

УДК 330:331.1

DOI: 10.31732/2663-2209-2024-76-72-79

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Андрій Ткачук

Аспірант, Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, Україна, Email: utecpr@gmail.com,
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1331-2649>

FORMATION OF A MECHANISM OF EFFECTIVE DEVELOPMENT AND USE OF THE HUMAN CAPITAL

Andriy Tkachuk

Postgraduate student, Ivan Franko Lviv National University, Lviv, Ukraine, , Email: utecpr@gmail.com, ORCID:
<https://orcid.org/0009-0005-1331-2649>

Анотація. В умовах сучасних змін в соціально-трудовій сфері, зумовлених процесами діджиталізації праці, побудова дієвого соціально-економічного механізму ефективного розвитку і використання людського капіталу набуває особливої актуальності. Метою статті є дослідження концептуальних основ формування механізму ефективного розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці. Для досягнення цієї мети автором використано такі методи дослідження: аналізу і синтезу, абстрактно-логічний, індукції та дедукції, порівняльний аналіз, діалектичний метод та методи теоретичного узагальнення. Соціально-економічний механізм об'єднує відповідне нормативно-правове, організаційно-економічне та фінансово-економічне забезпечення й передбачає реалізацію таких основних завдань: розробка та реалізація державної програми розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації; розвиток сучасної цифрової інфраструктури; імплементація міжнародних практик розвитку і використання людського капіталу; удосконалення нормативно-правового регулювання цифрової зайнятості; забезпечення державної підтримки бізнесу в сфері діджиталізації; подальший розвиток цифрових навичок працівників й впровадження інноваційних рішень в процеси управління людським капіталом; розширення доступності освіти та навчання в сфері цифрових технологій; фінансування досліджень і розробок у сфері новітніх технологій, які сприяють підвищенню ефективності праці та створенню нових робочих місць; заохочення компаній, які інвестують у розвиток людського капіталу та впровадження цифрових технологій. Перспективними напрямками подальших досліджень є визначення пріоритетних напрямів розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці та можливостей їх реалізації в умовах післявоєнної відбудови, аналіз нормативно-правового забезпечення для удосконалення регулювання цифрової зайнятості, а також змін, зумовлених поширенням практики використання рішень на базі штучного інтелекту в бізнес-процесах підприємств.

Ключові слова: соціально-економічний механізм, людський капітал (ЛК), ефективність, діджиталізація праці, соціально-трудова сфера.

Summary. In the context of modern changes in the social and labor sphere caused by the processes of labor digitalization, building an effective socio-economic mechanism for the efficient development and use of human capital is of particular relevance. The purpose of the article is to study the conceptual foundations of formation of a mechanism for efficient development and use of human capital in the context of labor digitalization. To achieve this goal, the author used the following research methods: analysis and synthesis, abstract and logical, induction and deduction, comparative analysis, dialectical method and methods of theoretical generalization. The socio-economic mechanism combines the relevant regulatory, organizational, economic, financial and economic support and provides for the implementation of the following main tasks: development and implementation of the state program for the development and use of human capital in the context of digitalization; development of modern digital infrastructure; implementation of international practices for the development and use of human capital; improvement of the regulatory framework for digital employment; and provision of state support for business in the field of digitalization; further development of employees' digital skills and implementation of innovative solutions in human capital management processes; expanding access to education and training in the field of digital technologies; financing research and development in the field of the latest technologies that contribute to improving labour efficiency and creating new jobs; rewards for companies that invest in human capital development and the introduction of digital technologies. Perspective areas for further research include identifying priority areas for the development and use of human capital in the context of labour digitalization and the possibilities for their implementation in the context of post-war reconstruction, analysing the regulatory framework for improving the regulation of digital employment, as well as changes due to the spread of the practice of using artificial intelligence solutions in business processes of enterprises.

Keywords: socio-economic mechanism, human capital (HC), efficiency, digitization of work, social and labour sphere.

