

РОЗВИТОК СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ОСНОВА ЇХ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПРИ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІНАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

ЗІНЧЕНКО Олена¹, АНІСІМОВА Ольга², СИВИЦЬКА Інга³

¹Криворізький національний університет

<https://orcid.org/0000-0003-1156-1148>

e-mail: nvo.alta@gmail.com

²Донецький національний університет ім. Василя Стуса

<https://orcid.org/0000-0002-8016-9361>

e-mail: o.anisimova@donnu.edu.ua

³Донецький національний університет ім. Василя Стуса

<https://orcid.org/0000-0002-6528-8397>

e-mail: sivitska@donnu.edu.ua

У статті викладені авторські погляди на сутність та структуру людського капіталу підприємства. Визначено специфіку розвитку системи регулювання людського капіталу промислових підприємств. Доведено триєдиний симбіоз категорій «інформаційна економіка», «розвиток людського капіталу» та «економічна безпека підприємства». Окреслено етапність функціонування системи розвитку людського капіталу. Доведено, що за умов інформаційної економіки така система повинна орієнтуватись на безперервне підвищення інформаційної спроможності працівників, їх інноваційно-креативних можливостей, адаптаційно-когнітивних якостей, які слугуватимуть фундаментом використання можливостей трансформаційних змін з метою підвищення економічної безпеки промислових підприємств. Визначено вектори цілей розвитку людського капіталу промислових підприємств. Виокремлено базові характеристики людського капіталу, актуальні для умов трансформаційних змін в економіці.

Ключові слова: людський капітал, система регулювання, цифрова трансформація, економічна безпека, інформаційна економіка, багаторівневе управління, національна економіка, промислові підприємства, персонал.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-11-10>

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

У сучасних реаліях цифрових трансформаційних змін національної економіки при переході на інформаційні шаблі пріоритетними виступають питання забезпечення високих рівнів результативності, економічної безпеки та конкурентоспроможності промислових підприємств. Специфічні умови, які викликає до життя період становлення інформаційної економіки, як ніколи раніше, вимагають докорінної зміни якостей та спроможностей людського капіталу підприємств, його організаційного підпорядкування, реформування багаторівневого управління, підходів оптимального регламентування усіх процесів, що з ним пов'язані. Людський капітал за таких умов постає базовою ланкою підприємств, що визначатиме подальший вектор їх розвитку. За умов набуття людським капіталом інформаційної та адаптаційної спроможності стрімко зростатимуть економічна ефективність, економічна безпека та конкурентоспроможність підприємства. Але за умов блокування персоналом можливостей швидкого та перспективного розвитку, які надаватиме цифрова трансформація економіки, підприємство стрімко втрачатиме позиції за усіма напрямками своєї діяльності.

Таким чином актуальність дослідження питання розвитку системи регулювання людського капіталу промислових підприємств з метою зростання їх економічної безпеки за умов трансформаційних змін інформаційної економіки є аксіоматичною.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Предмет даної статті базується на детермінуванні таких економічних категорій як людський капітал, цифрова інформаційна трансформація суспільства й економіки, а також економічна безпека промислових підприємств. Ми вважаємо, що в сучасних умовах дослідження цих категорій повинне здійснюватись лише в контексті їх взаємозв'язку та взаємозалежності, оскільки вони наразі об'єктивно є нерозривними.

Вивчення даних категорій науковців дотепер здійснювався здебільшого відокремлено. Більшість авторів присвячували свої доробки вивченню та розвиненню окремо або теорії людського капіталу, або економічної безпеки підприємства. Останнім часом актуалізувався вектор досліджень, зорієнтованих на специфіку інформаційного, цифрового суспільства, інформаційної, цифрової економіки та відповідних трансформаційних змін.

Так, питання, пов'язані з людським капіталом підприємства, його персоналом досліджуються науковцями здебільшого з точки зору удосконалення системи управління ним, розробки методик його мотивації, стимулювання та розвитку тощо [1-3, 5, 6 та ін.].

Економічній безпеці підприємства присвячено праці значної кількості дослідників. При цьому у їх доробках дане економічне явище досліджується з безлічі позицій, серед яких можна виокремити теоретико-методологічне розвинення поглядів на економічну безпеку як категорію, удосконалення методик щодо її забезпечення, формулювання авторських підходів до розробки системи управління нею, розробка інструментарію її вимірювання та діагностування [11-14 та ін.].

