
В. А. Лапотков,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-7032-6785>

DOI: 10.32702/2306-6814.2026.3.237

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ КОМПАНІЙ В ІТ-СЕКТОРІ: ВИКЛИКИ І ПЕРСПЕКТИВИ

H. Luchko,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor at the Department
of Project Management, Lviv Polytechnic National University
V. Lapotkov,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University

MANAGEMENT OF THE INTELLECTUAL POTENTIAL OF COMPANIES
IN THE IT SECTOR: CHALLENGES AND PROSPECTS

У статті розглянуто управління інтелектуальним потенціалом компаній ІТ-сектору як ключову передумову їхньої конкурентоспроможності та сталого розвитку в умовах цифрової економіки. Обґрунтовано, що інтелектуальний потенціал формується сукупністю людського капіталу, організаційних знань, інноваційних можливостей і нематеріальних активів, які визначають здатність компаній швидко адаптуватися до технологічних змін. Проаналізовано основні виклики управління інтелектуальним потенціалом, зокрема залучення й утримання талантів, неперервне навчання персоналу, управління знаннями, розвиток інноваційної корпоративної культури та захист інтелектуальної власності. Особливу увагу приділено впливу цифрової трансформації, штучного інтелекту та відкритих інновацій на формування нових управлінських підходів в ІТ-компаніях. Визначено перспективи розвитку систем управління інтелектуальним потенціалом, пов'язані з упровадженням гнучких організаційних моделей, інвестиціями в освіту й розвиток компетенцій співробітників та інтеграцією сучасних цифрових інструментів. Зроблено висновок, що комплексний і стратегічно орієнтований підхід до управління інтелектуальним потенціалом забезпечує підвищення інноваційної активності та довгострокову ефективність компаній ІТ-сектору.

The article examines the theoretical and applied aspects of managing the intellectual potential of companies in the IT sector under conditions of rapid technological development, digital transformation, and increasing global competition. It is substantiated that intellectual potential, encompassing human, structural, innovative, and customer components, is a key factor in ensuring the competitiveness and sustainable development of IT companies. Particular emphasis is placed on the fact that the specificity of the IT sector lies in the high dependence of business performance on knowledge, creativity, the ability to learn, and the rapid adaptability of personnel to technological changes.

Based on the generalization of contemporary scientific approaches and managerial practices, the paper analyzes the key challenges in managing intellectual potential, including attracting and retaining talent, ensuring continuous learning, effective knowledge management, the formation of an innovative corporate culture, the protection and commercialization of intellectual property, as well as the impact of digital transformation, artificial intelligence, and open innovation on company development. It is shown that the fragmented application of individual management tools does not provide the desired effect without their integration into a unified system of strategic intellectual potential management.

The article systematizes the prospects for the development of intellectual potential management in the IT sector associated with the implementation of flexible organizational models, the development of a culture of collaboration and knowledge sharing, the active use of digital platforms for learning and communication, and the strengthening of the role of human capital in the context of automation and the widespread adoption of artificial intelligence technologies. It is proven that investments in education, the development of soft and professional skills, support for employees' innovative activity, and the creation of an adaptive environment are strategic prerequisites for the long-term success of IT companies.

The practical value of the research findings lies in their applicability to the development of corporate strategies for managing intellectual potential, the improvement of knowledge and human resource management systems, as well as in the formulation of recommendations aimed at enhancing the innovative capacity of IT companies in the digital economy.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, ІТ-сектор, управління знаннями, інновації, цифрова трансформація, людський капітал, виклики, перспективи.

Key words: intellectual potential, intellectual capital, IT sector, knowledge management, innovation, digital transformation, human capital, challenges, prospects.

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

В умовах переходу до економіки знань та посилення глобальної цифрової конкуренції інтелектуальний потенціал стає ключовим стратегічним ресурсом розвитку компаній ІТ-сектору. Саме знання, компетенції персоналу, здатність до інновацій, ефективне управління інтелектуальною власністю та організаційними знаннями визначають конкурентоспроможність ІТ-компаній, їхню адаптивність до технологічних змін і стійкість у довгостроковій перспективі. Водночас стрімкий розвиток цифрових технологій, поширення штучного інтелекту, відкритих інновацій, гнучких організаційних моделей і дистанційних форм зайнятості суттєво ускладнюють процеси формування, збереження та використання інтелектуального потенціалу.