Постановка проблеми. Стрімкі зміни в соціально-трудовій сфері, зумовлені діджиталізацією праці, які відбуваються нині, пов'язані передусім з технологічним розвитком, глобалізаційними процесами, поширенням цифрових технологій та практики їх застосування, розвитком нових форм зайнятості, поширенням практики використання штучного інтелекту, зокрема великих мовних моделей (Chat GPT, Microsoft Copilot, Google Bard та ін.), а також з трансформацією ринку праці, зростанням попиту на цифрові навички, підвищенням ролі даних та аналітики в прийнятті рішень, і необхідністю адаптації законодавства та регуляторних норм до нових умов. Такі процеси відбуваються досить швидко, змінюючи соціально-трудову сферу, й зумовлюють необхідність розробки відповідного нормативно-правового, організаційно-економічного та фінансово-економічного забезпечення, яке є елементами дієвого соціально-економічного механізму ефективного розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ефективного використання людського капіталу, а також сучасних змін в соціально-трудовій сфері, зумовлених цифровізацією представлені в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: Азьмук Н.А. [13; 16], Брінцевої О.Г. [1; 18], Грішнєвої О.А. [3; 4; 19], Каленюк І. [20], Кравченко І.С. [7; 23], Менціни Я. [22], Міщук Г.Ю. [17], Сімугіної Я.В. [11], Туль С.І. [14], Харазішвілі Ю. [21] та ін. Однак потребують подальшого дослідження питання розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці, побудови дієвого соціально-економічного механізму.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження концептуальних основ формування механізму ефективного розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для обґрунтування концептуальних основ формування

соціально-економічного механізму ефективного розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці необхідне визначення мети, завдань, об'єктів управління, суб'єктів управління, принципів формування та блоків, в рамках яких реалізуються процеси розвитку й використання людського капіталу. Для цього важливим є аналіз дефініцій таких категорій як «механізм», «економічний механізм», «організаційний механізм», «соціальний механізм», «фінансовий механізм», «соціально-економічний механізм».

В найбільш загальному розумінні, механізм визначається як внутрішня будова, система елементів; метод, спосіб; сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище [2, с. 665]. Механізм можна розглядати також як єдиною систему, яка складається з певних взаємодіючих підсистем. В різних контекстах це поняття тлумачиться по-різному, від «комплексу заходів», спрямованих на досягнення певних цілей, до «сукупності інституціональних та організаційних структур» і комплексів форм та методів, що ними використовуються [8]. В багатьох економічних дослідженнях поняття «механізм» як правило використовується в поєднанні з термінами «економічний», «організаційно-економічний» чи «соціально-економічний».

Економічний механізм є відкритою, складною, інтегрованою, багаторівневою системою форм і методів господарювання, яка постійно розвивається та складається з комплексу взаємопов'язаних елементів, які, спрямовані на ефективне використання ресурсів у процесі діяльності та забезпечення стійкого розвитку [9]. Економічний механізм можна також визначити як сукупності методів і форм, інструментів і важелів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства, спроектованих і задіяних відповідно до економічних законів і спрямованих на досягнення заданої мети [5]. Економічний механізм є складною системою, що інтегрує різноманітні форми і методи

господарювання для досягнення ефективного використання ресурсів і забезпечення стійкого розвитку. Важливими аспектами цього механізму є його відкритість та здатність до адаптації в умовах постійних змін у зовнішньому середовищі.

Організаційний механізм є комплексом організаційних форм і методів, які забезпечують формування, розвиток та вдосконалення виробничої системи [10]. Організаційний механізм є ключовим елементом управління виробничою системою, оскільки він включає в себе набір форм і методів, що сприяють її ефективному функціонуванню та розвитку. Такий механізм забезпечує структуроване і систематичне впровадження стратегій, оптимізацію процесів та вдосконалення взаємодії між різними підсистемами. Його ефективність залежить від правильно підібраних організаційних форм і методів, що дає змогу досягти поставлених цілей та підвищити конкурентоспроможність виробничої системи.