Інформаційне суспільство та інформаційна економіка отримали своє широке визнання не так давно, незважаючи на те, що дана категорія виникла у науковому трактуванні більш ніж сімдесят років тому. Але сьогодні увага більшості дослідників зосереджена на її впливі практично на всі сучасні процеси [4, 7-10, 15 ін.], оскільки ми живемо саме в період трансформаційних змін до становлення інформаційної економіки.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Однак, виходячи з наведеного аналізу літератури, вбачаємо недостатньо вивченим визначений нами потрійний ланцюговий взаємозв'язок категорій «інформаційна економіка»-«економічна безпека підприємства» -«людський капітал». Дослідження цього симбіозу представляє собою достатньо новий напрям сучасної української економічної науки та вимагає свого детального висвітлення.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Виходячи з контексту авторських досліджень, у роботі необхідно досягти такої мети – удосконалити методологічні підходи до формування та розвитку системи регулювання людського капіталу промислових підприємств з метою зростання їх економічної безпеки за умов трансформаційних змін інформаційної економіки.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Перехід вітчизняного суспільства на щаблі інформаційної економіки викликав до життя значну кількість трансформаційних змін. Для того, щоб підприємствам досягати високого рівня економічної безпеки та конкурентоспроможності як керівництву, так і державі необхідно застосовувати багаторівневе управління, що включатиме кардинально нові методи розвитку системи регулювання людського капіталу.

Не потребує додаткового доведення той факт, що українське суспільство зараз знаходиться в стані проведення трансформаційних реформ, пов'язаних з його стрімкою інформатизацією, цифровізацією, інтелектуалізацією. Всі ці процеси, ознаменовані зростанням у всіх процесах питомої ваги інноваційних, креативних, високоінтелектуальних та високоінформаційних складових. Інформаційне суспільство, як відомо, є фундаментом інформаційної економіки. Зміни у ній мають значний позитивний вплив на діяльність кожного її суб'єкта, в першу чергу, на промислові підприємства. За умов швидкої адаптації до них такі зміни мають принести значний позитивний економічний ефект для підприємств. Однак, такі зміни несуть у собі також і певні виклики, ризики та небезпеки. І саме від персоналу, від людського капіталу, від його якості та роботи системи його регулювання наразі залежить, чи будуть трансформаційні зміни запорукою економічного зростання підприємства, чи принесуть значну шкоду його економічній безпеці.

Приділимо більш детальну увагу основним підсистемам забезпечення оптимального регулювання людського капіталу промислового підприємства

У статті [1] стверджується, що «те, як розвивається та управляється людський капітал, може бути одним із найважливіших факторів, що визначають ефективність економіки та організації» [1].

Згідно джерела [2] «людський капітал означає знання, навички та досвід, які мають працівники в економіці. Навички забезпечують економічну цінність, оскільки обізнана робоча сила може сприяти підвищенню продуктивності. Концепція людського капіталу полягає в усвідомленні того, що не всі мають однакові навички чи знання» [2].

У дослідженні [5], щодо трактування категорії «людський капітал» наведено, що його «можна в широкому сенсі визначити як запас знань, навичок та інших особистих характеристик, втілених в людях, які допомагають їм бути більш продуктивними. Інвестиції в людський капітал включають інвестиції в формальну освіту (раннє дитинство, формальна система шкільної та вищої

освіти, програми навчання дорослих), а також неформальне навчання, навчання на робочому місці та досвід роботи. Більш широке його визначення також має включати здоров'я» [5].

Отже, аналізування сучасних наукових доробок та методологічних та прикладних основ економічного забезпечення та регулювання дозволяють стверджувати наступне. Під час розроблення методичних основ регулювання людського капіталу підприємства необхідно застосовувати засади системного підходу, який надасть змогу детермінувати регулювання людського капіталу підприємства у якості:

- важливого складника системного його забезпечення, якій ґрунтується на інформаційній, мотиваційній та методичній базі;

- системи спеціальних знань, регулятивних прийомів та методів, часткових показників та інтегрованих індикаторів, які доцільно системно і комплексно застосовувати для визначення факторів впливу різновекторних чинників на рівень людського капіталу підприємства;

- комплексного та детального інструментарію вимірювання, аналізування, діагностування та контролінгу за процесами, які пов'язані з людським капіталом підприємства з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на досягнення системної мети промислового підприємства.