Незважаючи на значний науковий доробок у сфері інтелектуального капіталу та управління знаннями, наявні підходи часто мають фрагментарний характер і не повною мірою враховують специфіку ІТ-сектору, для якого характерні висока динаміка технологічних змін, дефіцит висококваліфікованих кадрів, зростання ролі нематеріальних активів та необхідність постійного онов-

лення компетенцій. Особливої актуальності набувають проблеми інтеграції управління талантами, неперервного навчання, корпоративної культури, цифрової трансформації, управління інтелектуальною власністю та використання інструментів штучного інтелекту в єдину систему управління інтелектуальним потенціалом компаній.

Таким чином, наукова проблема полягає у відсутності цілісного, адаптивного та практично орієнтованого підходу до управління інтелектуальним потенціалом компаній в ІТ-секторі, який би враховував взаємодію його складових у контексті сучасних технологічних і організаційних трансформацій. Розв'язання цієї проблеми має важливе значення для розвитку теорії управління інтелектуальним капіталом, зокрема в частині уточнення його структури, механізмів формування синергії між людським, структурним та інноваційним компонентами, а також ролі цифрових технологій у цих процесах.

Практична значущість проблеми визначається потребою ІТ-компаній у розробці ефективних управлінських рішень, спрямованих на залучення й утримання талантів, розвиток компетенцій персоналу, підвищення інноваційної активності та забезпечення стійкої конкурентної переваги в умовах високої невизначеності.

Отже, дослідження викликів і перспектив управління інтелектуальним потенціалом в ІТ-секторі є актуальним науковим і прикладним завданням, результати якого можуть бути використані при формуванні корпоративних стратегій розвитку, систем управління знаннями та державної політики підтримки інноваційної економіки.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика управління інтелектуальним потенціалом широко представлена у вітчизняних і зарубіжних наукових дослідженнях та розглядається як один із ключових чинників забезпечення конкурентоспроможності організацій в умовах цифрової трансформації та інтелектуалізації економіки. У наукових працях основна увага зосереджується на розкритті сутності інтелектуального капіталу, його структурних складових, механізмів формування та впливу на соціально-економічний розвиток на різних рівнях управління.

Зокрема, у дослідженні Bilan Y., Mishchuk H., Roshchuk I., Kmesova I. [1] проаналізовано взаємозв'язок між інтелектуальним потенціалом і соціально-економічним розвитком європейських країн. Автори доводять позитивний вплив знаннєвого капіталу на макроекономічне зростання, водночас питання управління інтелектуальним потенціалом на рівні окремих компаній, зокрема ІТ-сектору, залишаються поза межами їхнього аналізу. Бойко Т.Л. [2] зосереджує увагу на кількісних методах оцінювання ефективності управління інтелектуальним потенціалом, пропонуючи використання графо-аналітичних моделей. Запропоновані підходи сприяють формалізації управлінських рішень, однак не враховують специфіку впливу динамічного зовнішнього середовища та особливостей функціонування високотехнологічних компаній. У працях Князя С. та Віденєєва О. [3] розглядається стратегічний вимір управління інтелектуальною власністю у контексті сталого розвитку. Автори підкреслюють роль інтелектуального капіталу як довгострокового ресурсу зростання, проте факторна структура управління інтелектуальним потенціалом підприємств, особливо в ІТ-секторі, представлена недостатньо детально.