Фінансовий механізм у широкому розумінні розглядається як комплекс фінансових важелів і методів впливу на соціально-економічний розвиток добробуту населення та суспільства в цілому. Безпосередньо функціонування такого механізму базується на нормативно-правових положеннях і фінансовій інформації, що забезпечують оптимальне використання фінансів для досягнення поставлених цілей та завдань [12]. В нашому дослідженні, фінансові аспекти розглядатимуться тільки як один з видів забезпечення в соціально-економічному механізмі, спрямованому на ефективний розвиток і використання національного людського капіталу.

Соціальний механізм, на відміну від економічного, передбачає використання соціальних заходів, форм, методів, спрямованих на реалізацію державних соціальних програм та цілей, таких як вирішення проблем у сфері охорони здоров'я, освіти, сфері зайнятості, удосконалення системи соціального забезпечення, реалізацію державної

соціальної політики та ін. [5]. В нашому дослідженні увага акцентується на соціально-трудої сфері, в якій відбуваються процеси використання людського капіталу.

За результатами проведеного термінологічного аналізу, соціально-економічний механізм ефективного розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці визначається нами як система елементів та процесів, які об'єднують нормативно-правове, організаційно-економічне та фінансово-економічне забезпечення й спрямовані на створення сприятливих умов для життя та праці населення та ефективну імплементацію цифрових технологій.

Відповідно до запропонованої нами дефініції, проведемо визначення мети та завдань соціально-економічного механізму. Метою соціально-економічного механізму є ефективний розвиток і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці, розвиток цифрової інфраструктури, подальший розвиток цифрових навичок працівників й впровадження інноваційних рішень в процесі управління людським капіталом; розширення доступності освіти та навчання в сфері цифрових технологій, забезпечення сприятливих умов для життя та праці населення.

Для досягнення мети необхідна реалізація таких завдань: розробка та реалізація державної програми розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації; розвиток сучасної цифрової інфраструктури; імплементація міжнародних практик розвитку і використання людського капіталу; удосконалення нормативно-правового регулювання цифрової зайнятості; забезпечення державної підтримки бізнесу в сфері діджиталізації; подальший розвиток цифрових навичок працівників й впровадження інноваційних рішень в процесі управління людським капіталом; розширення доступності освіти та навчання в сфері цифрових технологій; фінансування досліджень і розробок у сфері новітніх технологій, які сприяють підвищенню ефективності праці та створенню нових

робочих місць; заохочення компаній, які інвестують у розвиток людського капіталу та впровадження цифрових технологій.

Об'єктами управління соціально-економічного механізму є процеси розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці. Відповідне забезпечення спрямоване на їх ефективну реалізацію й сприятиме впровадженню цифрових рішень в умовах післявоєнної відбудови.

Суб'єктами управління соціально-економічного механізму є відповідні державні інститути, які реалізують політику в сфері діджиталізації, забезпечення зайнятості, освіти. Передусім це Міністерство цифрової трансформації України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство освіти і науки України, Державна служба зайнятості України та ін. Ці інститути тісно співпрацюють для створення комплексної політики, спрямованої на розвиток цифрової економіки, забезпечення ефективної зайнятості та вдосконалення системи освіти, що сприяє адаптації до сучасних викликів і потреб ринку праці.

Визначаючи концептуальні основи формування соціально-економічного механізму ефективного розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці, варто звернути увагу також й на принципи його побудови. Найголовнішими з них [5; 6; 15] є:

1) принцип системності, який передбачає дослідження соціально-економічного механізму як єдності взаємопов'язаних елементів, які спільно діють для досягнення єдиної мети – забезпечення ефективного розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці. Системність потребує дослідження об'єкта як єдиного цілого, тому відповідно до цього принципу визначається мета, завдання, об'єкти та суб'єкти механізму;

2) принцип інтегративності, що передбачає співпрацю між державними, приватними та громадськими організаціями для досягнення синергетичного ефекту, забезпечення ефективного розвитку та використання людського капіталу;

