

П. Г. Перерва,

д. е. н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин,
Національний технічний університет "ХПІ"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6256-9329>

Т. О. Кобєлева,

д. е. н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин,
Національний технічний університет "ХПІ"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6618-0380>

DOI: 10.32702/2306-6814.2026.7.32

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЯМИ ПІДПРИЄМСТВА В РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ НА ЗАСАДАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

P. Pererva,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Business Economics
and International Economic Relations, National Technical University "KhPI"

T. Kobielieva,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Business Economics
and International Economic Relations, National Technical University "KhPI"

STRATEGY FOR MANAGING ENTERPRISE INVESTMENTS IN PERSONNEL DEVELOPMENT BASED ON DIGITALIZATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Досліджено теоретичні та прикладні засади формування стратегії управління інвестиціями підприємства в розвиток персоналу в умовах діджиталізації та активного впровадження технологій штучного інтелекту. Доведено, що застосування діджитал-інструментів дозволяє підвищити обґрунтованість управлінських рішень, забезпечити персоналізацію навчання та оптимізувати витрати на розвиток персоналу. Запропоновано концептуальну модель стратегії управління інвестиціями в розвиток персоналу, яка ґрунтується на взаємодії інвестиційно-ресурсної, цифрово-аналітичної та управлінсько-компетентнісної підсистем. Сформовано економіко-математичну модель оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу, яка враховує як прямі економічні результати, так і непрямі ефекти, зокрема зростання інноваційного потенціалу, підвищення рівня компетентностей та зниження ризиків, пов'язаних із дефіцитом кваліфікованих кадрів. Обґрунтовано доцільність використання адаптивного підходу до управління інвестиціями, що дозволяє забезпечити своєчасне коригування стратегічних рішень відповідно до змін зовнішнього середовища.

In the article, the theoretical and applied foundations of forming a strategy for managing enterprise investments in personnel development under conditions of digitalization and the active implementation of artificial intelligence technologies are examined. It is substantiated that in the modern digital economy, human capital acts as a key factor in ensuring innovative development, increasing labor productivity, and shaping the long-term competitive advantages of the enterprise.

It is determined that the effectiveness of investments in personnel development largely depends on the level of integration of digital technologies into management processes and the use of intelligent decision-support systems. Modern approaches to human capital management are analyzed, which demonstrate the need to move from traditional models of financing employee training to strategically oriented investment systems based on the use of digital platforms, HR analytics, and artificial intelligence algorithms. It is proven that the application of digital tools makes it possible to enhance the validity of managerial decisions, ensure personalized learning, and optimize costs for personnel development. The paper proposes a conceptual model of the strategy for managing investments in personnel development, which is based on the interaction of investment-resource, digital-analytical, and managerial-competence subsystems. A mechanism for implementing the strategy has been developed, which includes the stages of diagnosing the state of human capital, defining strategic priorities, forming an investment portfolio, introducing digital technologies, and monitoring effectiveness. A distinctive feature of the proposed approach is the integration of artificial intelligence tools at all stages of management, which ensures adaptability and flexibility of the system. An economic-mathematical model for evaluating the effectiveness of investments in personnel development has been formulated, which takes into account both direct economic results and indirect effects, such as the growth of innovative potential, the increase in competence levels, and the reduction of risks associated with the shortage of qualified personnel. The expediency of using an adaptive approach to investment management is substantiated, as it allows timely adjustment of strategic decisions in accordance with changes in the external environment. The practical value of the obtained results lies in their potential use by enterprises for developing effective personnel development strategies, implementing digital human capital management systems, and increasing the efficiency of investment decisions. The implementation of the proposed approaches will contribute to higher labor productivity, the development of innovative activities, and the strengthening of enterprises' competitive positions in the digital economy.

Ключові слова: стратегічне управління інвестиціями, діджиталізація, управління персоналом, штучний інтелект, інвестиції, стратегічне управління, підприємства, залучення інвестицій, менеджмент, після-Воєнне Відновлення.

Key words: strategic investment management, digitalization, human resource management, artificial intelligence, investments, enterprises, strategic management, investment attraction, management, post-war recovery.