Вагомий внесок у розвиток даної проблематики зроблено Шепеленко С.М., яка запропонувала мультифакторну модель управління інтелектуальним потенціалом, що включає креативність, інформаційність, менеджмент і макросередовище. Застосування когнітивних моделей дозволяє оцінювати ризики та суперечності управлінських процесів і забезпечує комплексний підхід до розвитку інтелектуального потенціалу підприємств, у тому числі в умовах глобалізаційних трансформацій та цифровізації економіки [4]. Ostrovska H. [5] аналізує структуру інтелектуального потенціалу підприємства з позицій сучасної управлінської парадигми та пропонує детальну класифікацію його складових. Водночас акцент робиться переважно на внутрішніх елементах потенціалу, без урахування впливу цифрових викликів і зовнішнього середовища, що є критично важливим для ІТ-компаній. У дослідженні Pinto F., Macadar M.A., Pereira G.V. [6] розглянуто потенціал електронної участі як інструмент розширення можливостей індивідів у циф-

Таблиця 1. Виклики і перспективи управління інтелектуальним потенціалом компаній в ІТ-секторі

Виклики	Перспективи
Приваблення талантів	Цифрова трансформація
Неперервне навчання	Штучний інтелект та машинне навчання
Корпоративна культура	Відкрита інноваційність
Управління знаннями	Гнучкість та адаптивність
Інтелектуальна власність	Освіта та розвиток

ровій економіці. Запропонована концептуальна модель є корисною для розуміння соціотехнічних аспектів управління знаннями, однак її застосування обмежується суспільним рівнем і не охоплює безпосередньо корпоративні механізми управління інтелектуальним потенціалом.

Узагальнення результатів проаналізованих досліджень свідчить про значну наукову увагу до окремих аспектів інтелектуального потенціалу, зокрема його структури, оцінювання та стратегічного значення. Разом з тим у науковій літературі відсутнє комплексне бачення факторів, що визначають ефективність і раціональність управління інтелектуальним потенціалом у динамічному ІТ-середовищі. Недостатньо дослідженими залишаються питання впливу цифрових технологій і гнучких моделей праці на управлінські практики, взаємодії внутрішніх і зовнішніх факторів, а також специфіки стратегічного планування людського капіталу в умовах високотехнологічної конкуренції. Це зумовлює необхідність подальших досліджень, спрямованих на формування інтегрованої моделі управління інтелектуальним потенціалом компаній ІТ-сектору з урахуванням технологічних, організаційних та інституційних змін.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є теоретичне обґрунтування та систематизація підходів до управління інтелектуальним потенціалом компаній ІТ-сектору з урахуванням умов цифрової трансформації та сучасних технологічних і організаційних змін. Завданням статті визначено узагальнення наукових підходів, виявлення ключових викликів розвитку інтелектуального потенціалу та обґрунтування перспективних напрямів підвищення ефективності його використання в діяльності ІТ-компаній.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Управління інтелектуальним потенціалом компаній в ІТ-секторі є критично важливим, оскільки цей сектор залежить від знань, інновацій та технологічних навичок. Науковці, які займалися питаннями викликів і перспектив в управлінні інтелектуальним капіталом, пропонують різноманітні підходи та методології для вимірювання та управління даним об'єктом.

Ці роботи в сукупності підкреслюють важливість комплексного підходу до управління інтелектуальним капіталом, враховуючи його різноманітні аспекти та взаємодію з інноваційними процесами, що є ключовим для успіху в швидко мінливому ІТ-секторі. На підставі огляду та узагальнення наукових праць [1–6] виклики та перспективи в цій сфері можна розділити на кілька ключових аспектів (табл. 1).

Розглянемо кожен виклик і перспективу детальніше. Так, приваблення талантів є одним з ключових викликів у практиці управління інтелектуальним потенціалом компаній в ІТ-секторі. Цей виклик впливає з постійного зростання попиту на висококваліфіковані кадри, що посилюється швидкими темпами технологічного розвитку та постійною потребою в інноваціях. В умовах глобальної конкуренції за таланти компанії стикаються з необхідністю не просто залучити, а й утримати найкращих спеціалістів, здатних генерувати нові ідеї, розробляти передові продукти та впроваджувати інноваційні рішення. Один із прикладів ефективного приваблення талантів — це корпорація Google, яка розробила унікальну корпоративну культуру та працевлаштування, орієнтовані на інновації та креативність. Google пропонує співробітникам не лише конкурентну заробітну плату, але й широкий спектр соціальних пакетів, включаючи медичне страхування, гнучкі графіки роботи та можливості для професійного розвитку. Крім того, компанія активно заохочує культуру інновацій, дозволяючи співробітникам присвячувати частину свого робочого часу власним проектам, що, на їхню думку, можуть принести користь компанії. Інший приклад — це компанія Salesforce, яка визнана одним із кращих роботодавців у світі завдяки своєму підходу до управління талантами. Salesforce використовує концепцію "Охокультури", що включає цінність кожного співробітника, підтримку індивідуального росту та професійного розвитку, а також створення позитивного робочого середовища. Все це сприяє не лише привабленню, але й утриманню висококваліфікованих фахівців. Приваблення талантів в ІТ-секторі вимагає від компаній розробки стратегій, які включають не тільки прямі фінансові стимули, але й створення умов для професійного та особистісного розвитку, а також формування культури, що відповідає цінностям і очікуванням нових поколінь спеціалістів. Успіх у цій сфері означає не просто збільшення кількості талановитих співробітників, а створення інноваційної екосистеми, де кожен здатен внести вклад у розвиток компанії.