3) принцип адаптивності – передбачає гнучкість і здатність до швидкої адаптації соціально-економічного механізму до змін в технологічному середовищі та на ринку праці, постійне оновлення знань і навичок працівників через системи безперервного навчання;

4) принцип інноваційності передбачає, що соціально-економічний механізм має бути

спрямований на стимулювання впровадження нових технологій та методів управління людським капіталом, підтримку досліджень і розробок у сфері діджиталізації та їх застосування в економіці;

5) принцип ефективності полягає в тому, що оцінка результативності політик і програм має проводитись за допомогою кількісних та якісних показників. Соціально-економічний механізм спрямований на оптимізацію витрат і ресурсів для досягнення максимального ефекту від інвестицій в людський капітал;

5) принцип доступності передбачає забезпечення рівного доступу до освітніх і професійних можливостей для всіх категорій населення, усунення бар'єрів для входу на ринок праці та отримання освіти, незалежно від соціального чи економічного статусу;

6) принцип соціальної орієнтованості передбачає врахування соціальних аспектів і впливу на суспільство при формуванні політик і програм, підтримку соціальної справедливості та збереження соціальної стабільності;

6) принцип прозорості і підзвітності передбачає забезпечення прозорості процесів прийняття рішень і підзвітності інституцій, що реалізують політику у сфері людського капіталу, відкритість даних і доступність інформації для громадськості та всіх стейкхолдерів;

7) принцип емпіричності передбачає використання емпіричних даних і доказової бази для формування політик і програм, проведення наукових досліджень і опитувань для отримання актуальної інформації про стан і потреби ринку праці в умовах діджиталізації.

Перелічені наукові принципи допомагають створити ефективний соціально-економічний механізм, який сприяє розвитку і використанню людського капіталу в умовах діджиталізації праці, забезпечуючи економічне зростання та соціальну стабільність.

Таким чином, проведене дослідження концептуальних основ формування соціально-економічного механізму дало змогу визначити пріоритетні напрями розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці, які відображені в меті, завданнях функціонування та блоках запропонованого нами соціально-економічного механізму (рис. 1).

В рамках нормативно-правового забезпечення можна виокремити такі напрями: розробка та реалізація державної програми розвитку і

використання людського капіталу умовах діджиталізації як стратегічного ресурсу повоєнної відбудови національної економіки; подальше оновлення трудового законодавства з урахуванням змін, зумовлених процесами діджиталізації праці; удосконалення регулювання цифрової зайнятості й застосування штучного інтелекту для цифровізації праці, зокрема великих мовних моделей; імплементація кращих міжнародних практик та ін.

Розробка та реалізація державної програми розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації передбачає розробку

стратегічних ініціатив, спрямованих на посилення ролі людського капіталу в повоєнній відбудові економіки. Ця програма передбачає комплекс заходів з підвищення кваліфікації працівників, адаптацію освітніх програм до вимог цифрової економіки та стимулювання інноваційної діяльності. Оновлення трудового законодавства повинно враховувати форми зайнятості, які виникають в результаті цифрових трансформацій, зокрема, дистанційну роботу та фріланс.