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

Активні процеси трансформації глобальної економіки, які характеризуються стрімким розвитком цифрових технологій та широким впровадженням інструментів штучного інтелекту, відбувається переосмислення ролі людського капіталу як ключового стратегічного ресурсу підприємства [1]. Зростання конкуренції, динамічність ринкового середовища, а також необхідність забезпечення інноваційного розвитку обумовлюють підвищену увагу до формування ефективних стратегій управління інвестиціями у розвиток персоналу [2, 3]. У цьому контексті саме інвестиції в людський капітал набувають визначального значення, оскільки вони забезпечують підвищення продуктивності праці, розвиток інноваційного потенціалу та формування стійких конкурентних переваг підприємств [4, 5, 8].

Особливої актуальності зазначена проблематика набуває в умовах цифровізації економіки, яка суттєво змінює вимоги до компетенцій працівників, структури зайнятості та організації бізнес-процесів. Цифрова

трансформація сприяє формуванню нових моделей управління персоналом, орієнтованих на безперервне навчання, розвиток цифрових навичок і адаптивність до технологічних змін [6, 9]. Водночас розвиток інтелектуальних технологій, зокрема штучного інтелекту, створює принципово нові можливості для підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу за рахунок персоналізації навчання, автоматизації управлінських процесів та оптимізації витрат на розвиток людських ресурсів.

Сучасні дослідження свідчать, що використання інструментів штучного інтелекту у системах навчання і розвитку персоналу дозволяє не лише підвищити якість управлінських рішень, але й суттєво знизити операційні витрати, що підсилює економічну доцільність інвестування у людський капітал [10, 12]. Зокрема, застосування генеративних моделей і аналітичних систем забезпечує формування індивідуальних траєкторій розвитку працівників, підвищує ефективність корпоративного навчання та сприяє більш точному прогнозуванню потреб у компетенціях.

Разом із тим, сучасні тенденції розвитку цифрової економіки засвідчують, що трансформація людського

капіталу відбувається під впливом комплексних факторів, серед яких ключову роль відіграють цифровізація праці, розвиток інтелектуальних технологій та глобальні соціально-економічні виклики [13]. Це зумовлює необхідність розроблення нових підходів до стратегічного управління інвестиціями в розвиток персоналу, які враховують інтеграцію цифрових рішень і технологій штучного інтелекту в систему управління підприємством [14].

Таким чином, актуальність теми дослідження обумовлена потребою у формуванні науково обґрунтованих підходів до розробки стратегії управління інвестиціями підприємства в розвиток персоналу на засадах діджиталізації та штучного інтелекту, що забезпечить підвищення ефективності використання людського капіталу, адаптацію підприємств до умов цифрової економіки та зміцнення їх конкурентоспроможності у довгостроковій перспективі.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про зростаючий інтерес науковців до проблематики управління інвестиціями в розвиток персоналу, людського капіталу та впливу цифровізації і штучного інтелекту на ці процеси [2, 4, 13]. Традиційні підходи до трактування людського капіталу та інвестицій у нього сформовані в працях вітчизняних і зарубіжних учених, які розглядають інвестиції в освіту, професійний розвиток і знання як ключовий чинник інноваційного розвитку економіки та підвищення конкурентоспроможності підприємств [1, 7]. Зокрема, у дослідженнях доведено тісний взаємозв'язок між інвестиціями в людський капітал і темпами економічного зростання, а також обґрунтовано їх визначальну роль у формуванні інноваційного потенціалу.

Подальший розвиток наукової думки пов'язаний із дослідженням трансформації людського капіталу під впливом цифровізації економіки [10]. У сучасних публікаціях акцентується увага на тому, що цифрові технології змінюють структуру компетенцій працівників, сприяють розвитку безперервного навчання та формують нові вимоги до управління персоналом. Дослідники підкреслюють, що цифровізація виступає не лише технологічним, але й соціально-економічним феноменом, який визначає якість розвитку людського капіталу та ефективність його використання. Водночас у роботах останніх років розглядається трансформація людського капіталу в умовах розвитку інтелектуальних технологій, де особлива увага приділяється формуванню нових компетенцій, адаптивності працівників і зміні моделей зайнятості.