Неперервне навчання стає критичним викликом для ІТ-компаній через стрімкий розвиток технологій та постійну потребу в оновленні знань для підтримки конкурентоспроможності. IBM активно впроваджує концепцію неперервного навчання через внутрішні платформи та індивідуально адаптовані програми, що дозволяють співробітникам розвивати навички відповідно до їхніх інтересів та потреб бізнесу. Це підтримує інноваційну культуру та зростання інтелектуального капіталу компанії. scentence інвестує у масштабні програми навчання, охоплюючи різноманітні технології та консалтингові навички. Працівники можуть не лише вдосконалювати існуючі знання, але й вивчати нові технологічні тренди, забезпечуючи компанії перевагу у впровадженні інновацій. Неперервне навчання вимагає фінансових інвестицій та створення культури, що заохочує саморозвиток. Це включає підтримку лідерства, менторство та індивідуалізовані траєкторії кар'єрного розвитку. Успіх у цій сфері підвищує кваліфікацію співробітників та інноваційний потенціал компанії, дозволяючи їй залишатися на передньому краї технологічного прогресу.

Управління знаннями є ключовим елементом стратегії розвитку інтелектуального потенціалу компаній ІТ-сектору, оскільки забезпечує систематичний збір, збереження, аналіз і передачу знань для підтримки інновацій та конкурентних переваг. Його сутність полягає не лише у використанні технологій, а й у формуванні організаційної культури співпраці, обміну знаннями та колективного навчання. Показовими прикладами є Microsoft і Cisco Systems. Microsoft застосовує платформи SharePoint і Teams для створення цифрового середовища співпраці та стимулює безперервне навчання співробітників через онлайн-курси. Cisco, своєю чергою, розвинула масштабну базу знань із документацією, навчальними матеріалами та форумами, а також активно використовує цифрові комунікації для обміну досвідом між підрозділами та регіонами. Отже, ефективне управління знаннями в ІТ-секторі передбачає поєднання технологічних рішень із культурою відкритості та мотиваційними механізмами, що дозволяє перетворювати індивідуальні знання на стратегічний організаційний ресурс.

Корпоративна культура в ІТ-секторі є ключовим чинником формування та управління інтелектуальним потенціалом компаній, впливаючи на мотивацію, продуктивність, інноваційність і здатність до адаптації. Вона поєднує цінності, норми та практики, що створюють середовище для обміну знаннями, співпраці та неперервного навчання.

Показовим прикладом є Zappos, яка робить акцент на щасті співробітників і якості сервісу, впроваджуючи голономію та надаючи працівникам високий рівень автономії, що стимулює інновації. Shopify, своєю чергою, розвиває культуру довіри та відповідальності, підтримуючи підприємницький дух і творчий підхід через мінімізацію формальних правил.

Формування такої культури потребує чіткого визначення цінностей, інвестицій у розвиток персоналу та активної ролі лідерства як прикладу для команд. Основний виклик полягає в збереженні унікальної корпоративної культури за умов постійних зовнішніх змін, що є критичним для стійкого розвитку та конкурентоспроможності ІТ-компаній.