У якості суб'єктів системи регулювання людського капіталу можуть виступати будь які стейкхолдери підприємства (в залежності від рівня і значимості здійснюваних підприємством процесів):

- власники (з доволі рідкою періодичністю – під час прийняття найважливіших стратегічних та визначальних рішень для підприємства, наприклад, під час розробки довготермінової стратегії фінансово- господарського розвитку підприємства або прийняття рішень про організаційно-правові зміни);

- вищий менеджмент підприємства (при прийнятті найважливіших господарських рішень та впровадженні в економічну діяльність стратегічних рішень та планів);

- менеджмент середньої ланки, спеціалісти та робітники підприємства (при прийнятті поточних рішень та здійсненні системи регулювання людського капіталу в процесі господарської діяльності підприємства);

- зовнішні стейкхолдери (під час їх спостереження за діяльністю промислового підприємства, здійснення зовнішнього опосередкованого впливу на процеси, пов'язані з регулюванням його людського капіталу).

Базові постулати вивчення людського капіталу на вітчизняних підприємствах дають можливість констатувати таке. Основними задачами системи регулювання людського капіталу підприємства повинні виступати визначення його поточного стану, висунення пропозицій щодо заходів його оптимізації за рахунок постійного та ефективного здійснення коригуючи дій, орієнтованих на освоєння резервів складників людського капіталу такого характеру:

- 1) покращення базових рівнів людського капіталу,
- 2) перманентне та системне покращення набутих навичок, знань, вмінь, професіоналізму
- 3) перманентне та системне покращення навичок інформаційного, креативного, когнітивного та інноваційного характеру,
- 4) формування активної позиції щодо оволодіння новими знаннями, продукування креативних ідей, підвищення власного когнітивного рівня, і – найголовніше- інформаційної спроможності кожного працівника.

Таку інформаційну спроможність значна кількість сучасних теоретиків та практиків визначають у якості одного із ключових чинників, покликаних сприяти якнайшвидшій адаптації кожного підприємства до трансформаційних умов під час становлення інформаційності (або цифровізації) усіх економічних процесів.

Система регулювання людського капіталу в основі свого функціонування повинна мати конкретну чітко окреслену мету. Така мета, найчастіше, представляє собою певну систему цілей стратегічного, поточного та тактичного характеру, які збалансовані між собою в певному векторі свого спрямування та мають спільні предмет та об'єкт (які пов'язані з відповідними складниками регулювання людського капіталу)

В межах цієї мети формуються відповідні їй завдання, які деталізують та формалізують перелік необхідних функціональних етапів впровадження цілей та розроблюється організаційний механізм їх досягнення.

В основі людського капіталу, на нашу думку, лежать, у першу чергу, професіональний, когнітивний, інформаційний, адаптаційний рівні персоналу, а також його можливості саморозвитку, інформаційна спроможність, здатність до перманентного отримання когнітивного зростання, креативно-інноваційні здібності тощо. А отже, цілі та задачі системи регулювання людського капіталу в трансформаційних умовах переходу до інформаційної (або цифрової) економіки будуть дещо іншими, ніж у класичній економіці.

В вектор таких цілей попадатимуть орієнтири на окреслений нами вище перелік необхідних орієнтирів на розвиток персоналу, на розвиток кожної людини, як такої (власний, особистий розвиток), а також на розвиток цієї ж людини в фарватері її професійної діяльності, в контексті виконуваних нею на підприємстві службових обов'язків. У результаті такого подвійного симбіозу позитивних динамік розвитку кожної людини (яка є водночас і суб'єктом і об'єктом людського капіталу) матимемо синергетичний ефект розвитку і зростання людського капіталу. Оскільки ці процеси є багаторівневими та складеними із безлічі факторів система регулювання людського капіталу повинна базуватись на багаторівневому управлінні. Вплив на персонал повинен здійснюватись на всіх щаблях управління- від державного рівня, до рівня підприємств та їх структурних підрозділів.