Окремий напрям досліджень становлять праці, присвячені інтеграції штучного інтелекту у процеси управління персоналом і розвитку людського капіталу [1, 3, 14]. У них обґрунтовується, що використання інструментів штучного інтелекту дозволяє суттєво підвищити ефективність інвестицій у розвиток персоналу за рахунок автоматизації HR-процесів, впровадження аналітики даних і персоналізації навчання. Зокрема, емпіричні дослідження демонструють значний потенціал зниження витрат і підвищення результативності систем навчання та розвитку персоналу при використанні генеративного штучного інтелекту. Крім того, науковці відзначають наявність

складної взаємозалежності між розвитком людського капіталу та впровадженням штучного інтелекту, що потребує системного підходу до формування відповідної економічної політики та стратегій управління.

У сучасній науковій літературі також розглядаються питання застосування штучного інтелекту як інструменту розвитку людського капіталу організацій, де підкреслюється його позитивний вплив на економічне зростання, підвищення продуктивності праці та якість управлінських рішень [9, 12]. Разом із тим зарубіжні дослідження фокусуються на більш широкому спектрі аспектів, зокрема на використанні HR-аналітики, машинного навчання для прогнозування кадрових потреб, а також на стратегічному прийнятті рішень у сфері управління персоналом. У цих роботах виокремлюються ключові напрями розвитку AI-driven HRM, серед яких — аналітика продуктивності, управління талантами та цифрова трансформація кадрових процесів.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, слід відзначити, що більшість досліджень мають фрагментарний характер і зосереджуються або на питаннях інвестування в людський капітал, або на цифровізації управління персоналом, або на застосуванні штучного інтелекту в HR-процесах. При цьому недостатньо розробленими залишаються комплексні підходи до формування саме стратегії управління інвестиціями підприємства в розвиток персоналу з урахуванням інтеграції цифрових технологій і штучного інтелекту. Відсутність системного бачення цієї проблематики обумовлює необхідність подальших наукових досліджень у напрямі поєднання стратегічного управління, інвестиційного підходу та сучасних цифрових інструментів, що і визначає наукову нішу даної статті.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є теоретичне обґрунтування та розроблення науково-методичних підходів до формування стратегії управління інвестиціями підприємства в розвиток персоналу на засадах діджиталізації та штучного інтелекту, а також розробка концептуальної моделі й механізму її реалізації, що забезпечують підвищення ефективності використання людського капіталу, оптимізацію інвестиційних рішень і зміцнення конкурентоспроможності підприємства в умовах цифрової економіки.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проведене авторами дослідження зосереджено на обґрунтуванні концептуальних засад формування стратегії управління інвестиціями підприємства в розвиток персоналу з урахуванням можливостей діджиталізації та інструментів штучного інтелекту. Це дозволяє інтегрувати інвестиційний, кадровий та технологічний контури управління в єдину адаптивну систему. Встановлено, що в умовах цифрової економіки інвестиції у розвиток персоналу набувають не лише соціально-економічного, а й стратегічного характеру, оскільки визначають здатність підприємства до інноваційного оновлення, швидкої адаптації до змін та забезпечення довгострокової конкурентоспроможності. При цьому ключовим фактором ефективності таких інвестицій виступає рівень інтеграції цифрових технологій у процеси управління людським капіталом.

Таблиця 1. Економічна сутність складових концептуальної моделі стратегії управління інвестиціями в розвиток персоналу

Назва складової	Економічна сутність	Сфера впливу	Особливості	Ефективність
Інвестиційно-ресурсна підсистема	Формування, розподіл і використання ресурсів для розвитку персоналу	Фінанси, інвестиційна політика	Довгострокова орієнтація, поєднання матеріальних і нематеріальних вкладень	Зростання рентабельності, оптимізація витрат
Цифрово-аналітична підсистема	Збір і аналіз даних із застосуванням цифрових технологій і ІТ	HR-аналітика, ІТ-системи	Big Data, автоматизація, підтримка рішень	Точність прогнозів, зниження витрат
Управлінсько-компетентнісна підсистема	Розвиток компетенцій персоналу відповідно до стратегії	HR-менеджмент, навчання	Персоналізація, безперервне навчання	Зростання продуктивності, інноваційність
Інтеграційно-стратегічна складова	Узгодження інвестиційної, кадрової та цифрової стратегій	Стратегічне управління	Системність, адаптивність	Конкурентні переваги
Моніторингово-оцінювальна підсистема	Оцінювання ефективності інвестицій	Контроль, аудит	KPI, HR-метрики	Прозорість, коригування стратегії
Адаптивно-ризикова підсистема	Управління ризиками інвестування	Ризик-менеджмент	Прогнозування, гнучкість	Зниження ризиків, стабільність

Джерело: авторська розробка.