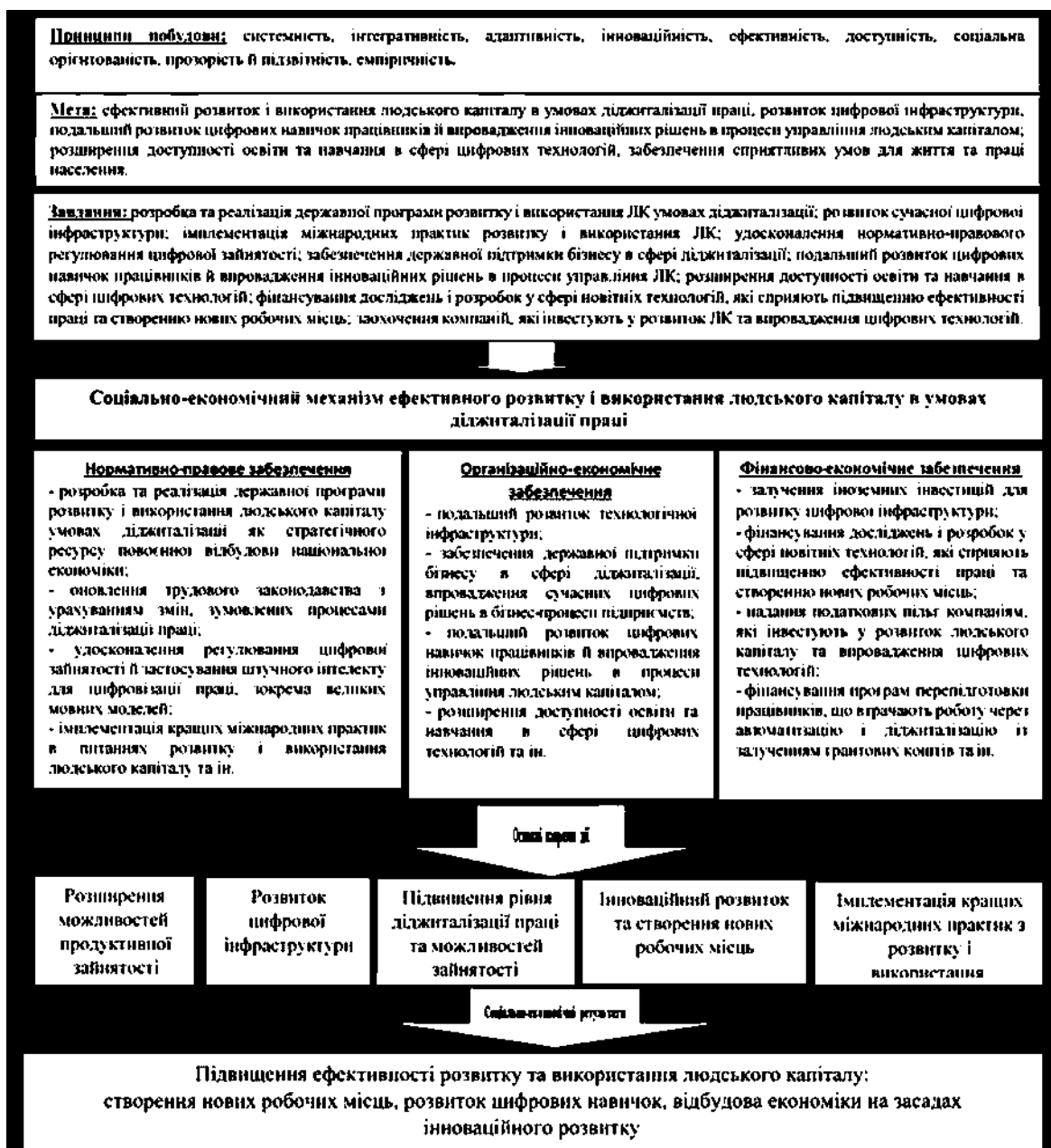


Рис. 1. Соціально-економічний механізм ефективного розвитку і використання людського капіталу (ЛК) в умовах діджиталізації праці

Примітка. Розроблено автором.

Вдосконалення регулювання цифрової зайнятості передбачає створення правової бази для використання штучного інтелекту в трудових процесах, що включає захист прав працівників та забезпечення етичного використання цифрових технологій. Імплементация кращих міжнародних практик в цій сфері спрямована на перейняття успішного досвіду інших країн у розвитку людського капіталу, що допоможе підвищити конкурентоспроможність національної економіки на глобальному рівні.

Організаційно-економічне забезпечення механізму розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці об'єднує: подальший розвиток технологічної інфраструктури; забезпечення державної підтримки бізнесу в сфері діджиталізації, впровадження сучасних цифрових рішень в бізнес-процеси підприємств; подальший розвиток цифрових навичок працівників й впровадження інноваційних рішень в процеси управління людським капіталом; розширення доступності освіти та навчання в сфері цифрових технологій та ін.