Інтелектуальна власність в ІТ-секторі є водночас важливим активом і управлінським викликом, оскільки охоплює авторські права, патенти, торгові марки та комерційні таємниці, що забезпечують захист інновацій і конкурентні переваги. Основна складність полягає в ефективному захисті та комерціалізації цих прав в умовах глобальної конкуренції та швидкого технологічного розвитку. Показовим прикладом є Qualcomm, яка вибудувала бізнес-модель на активній патентній політиці та ліцензуванні технологій бездротового зв'язку, отримуючи ресурси для подальших інновацій. Adobe Systems, своєю чергою, зосереджується на захисті авторських прав на програмне забезпечення, боротьбі з піратством, а також використанні торгових марок і дизайнерських патентів для підтримки бренду та користувацького досвіду. Отже, управління інтелектуальною власністю в ІТ-секторі потребує поєднання юридичного захисту зі стратегічним плануванням ліцензування та комерційного використання, що дозволяє компаніям забезпечити ста-

лий розвиток і довгострокову конкурентоспроможність.

Цифрова трансформація в IT-секторі є комплексним процесом використання цифрових технологій для переосмислення бізнес-процесів, продуктів і моделей обслуговування з метою підвищення інноваційності та конкурентоспроможності. Вона виходить за межі автоматизації, вимагаючи розвитку нових компетенцій персоналу та активної участі співробітників в інноваційних змінах. Dell Technologies реалізує цифрову трансформацію через інвестиції в хмарні обчислення, аналітику великих даних та IoT, що дозволяє оптимізувати внутрішні процеси й створювати нові ринкові можливості. Siemens застосовує цифрові двійники для віртуального моделювання об'єктів і процесів, скорочуючи час виходу продуктів на ринок і підвищуючи інноваційний потенціал. Таким чином, цифрова трансформація передбачає не лише технологічні зміни, а й трансформацію корпоративної культури, лідерства та підходів до навчання, що забезпечує інтеграцію нових технологій у всі сфери діяльності компанії.

Штучний інтелект і машинне навчання є ключовими технологічними трендами IT-сектору, що відкривають нові можливості для управління інтелектуальним потенціалом компаній, автоматизації процесів, підвищення якості рішень і створення інноваційних продуктів. NVIDIA виступає лідером у сфері ШІ завдяки розробці обчислювальних платформ для глибокого навчання, які застосовуються в різних галузях економіки. Salesforce інтегрує ШІ через платформу Einstein, що дозволяє автоматизувати завдання, персоналізувати взаємодію з клієнтами та отримувати прогнозу аналітики. Водночас використання ШІ та МН вимагає від компаній інвестицій у розвиток навичок персоналу, зокрема в аналізі даних і програмуванні, а також підтримки креативності й критичного мислення. Таким чином, ці технології забезпечують інноваційний розвиток, але потребують адаптації до динамічних змін і системного розвитку людського капіталу.

Відкрита інноваційність є підходом, що поєднує внутрішні ресурси компаній із зовнішніми ідеями та технологіями, сприяючи прискоренню інновацій і розвитку нових продуктів в IT-секторі. Вона базується на співпраці з університетами, науковими установами, стартапами та партнерами, посилюючи інтелектуальний потенціал компаній. Intel активно застосовує відкриті інновації через спільні дослідження, інвестиції в стартапи та участь в інноваційних платформах, що дозволяє їй залишатися лідером технологічних змін. Philips також розвиває цей підхід, співпрацюючи з клієнтами, партнерами й академічним середовищем для створення рішень, орієнтованих на потреби ринку. Водночас відкрите інновування потребує гнучкості, відкритості та ефективного управління інтелектуальною власністю, оскільки розподіл прав і вигод є критично важливим. Загалом цей підхід розширює можливості IT-компаній у використанні зовнішніх знань для інноваційного зростання та підвищення конкурентоспроможності.