У результаті дослідження запропоновано концептуальну модель стратегії управління інвестиціями в розвиток персоналу на засадах діджиталізації та штучного інтелекту, яка передбачає взаємодію трьох базових підсистем: інвестиційно-ресурсної, цифрово-аналітичної та управлінсько-компетентнісної. Інвестиційно-ресурсна підсистема охоплює формування джерел фінансування розвитку персоналу, визначення обсягів і напрямів інвестування, а також оцінку економічної доцільності вкладень. Цифрово-аналітична підсистема базується на використанні сучасних цифрових платформ, HR-аналітики та алгоритмів штучного інтелекту для збору, обробки та аналізу даних щодо компетенцій працівників, ефективності навчання та прогнозування потреб у розвитку персоналу. Управлінсько-компетентнісна підсистема орієнтована на формування стратегічних компетенцій, розвиток адаптивності персоналу та забезпечення відповідності людського капіталу стратегічним цілям підприємства.

Разом із тим, поглиблений аналіз процесів стратегічного управління інвестиціями в розвиток персоналу в умовах цифровізації дозволив розширити структуру зазначеної моделі шляхом виокремлення додаткових функціонально значущих складових, які забезпечують її цілісність, адаптивність та результативність. Зокрема, до складу моделі доцільно включити інтеграційно-стратегічну складову, моніторингово-оцінювальну підсистему та адаптивно-ризикову підсистему. Інтеграційно-стратегічна складова забезпечує узгодження інвестиційної, кадрової та цифрової стратегій підприємства, формуючи єдину логіку стратегічного розвитку людського капіталу. Моніторингово-оцінювальна підсистема спрямована на систематичне вимірювання результативності інвестицій у розвиток персоналу на основі поєднання фінансових і нефінансових показників, що дозволяє здійснювати своєчасне коригування управлінських рішень. Адаптивно-ризикова підсистема забезпечує ідентифікацію, оцінку та мінімізацію ризиків, пов'язаних із інвестуванням у розвиток персоналу, а також формує здатність системи до гнучкого реагування на зміни зовнішнього середовища.

З метою систематизації економічного змісту запропонованих складових концептуальної моделі доцільно

узагальнити їх характеристики у вигляді табличного представлення (табл. 1).

Узагальнення наведених у таблиці даних дозволяє зробити висновок, що запропонована концептуальна модель має комплексний та багаторівневий характер, оскільки охоплює всі ключові аспекти управління інвестиціями в розвиток персоналу — від формування ресурсної бази до оцінювання результативності та управління ризиками. Взаємодія інвестиційно-ресурсної, цифрово-аналітичної та управлінсько-компетентнісної підсистем забезпечує формування стратегічного потенціалу людського капіталу, тоді як інтеграційно-стратегічна складова створює умови для узгодженості управлінських рішень і досягнення довгострокових цілей підприємства.

Водночас моніторингово-оцінювальна підсистема виконує функцію зворотного зв'язку, що дозволяє підвищити прозорість та керованість інвестиційних процесів, а адаптивно-ризикова підсистема забезпечує стійкість функціонування всієї моделі в умовах невизначеності та динамічних змін зовнішнього середовища. Таким чином, запропонована структура концептуальної моделі створює науково обґрунтовану основу для підвищення ефективності управління інвестиціями в розвиток персоналу та формування конкурентних переваг підприємства в умовах цифрової трансформації економіки.