Викладемо наші базові думки стосовно взаємозв'язку системи регулювання людського капіталу, економічної безпеки та можливостей, перспектив та ризиків трансформаційних змін ринкової економіки:

- оптимальна діяльність системи регулювання людського капіталу промислових підприємств повинна здійснюватись не стрибкоподібно, а планово та постійно з орієнтуванням на підвищення інформаційної спроможності та креативно-когнітивних здібностей персоналу;
- на ефективній діяльності системи регулювання людського капіталу безпосередньо базуються досягнуті рівні економічної результативності та економічної безпеки підприємства, при чому чимале значення мають величини інвестицій у всі види розвинення людського капіталу;
- система розвитку людського капіталу повинна бути зорієнтована не лише на досягнення тимчасових сьогоденних результатів, але прямими і опосередкованими шляхами формувати його перспективний рівень у стратегічних періодах.

Базуючись на них та з урахуванням особливостей трансформаційного етапу ринкової економіки, надамо пропозиції щодо удосконалення системи регулювання людського капіталу.

З нашої точки зору, на даному етапі доволі актуальними для ефективного людського капіталу є не лише такі його характеристики, як інформаційна спроможність, інноваційна спроможність, цифрові навички персоналу, спроможність до перманентного розвитку, адаптаційна спроможність персоналу, інтеграційно-когнітивна спроможність персоналу, креативні якості персоналу. Важливим є акцентувати увагу на тому, що європейські колеги визначають також і стан здоров'я працівників повноцінною складовою людського капіталу. Цей елемент є незвичайним та нетиповим для вітчизняної методології сприйняття людського капіталу. Але за кордоном він є достатньо поширеним і значна кількість економістів включає його до своїх методик. На нашу думку, це є доволі слушно. Нашу позицію можна обґрунтувати тим, що всі характеристики персоналу, наведені нами вище, будуть помножені на нуль у ті періоди, які працівник буде відсутнім у господарському процесі під час погіршення його здоров'я. А отже, коефіцієнт його наявності/відсутності в виробничому процесі напряму залежить від стану його здоров'я. Крім того, коли людина здорова, вона має можливість досягти вищих показників і по всім іншим характеристикам людського капіталу. А в сукупності це можна стверджувати і по людському капіталу підприємства в цілому, як системній результуючій характеристиці. Таким чином, інвестиції в здоров'я персоналу, в мотивування персоналу поліпшувати його, на нашу думку, є абсолютно обґрунтованими не лише з соціальної, морально- етичної точки зору, а також – і з суто економічної, фінансової точки зору, оскільки є запорукою зростання вреншт- реншт і результативності, і економічної безпеки, і конкурентоспроможності підприємства.

Не дивлячись на те, що перелік таких характеристик є доволі обширним, ми вважаємо за необхідність використання кожної з таких характеристик при формуванні системи регулювання людського капіталу в умовах трансформаційних змін в час становлення інформаційної економіки, оскільки кожна, без виключення, така складова людського капіталу виступатиме основою зростання економічної безпеки підприємства та його конкурентоспроможності.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