Гнучкість та адаптивність є ключовими характеристиками управління інтелектуальним потенціалом IT-компаній, оскільки забезпечують швидку реакцію на технологічні й ринкові зміни, підтримують інноваційність і

конкурентоспроможність. Spotify є прикладом компанії, що інтегрувала гнучкість у корпоративну культуру через автономні команди ("сквади", "трайби", "гільдії"), що сприяє швидкому впровадженню нових рішень. Amazon, своєю чергою, поєднує гнучкість із масштабом, постійно експериментуючи з бізнес-моделями та використовуючи аналітику даних для оперативної адаптації до ринкових змін. Реалізація гнучкості та адаптивності потребує не лише сучасних процесів і технологій, а й культури неперервного навчання, розвитку м'яких навичок і ефективного управління талантами. В умовах швидких змін ці якості стають необхідною передумовою успіху та сталого розвитку IT-компаній.

Освіта та розвиток працівників становлять основу для підтримки та розширення інтелектуального потенціалу компаній в IT-секторі, відіграючи ключову роль у стимулюванні інновацій та забезпеченні конкурентоспроможності. В умовах швидкого розвитку технологій та постійної зміни ринкових умов, компанії, що інвестують в навчання та професійний розвиток своїх співробітників, здатні не лише адаптуватися до змін, але й випереджати їх, пропонуючи інноваційні рішення та послуги. Компанія LinkedIn, соціальна мережа для професіоналів, впроваджує передові практики у сфері освіти та розвитку, надаючи своїм співробітникам доступ до широкого спектру навчальних курсів і ресурсів для самовдосконалення через свою платформу LinkedIn Learning. Це дозволяє співробітникам компанії постійно підвищувати свої професійні навички та адаптуватися до нових викликів у динамічному IT-середовищі. Також, компанія SAP, світовий лідер у сфері виробництва програмного забезпечення для бізнесу, активно інвестує в розвиток своїх співробітників через різноманітні програми навчання та розвитку, включаючи корпоративні університети, онлайн-курси та програми менторства. SAP розуміє, що інвестиції в освіту та розвиток співробітників є ключовими для підтримки інноваційної культури компанії та забезпечення її тривалого успіху на ринку. Освіта та розвиток в IT-секторі не обмежуються лише технічними навичками та знаннями. Вони також охоплюють розвиток м'яких навичок, таких як критичне мислення, креативність, вміння працювати в команді та лідерські якості, які є необхідними для ефективної роботи в сучасному IT-середовищі. Компанії, які впроваджують комплексний підхід до навчання, забезпечуючи баланс між технічними та м'якими навичками, відкривають для своїх співробітників ширші можливості для професійного та особистісного розвитку. Таким чином, інвестиції в освіту та розвиток є стратегічною перевагою для IT-компаній, що дозволяє їм не тільки підтримувати високий рівень інтелектуального потенціалу, але й стимулювати інноваційну активність та забезпечувати адаптацію до постійно змінних умов ринку.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У результаті проведеного дослідження встановлено, що управління інтелектуальним потенціалом компаній IT-сектору є ключовим чинником забезпечення їхньої стійкої конкурентоспроможності в умовах цифрової трансформації та високої динаміки технологічних

змін. Узагальнення наукових підходів дало змогу ідентифікувати основні виклики, серед яких — швидке моральне старіння знань, дефіцит висококваліфікованих кадрів, зростання мобільності людського капіталу, ускладнення процесів захисту інтелектуальної власності та необхідність адаптації управлінських моделей до гнучких форматів праці. Водночас окреслено перспективи розвитку управління інтелектуальним потенціалом, що пов'язані з активним використанням цифрових технологій, інструментів аналітики даних, платформ знань, розвитку корпоративної культури інновацій та інтеграції стратегічного управління людським і інтелектуальним капіталом. Перспективи подальших наукових розвідок у даному напрямі доцільно пов'язувати з розробленням інтегрованих моделей управління інтелектуальним потенціалом ІТ-компаній, які б урахували взаємодію технологічних, організаційних та інституційних факторів, а також із емпіричною апробацією таких моделей в умовах глобальної цифрової конкуренції.