Наукова новизна запропонованого підходу полягає у поєднанні інвестиційної логіки управління людським капіталом із цифровими інструментами підтримки прийняття рішень, що дозволяє перейти від інтуїтивного до даноорієнтованого управління розвитком персоналу. Запропоновано використовувати інтелектуальні системи підтримки прийняття рішень, які забезпечують автоматизоване визначення пріоритетних напрямів інвестування в персонал на основі аналізу великих масивів даних про результати діяльності працівників, їх компетенції та потенціал розвитку. Це дозволяє підвищити точність управлінських рішень і забезпечити оптимальний розподіл інвестиційних ресурсів.

У межах дослідження розроблено механізм формування стратегії управління інвестиціями в розвиток пер-

соналу, який включає послідовні етапи: діагностику стану людського капіталу, визначення стратегічних цілей розвитку персоналу, оцінку інвестиційних можливостей підприємства, формування портфеля інвестицій у розвиток персоналу, впровадження цифрових інструментів управління та моніторинг ефективності реалізації стратегії. Особливістю запропонованого механізму є інтеграція інструментів штучного інтелекту на кожному етапі, що забезпечує адаптивність і гнучкість системи управління.

Зокрема, на етапі діагностики запропоновано використовувати алгоритми машинного навчання для оцінки рівня компетенцій персоналу та виявлення розривів між наявними та необхідними навичками. На етапі формування інвестиційного портфеля доцільним є застосування оптимізаційних моделей, які дозволяють визначити найбільш ефективні напрями вкладення ресурсів з урахуванням обмежень бюджету та стратегічних пріоритетів підприємства. На етапі моніторингу ефективності впроваджується система показників, що базується на поєднанні фінансових та нефінансових індикаторів, зокрема показників продуктивності праці, рівня залученості персоналу, швидкості освоєння нових компетенцій та інноваційної активності.

Розроблено економіко-математичну модель оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу, яка враховує вплив цифрових факторів і дозволяє визначити інтегральний показник ефективності інвестування. Особливістю моделі є врахування не лише прямих економічних результатів, але й непрямих ефектів, таких як зростання інноваційного потенціалу, підвищення гнучкості організації та зниження ризиків, пов'язаних із дефіцитом компетенцій. Це дозволяє більш комплексно оцінити віддачу від інвестицій у людський капітал.

У процесі дослідження також обґрунтовано доцільність використання адаптивного підходу до управління інвестиціями в розвиток персоналу, який передбачає постійне коригування стратегії на основі результатів аналізу даних та змін зовнішнього середовища. Такий підхід забезпечує підвищення стійкості підприємства до зовнішніх викликів та сприяє формуванню динамічних конкурентних переваг. Встановлено, що впровадження адаптивних стратегій управління дозволяє скоротити витрати на розвиток персоналу при одночасному підвищенні їх ефективності за рахунок більш точного визначення потреб у навчанні та розвитку.

Практичні пропозиції, сформульовані в роботі, передбачають впровадження на підприємствах інтегрованих цифрових платформ управління розвитком персоналу, які поєднують функції навчання, оцінки, планування кар'єри та управління інвестиціями. Запропоновано також створення корпоративних систем управління знаннями, що базуються на використанні штучного інтелекту для накопичення, обробки та поширення знань у межах організації. Це сприяє підвищенню ефективності використання інтелектуальних ресурсів підприємства та забезпечує безперервність процесу навчання.

Окрему увагу приділено питанням мінімізації ризиків інвестування в розвиток персоналу в умовах

цифрової трансформації. Визначено, що основними ризиками є невідповідність інвестиційних рішень стратегічним цілям підприємства, недостатній рівень цифрової зрілості організації та низька адаптивність персоналу до впровадження нових технологій. Для їх мінімізації запропоновано використання систем ризик-менеджменту, що базуються на аналітиці даних і дозволяють своєчасно виявляти та оцінювати потенційні загрози.