За умов становлення вітчизняної інформаційної економіки промисловим підприємствам важливо мати методологію та методику розвитку системи регулювання людського капіталу. В роботі запропоновано підходи до удосконалення такої системи з метою використання трансформаційних змін економіки у позитивному для промислових підприємств векторі. Доведено, що для того, щоб підприємствам досягати високого рівня економічної безпеки та конкурентоспроможності необхідно застосовувати кардинально нові підходи та орієнтири та переорієнтувати регулювання людського капіталу на домінування інформаційної, інтелектуальної та креативно-інноваційної спроможностей персоналу. Запропоновані удосконалення адаптовані до умов багаторівневого управління промисловим підприємством. За рахунок набуття людським капіталом інформаційної та цифрової спроможності, підвищення когнітивних, адаптивних, інноваційних та креативних своїх характеристик економічна ефективність, економічна безпека та конкурентоспроможність підприємства стрімко зростатимуть. В подальших дослідженнях нами заплановано деталізувати методику мотивації розвинення персоналом перелічених нами характеристик.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Human capital. Economics. Richard Huff. The Editors of Encyclopaedia Britannica. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.britannica.com/money/human-capital> (дата звернення: 20.01.2024). – Назва з екрана.
2. Steven Nickolas. Human Capital & Economic Growth: What's the Relationship. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/what-relationship-between-human-capital-and-economic-growth.asp> (дата звернення: 20.01.2024). – Назва з екрана.
3. The Human Capital Project: Frequently Asked Questions. Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions> (дата звернення: 02.12.2023). – Назва з екрана.
4. Трансформаційні процеси у суспільній та соціокультурній сферах України: монографія / [Анісімова О. М. та ін.] ; Донец. нац. ун-т ім. Василя Стуса. - Вінниця : Нілан - ЛТД, 2021. - 185 с.
5. ОЕСІД. The importance of human capital for economic outcomes. Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/7b4325d9-en/index.html?itemId=/content/component/7b4325d9-en> (дата звернення: 15.01.2024). – Назва з екрана.
6. Potudanskay V. F. Problems of formation and development of the innovative potential of workers of light industry enterprises / V. F. Potudanskay, N. V. Borovskikh, E. A. Kipervar // Espacios. - 2017. - Vol. 38, № 49. - 9 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n49/a17v38n49p09.pdf> (дата звернення 30.12.2023). – Назва з екрана.
7. Cambridge Business English Dictionary Cambridge University Press. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dictionary.cambridge.org>. (дата звернення 30.12.2023). – Назва з екрана.
8. Герасименко А. Г. Теоретико-методологічний аналіз змісту інформаційної економіки / А. Г. Герасименко, В. Ю. Свистільник // Економічний вісник. – 2017. - №1. - С 19-28. Режим доступу: https://ev.nmu.org.ua/docs/2017/1/EV20171_019-028.pdf (дата звернення: 10.01.2024). – Назва з екрана.
9. Інформаційна економіка. Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв'язку: офіційний вебпортал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nkrzi.gov.ua/index.php?r=site/index&pg=1&language=uk>. (дата звернення 10.01.2024). – Назва з екрана
10. Котьякалова-Литвин І. В. Інформаційна економіка: нова парадигма управління підприємством / І. В. Котьякалова-Литвин // Економіка. Фінанси. Менеджмент. - 2019. - №4. С. 77-82. Режим доступу: <http://efm.vsau.org/storage/articles/November2019/uW3qMCttoQgYm8DsPfvB.pdf> (дата звернення 10.01.2024). – Назва з екрана.
11. Tulchynska S. O. Intellectual economy as an imperative for the development of systems for ensuring the economic security of economic entities / S. O. Tulchynska, O. S. Solosich // Економічний вісник Державного навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний

університет». - 2023. - № 1. - С. 247-257. Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.32434/2415-3974-2022-17-1-247-257> (дата звернення 10.01.2024). – Назва з екрана

12. Tkachenko T. Methodical principles of the competitiveness assessment of industrial enterprises in the conditions of the circular economy formation / T. Tkachenko, A. Pohrebniak, H. Radchenko, L. Liubokhynets, M. Budnik // *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. – 2022. - Vol. 44, No. 1. – P. 95-102.

13. Popelo O. The influence of digitalization on the innovative strategy of the industrial enterprises development in the context of ensuring economic security / O. Popelo, K. Shaposhnykov, O. Popelo, O. Hrubliak, V. Malys, Z. Lysenko // *International Journal of Safety and Security Engineering*. – 2023. - Vol. 13, No. 1. – P. 39-49.

14. Тульчинська С. О. Аналітичні передумови дослідження інформаційної економіки та особливості її впливу на складники економічної безпеки підприємств / С. О. Тульчинська, Д. С. Зінченко // *Інвестиції: практика та досвід*. - 2023. - Вип. 16. - С. 30-35. (DOI: 10.32702/2306-6814.2023.16.30)

15. Інформаційне суспільство: навч. посіб. / О. М. Анісімова, Я. В. Кирилишен, А. В. Остапенко; Донец. нац. ун-т ім. Василя Стуса, Ф-т математики та інформ. технологій, Каф. інформ. систем упр. - 2-ге вид., допов. - Вінниця: ДонНУ ім. Василя Стуса, 2016. - 201 с.

REFERENCES:

1. Human capital. Economics. Richard Huff. The Editors of Encyclopaedia Britannica. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.britannica.com/money/human-capital> (data zvernennia: 20.01.2024). – Nazva z ekrana.

2. Steven Nickolas. Human Capital & Economic Growth: Whats the Relationship. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/what-relationship-between-human-capital-and-economic-growth.asp> (data zvernennia: 20.01.2024). – Nazva z ekrana.

3. The Human Capital Project: Frequently Asked Questions. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions> (data zvernennia: 02.12.2023). – Nazva z ekrana.