Література:

1. Bilan Y., Mishchuk H., Roshchuk I., Kmecova I. An Analysis of Intellectual Potential and its Impact on the Social and Economic Development of European Countries // Journal of Competitiveness. 2020. № 12 (1). P. 22—38. URL: <https://doi.org/10.7441/joc.2020.01.02>
2. Бойко Т.Л. Оцінювання ефективності управління інтелектуальним потенціалом з використанням графоаналітичних методів // Інноваційна економіка. 2014. № 4 (53). С. 367—372. URL: http://ie.at.ua/IE_2014/InnEco_4-53-2014.pdf
3. Князь С., Віденєєв О. Управління потенціалом інтелектуальної власності підприємства із урахуванням пріоритетів сталого розвитку // Journal of Innovations and Sustainability. 2023. 7 (2), 12. URL: <https://doi.org/10.51599/is.2023.07.02.12>.
4. Шепеленко С. М. Формування стратегії управління інтелектуальним потенціалом на підприємствах: мультифакторний підхід // Вчені записки: Збірник наукових праць. 2024. № 35 (2). С. 314—325. URL: [https://vz.kneu.ua/archive/2024/35\(2\).26](https://vz.kneu.ua/archive/2024/35(2).26)
5. Ostrovska H. Intellectual potential structure in the modern paradigm of enterprise management // Social Economics. 2022. № 63. С 41—55. URL: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2022-63-04>
5. Pinto F., Macadar M.A., Pereira G.V. The potential of eParticipation in enlarging individual capabilities: a conceptual framework // Information Technology for Development. 2023. № 29 (2—3). P. 276—298. URL: <http://doi.org/10.1080/02681102.2022.2136129>

References:

1. Bilan, Y., Mishchuk, H., Roshchuk, I., & Kmecova, I. (2020), "An analysis of intellectual potential and its impact on the social and economic development of European countries", Journal of Competitiveness, vol. 12 (1), pp. 22—38, available at: <https://doi.org/10.7441/joc.2020.01.02>
2. Boiko, T.L. (2014), "Evaluation of the intellectual potential management efficiency with using graphical and analytical methods", Innovatsiina ekonomika, vol. 4(53), pp. 367—372, available at: http://ie.at.ua/IE_2014/InnEco_4-53-2014.pdf (Accessed 01 Jan 2026).

3. Knyaz, S., & Videneyev, O. (2023), "Managing intellectual property potential of enterprises with regard to sustainable development priorities", Journal of Innovations and Sustainability, vol. 7 (2), no. 12, available at: <https://doi.org/10.51599/is.2023.07.02.12>.

4. Shepelenko, S. M. (2024), "Formation of a strategy for managing intellectual potential at enterprises: a multifactorial approach", Vcheni zapysky: Zbirnyk naukovykh prats, vol. 35 (2), pp. 314—325, available at: [https://vz.kneu.ua/archive/2024/35\(2\).26](https://vz.kneu.ua/archive/2024/35(2).26).

5. Ostrovska, H. (2022), "Intellectual potential structure in the modern paradigm of enterprise management", Social Economics, vol. 63, pp. 41—55. <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2022-63-04>

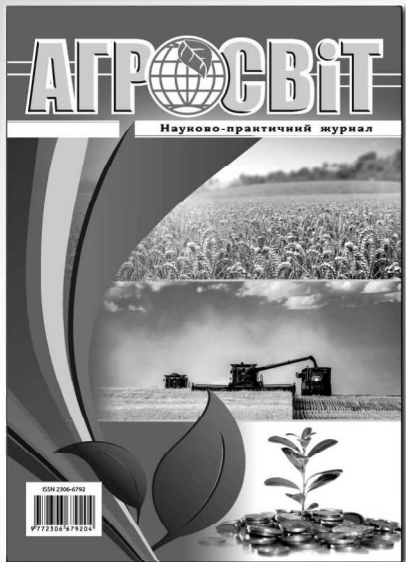
6. Pinto, F., Macadar, M.A., & Pereira, G.V. (2023), "The potential of eParticipation in enlarging individual capabilities: A conceptual framework", Information Technology for Development, vol. 29 (2—3), pp. 276—298. <https://doi.org/10.1080/02681102.2022.2136129>

Стаття надійшла до редакції 12.01.2026 р.



<https://nayka.com.ua>

Передплатний індекс: 23847



Виходить 24 рази на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292