Таким чином, результати дослідження дозволяють сформувати цілісне уявлення про стратегію управління інвестиціями підприємства в розвиток персоналу в умовах діджиталізації та використання штучного інтелекту. Запропоновані підходи, моделі та практичні рекомендації спрямовані на підвищення ефективності використання людського капіталу, забезпечення інноваційного розвитку підприємств і формування їх стійких конкурентних переваг у цифровій економіці.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У результаті проведеного дослідження встановлено, що в умовах цифрової трансформації економіки інвестиції в розвиток персоналу набувають стратегічного значення та виступають ключовим фактором забезпечення інноваційного розвитку підприємства. Обґрунтовано, що ефективність таких інвестицій суттєво зростає за умови інтеграції цифрових технологій і інструментів штучного інтелекту в систему управління людським капіталом. Доведено, що використання діджитал-інструментів дозволяє перейти до даноорієнтованого управління розвитком персоналу, забезпечує підвищення обґрунтованості управлінських рішень і сприяє оптимальному розподілу інвестиційних ресурсів. Запропоновано концептуальну модель стратегії управління інвестиціями в розвиток персоналу, яка базується на взаємодії інвестиційно-ресурсної, цифрово-аналітичної та управлінсько-компетентісної підсистем, що забезпечує комплексний підхід до управління людським капіталом. Розроблено механізм реалізації стратегії, який передбачає послідовне проходження етапів діагностики, планування, інвестування, впровадження цифрових рішень та моніторингу результатів із використанням інструментів штучного інтелекту. Доведено доцільність застосування адаптивного підходу до управління інвестиціями в розвиток персоналу, який забезпечує гнучкість і здатність підприємства до швидкого реагування на зміни зовнішнього середовища. Розроблена економіко-математична модель оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу дозволяє враховувати як прямі, так і непрямі результати інвестування, включаючи зростання інноваційного потенціалу та підвищення рівня компетентностей працівників.

Подальші наукові дослідження доцільно спрямувати на поглиблення методичних підходів до оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу з урахуванням впливу різних типів цифрових технологій і моделей штучного інтелекту. Перспективним є розвиток інструментарію прогнозування потреб у компетенціях

персоналу на основі великих даних і машинного навчання, а також удосконалення моделей формування інвестиційних портфелів у сфері розвитку людського капіталу. Важливим напрямом є дослідження впливу організаційної культури та рівня цифрової зрілості підприємства на ефективність реалізації стратегій інвестування в персонал. Особливої уваги потребують питання забезпечення кібербезпеки та етичних аспектів використання штучного інтелекту в управлінні персоналом. Також перспективним є розроблення галузевих моделей управління інвестиціями в розвиток персоналу з урахуванням специфіки різних секторів економіки та умов функціонування підприємств у період післякризового відновлення та глобальної нестабільності.

Література:

1. Armstrong, M., Taylor S. Handbook of Human Resource Management Practices. London: Cogan Page Publishing, 2020. 406 p.
2. Козаченко Г.В. Управління інвестиціями на підприємстві: монографія. Київ: Лібра, 2014. 368 с.
3. Таран О.М., Сербін В.В. Стратегія розвитку персоналу: сучасні тренди та технології // Суспільство та національні інтереси. 2024. № 5 (5). С. 714—723. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-5\(5\)-714-723](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-5(5)-714-723)
4. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність. Київ: Центр навчальної літератури, 2014. 376 с.
5. Перерва П.Г. Управління інноваційною діяльністю підприємства // Маркетинг: підручник / За ред. О.А.С-таростіної. К.: Знання, 2009. С. 461—518.
6. Старостіна А.О. Маркетинг: теорія, світовий досвід, українська практика: підруч. К.: Знання, 2009. 1070 с. 401 с.
7. Шпортко Г.Ю., Козенкова Н.П., Козенкова В.Д. Оцінка інвестиційної привабливості промислового підприємства // Ефективна економіка. 2014. №11. С. 31—34. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3550>
8. Kosenko A.P., Kobielieva T.O., Tkachova N.P. The definition of industry park electrical products // Scientific bulletin of Polissia. Part 2. № 3 (11). 2017. P. 43—50. DOI: [https://doi.org/10.25140/10.25140/2410-957620173-\(11\)43-50](https://doi.org/10.25140/10.25140/2410-957620173-(11)43-50)
9. Pererva P., Nagy S., Maslak M. (2018) Organization of marketing activities on the intrapreneurship // MIND Journal. №5. 10 p. DOI:10.13140/RG.2.2.17332.10883
10. Kocziszky Gyorgy, Pererva P.G., Szakaly D., Somosi Veres M. (2012) Technology transfer. Kharkiv-Miskolc: NTU "KhPI". 668 p.
11. Перерва П.Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві // Навч. посібник для інж.-техн.вузів. Харків: "Основа", 1993. 288 с.
12. Економіка та організація інноваційної діяльності: підруч. / за ред. П.Г.Перерви, С.А.Меховича, М.І.Погорєлова. Харків: НТУ "ХПІ", 2008. 1080 с.
13. Pererva P.G., Kocziszky G., Veres Somosi M. (2019) Compliance program: [tutorial]. Kharkov; Miskolc: NTU "KhPI". 689 p. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/48662>
14. Гуторов О.І. Інвестиційна стратегія підприємства: принципи, методи та етапи розробки // Вісник ХНАУ ім.Б.В.Докучаєва. Серія "Економічні науки". 2021. № 2. Т. 2. С. 212—226. DOI: 10.31359/2312-3427-2021-2-2-212