Подальший розвиток технологічної інфраструктури передбачає створення та підтримку високошвидкісних інтернет-мереж, розвиток дата-центрів, та впровадження новітніх інформаційних технологій, які забезпечують ефективну роботу бізнесів та державних установ. Державна підтримка бізнесу в сфері діджиталізації полягає в наданні грантів, податкових пільг та інших стимулів для підприємств, які впроваджують сучасні цифрові рішення в бізнес-процеси, що сприяє зростанню їх конкурентоспроможності та підвищенню ефективності.

Важливим аспектом є також розвиток цифрових навичок працівників, що включає проведення тренінгів, курсів підвищення кваліфікації та сертифікаційних програм, які допомагають працівникам адаптуватися до нових умов праці та новітніх технологій. Впровадження інноваційних рішень в

процеси управління людським капіталом передбачає використання систем автоматизації HR-процесів, аналітичних інструментів для управління персоналом, а також технологій штучного інтелекту для покращення рекрутингу та управління талантами. Крім того, розширення доступності освіти та навчання в сфері цифрових технологій передбачає створення онлайн-курсів, доступ до освітніх ресурсів для всіх прошарків населення, а також підтримку програм співпраці між навчальними закладами та бізнесом для забезпечення практико-орієнтованого навчання.

Фінансово-економічне забезпечення об'єднує такі аспекти: залучення іноземних інвестицій для розвитку цифрової інфраструктури; фінансування досліджень і розробок у сфері новітніх технологій, які сприяють підвищенню ефективності праці та створенню нових робочих місць; надання податкових пільг компаніям, які інвестують у розвиток людського капіталу та впровадження цифрових технологій; фінансування програм перепідготовки працівників, що втрачають роботу через автоматизацію і діджиталізацію із залученням грантових коштів та ін.

Залучення іноземних інвестицій для розвитку цифрової інфраструктури є ключовим чинником, що сприяє модернізації технологічної бази країни, даючи змогу розширити доступ до сучасних технологій та підвищити конкурентоспроможність на світовому ринку. Воно включає інвестиції в будівництво нових дата-центрів, розвиток мережевих технологій та впровадження інноваційних ІТ-рішень.

Фінансування досліджень і розробок у сфері новітніх технологій сприяє створенню інноваційних продуктів та послуг, які підвищують ефективність праці та стимулюють створення нових робочих місць. Це може бути досягнуто шляхом виділення державних коштів на науково-дослідницькі проекти, а також за рахунок розвитку співпраці між академічними установами та приватним сектором.

Надання податкових пільг компаніям, які інвестують у розвиток людського капіталу та впровадження цифрових технологій стимулює бізнес до активних інвестицій у навчання працівників, розвиток їх цифрових навичок та модернізацію виробничих процесів. Такі пільги створюють сприятливе середовище для технологічного прогресу та зростання продуктивності праці.

Фінансування програм перепідготовки працівників, які втрачають роботу через автоматизацію і діджиталізацію, є важливим кроком у забезпеченні соціальної стабільності. Використання грантових коштів для реалізації таких програм дає змогу забезпечити навчання новим професіям, на які є попит у цифровій економіці, та підтримати перехід працівників на нові робочі місця. Такі програми сприятимуть зменшенню рівня безробіття та підвищенню загальної зайнятості населення.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, основними соціально-економічними

результатами дії розробленого механізму буде підвищення ефективності розвитку та використання людського капіталу, що передбачає створення нових робочих місць, розвиток цифрових навичок, відбудову економіки на засадах інноваційного розвитку. Відбудова економіки на засадах інноваційного розвитку передбачатиме інтеграцію новітніх цифрових технологій у всі сфери діяльності, що сприятиме підвищенню ефективності використання людського капіталу, виробничих процесів та якості продукції і послуг.

Перспективними напрямками подальших досліджень є визначення пріоритетних напрямів розвитку і використання людського капіталу в умовах діджиталізації праці та можливостей їх реалізації в умовах післявоєнної відбудови, аналіз нормативно-правового забезпечення для удосконалення регулювання цифрової зайнятості, а також змін, зумовлених поширенням практики використання рішень на базі штучного інтелекту в бізнес-процесах підприємств.