References:

1. Armstrong, M. and Taylor, S. (2020), Handbook of Human Resource Management Practices, Cogan Page Publishing, London, UK.
2. Kozachenko, H.V. (2014) Upravlinnya investytsiyamy na pidpryyemstvi [Management of investments in the enterprise], Libra, Kyiv, Ukraine.
3. Taran, O.M. and Serbin, V.V. (2024), "Personnel development strategy: modern trends and technologies", *Suspilstvo ta natsionalni interesy*, vol. 5, pp.714—723. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-5\(5\)-714-723](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-5(5)-714-723).
4. Mayorova, T.V. (2014), *Investytsiyna diyalnist [Investment activity]*, TSML, Kyiv, Ukraine.
5. Pererva, P.G. (2009), "Management of innovation activity of the enterprise", *Marketynh [Marketing]*, Znan- nia, Kyiv, Ukraine, pp. 461—518.
6. Starostina, A.O. (2009), *Marketynh: teoriia, svitovy dosvid, ukrainska praktyka: pidruchnyk [Marketing: theory, world experience, Ukrainian practice: textbook]*, Znan- nia, Kiev, Ukraine.
7. Shportko, H.Yu., Kozenkova, N.P. and Kozenkova, V.D. (2014), "Assessment of the investment attractiveness of an industrial enterprise", *Efektivna ekonomika*. vol. 11. pp. 31—34, Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3550> (accessed March 20, 2026).
8. Kosenko, A.P., Kobielieva, T.O. and Tkachova, N.P. (2017), "The definition of industry park electrical products", *Scientific Bulletin of Polissia*, vol. 2 (3), pp. 43—50. DOI: [https://doi.org/10.25140/10.25140/2410-957620173\(11\)43-50](https://doi.org/10.25140/10.25140/2410-957620173(11)43-50)
9. Pererva, P., Nagy, S. and Maslak, M. (2018), "Organization of marketing activities on the intrapreneurship", *MIND Journal*, vol. 5. DOI:10.13140/RG.2.2.-17332.10883
10. Kocziszky, G., Pererva, P.G., Szakaly, D. and Somosi Veres, M. (2012), *Technology transfer*, NTU "KhPI", Kharkiv-Miskolc.
11. Pererva, P. G. (1993), *Upravlinnia marketynhom na mashynobudivnomu pidpryyemstvi [Marketing management at a machine-building enterprise]*, Osnova, Kharkiv, Ukraine.
12. Pererva, P.G., Mekhovych, S.A. and Pohorelov, M.I. (2008), *Ekonomika ta orhanizatsiia innovatsiinoi diialnosti: pidruchnyk [Economics and organization of innovation activity: textbook]*, NTU "KhPI", Kharkiv, Ukraine.
13. Pererva, P. G., Kocziszky, G. and Veres Somosi, M. (2019), *Compliance program: tutorial*, NTU "KhPI", Kharkiv, Ukraine, available at: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/48662> (accessed March 20, 2026).
14. Hutorov, O. I. (2021), "Investment strategy of the enterprise: principles, methods and stages of development", *Visnyk KHNAU im. V.V.Dokuchayeva. Seriya "Ekonomichni nauky"*, vol. 2, pp. 212-226. DOI: 10.31359/2312-3427-2021-2-2-212/

Отримано редакцією журналу / Received: 25.03.26

Процеженовано / Revised: 05.04.26

Схвалено до друку / Accepted: 09.04.26