Література:

1. Брінцева О.Г. (2016). Трансформація людського капіталу в контексті зміни змісту праці в новій економіці. *Україна: аспекти праці*. - № 3-4. - С. 46-49.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
3. Грішнова, О. А. (2011). Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації. *Вісник Донецького університету економіки та права*, (1), 10-13.
4. Грішнова, О. А., & Савченко, О. О. (2016). Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення*, (1), 8-12.
5. Дмитрук, С. М. (2015). Формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу України в умовах кризи. *Бізнес Інформ*, (5), 59-64.
6. Ковальчук Т.М., Вергун А.І. (2020). Система принципів організації економічного аналізу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/31_70_5/18.pdf
7. Кравченко, І. С., Алексанян, А. Г. (2019). Фінансові інструменти розширення можливостей людського розвитку в інформаційній економіці.

8. Лазарішина І.Д. (2017). Принципи економічного аналізу як інструмент забезпечення його якості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/20971/2/DSESE_S_2017_Lazaryshyna_I_D-Pryntsyru_ekonomichnoho_96-98.pdf
9. Присяжнюк П.В. (2019). Механізм управління: сутність, види та складові [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12_2019/152.pdf
10. Сімків Л.Є. (2019). Теоретичні засади формування організаційно-економічного механізму стимулювання економічного зростання у регіонах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/07/Simkiv-L.-YE..pdf>
11. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
12. Тимошик Н.С. (2016). Вдосконалення механізмів регулювання фінансово-економічного забезпечення сталого розвитку економіки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/21287/2/SSEP_2

016_Timoshik_N_S-

Vdoskonalennia_mekhanizmiv_59-67.pdf

13. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації/ Н.А. Азьмук. – К.: Знання, 2019. – 335 с. – (Сучасна наука).

14. Туль С. І. (2020). Діджиталізація світового ринку праці: монографія / С. І. Туль, О. В. Шкурупій. - Полтава : ПУЕТ, 302 с.

15. Шевченко, І. О. (2022). Стратегія розвитку цифрової економіки в умовах глобалізації. Журнал стратегічних економічних досліджень. - № 6(11). – С. 79-86.

16. Azmuk, N., Grishnova, O., Kuklin, O. (2020). Digital Employment: Ukraine's Ranking in the Global Division of Digital Labour. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 2(43), 380-391. Doi: <https://doi.org/10.55643/fcactp.2.43.2022.3578>

17. Bilan, Y., Oliinyk, O., Mishchuk, H., & Skare, M. (2023). Impact of information and communications technology on the development and use of knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*, 191.

18. Brintseva O. (2023). Effectiveness of investment in human capital in Poland and Ukraine: directions of growth on the basis of comparative analysis. *Zeszyty*

Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 1 (999), 31-46.

19. Grishnova, O., Cherkasov, A., Brintseva, O. (2019). Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. Vol. 17, no. 2, pp. 18–31.

20. Kalenyuk, I., Grishnova, O., Tsymbal, L., Djakona, A., & Panchenko, E. (2020). Formation of intellectual corporate capital: methods and modern trends. *Bulletin the National academy of sciences of the Republic of Kazakhstan*, 1(383), 182-191. <https://doi.org/10.32014/2020.2518-1467.23>

21. Kharazishvili, Y., Grishnova, O., & Kamińska, B. (2019). Standards of living in Ukraine, Georgia, and Poland: identification and strategic planning. *Virtual Economics*, 2(2), 7-36.

22. Męcina J. (2023). Od cyfryzacji i robotyzacji do sztucznej inteligencji. Wyzwania dla gospodarki i rynku pracy. Warszawa, Scholar, 234 s.

23. Petrova, I. L., Kravchenko, I. S., Lisogor, L. S., Chuvarzynskyi, V.O. (2021). Employment flexibility in Ukraine: advantages and limitations. *Financial and credit activity problems of theory and practice*, 3 (38), 490-498.