4. Transformatsiini protsesy u suspilnii ta sotsiokulturnii sferakh Ukraini: monohrafiia / [Anisimova O. M. ta in.]; Donets. nats. un-t im. Vasylia Stusa. Vinnytsia : Nilan - LTD, 2021. - 185 s.

5. OESID. The importance of human capital for economic outcomes. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/7b4325d9-en/index.html?itemId=/content/component/7b4325d9-en> (data zvernennia: 15.01.2024). – Nazva z ekrana.

6. Potudanskay V. F. Problems of formation and development of the innovative potential of workers of light industry enterprises / V. F. Potudanskay, N. V. Borovskikh, E. A. Kipervar // *Espacios*. 2017. Vol. 38, № 49. 9 r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n49/a17v38n49p09.pdf> (data zvernennia 30.12.2023). – Nazva z ekrana.

7. Cambridge Business English Dictionary Cambridge University Press. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://dictionary.cambridge.org>. (data zvernennia 30.12.2023). – Nazva z ekrana.

8. Herasymenko A. H. Teoretyko-metodolohichniy analiz zmistu informatsiinoi ekonomiky / A. H. Herasymenko, V. Yu. Svytilnyk // *Ekonomichniy visnyk*. - 2017. №1. S 19-28. Rezhym dostupu: https://ev.nmu.org.ua/docs/2017/1/EV20171_019-028.pdf (data zvernennia: 10.01.2024). – Nazva z ekrana.

9. Informatsiina ekonomika. Natsionalna komisiia, shcho zdiisniue derzhavne rehuliuвання u sferakh elektronnykh komunikatsii, radiochastotnoho spektra ta nadannia posluh poshtovoho zv'iazku: ofitsiinyi vebportal [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://nkrzi.gov.ua/index.php?r=site/index&pg=1&language=uk>. (data zvernennia 10.01.2024). – Nazva z ekrana

10. Kotkalova-Lytvyn I. V. Informatsiina ekonomika: nova paradyhma upravlinnia pidpriemstvom / I. V. Kotkalova-Lytvyn // *Ekonomika. Finansy. Menedzhment*. 2019. №4. S. 77-82. Rezhym dostupu: <http://efm.vsau.org/storage/articles/November2019/uW3qMCttoQgYm8DsPfvB.pdf> (data zvernennia 10.01.2024). – Nazva z ekrana.

11. Tulchynska S. O. Intellectual economy as an imperative for the development of systems for ensuring the economic security of economic entities / S. O. Tulchynska, O. S. Solosich // *Ekonomichniy visnyk Derzhavnoho navchalnoho zakladu «Ukrainskyi derzhavnyi khimiko-tehnolohichniy universytet»*. 2023. № 1. S. 247-257. Rezhym dostupu: <http://dx.doi.org/10.32434/2415-3974-2022-17-1-247-257> (data zvernennia 10.01.2024). – Nazva z ekrana

12. Tkachenko T. Methodical principles of the competitiveness assessment of industrial enterprises in the conditions of the circular economy formation / T. Tkachenko, A. Pohrebniak, H. Radchenko, L. Liubokhynets, M. Budnik // *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. – 2022. - Vol. 44, No. 1. – P. 95-102.

13. Popelo O. The influence of digitalization on the innovative strategy of the industrial enterprises development in the context of ensuring economic security / O. Popelo, K. Shaposhnykov, O. Popelo, O. Hrubliak, V. Malys, Z. Lysenko // *International Journal of Safety and Security Engineering*. – 2023. - Vol. 13, No. 1. – P. 39-49.

14. Tulchynska S. O. Analitichni peredumovy doslidzhennia informatsiinoi ekonomiky ta osoblyvosti yii vplyvu na skladnyky ekonomichnoi bezpeky pidpriemstv / S. O. Tulchynska, D. S. Zinchenko // *Investytsii: praktyka ta dosvid*. 2023. Vyp. 16. S. 30-35. (DOI: 10.32702/2306-6814.2023.16.30)

15. Informatsiine suspilstvo: navch. posib. / O. M. Anisimova, Ya. V. Kyrylyshen, A. V. Ostapenko; Donets. nats. un-t im. Vasylia Stusa, F-t matematyky ta inform. tekhnohii, Kaf. inform. system upr. - 2-he vyd., dopov. Vinnytsia: DonNU im. Vasylia Stusa, 2016. 201 s.

THE DEVELOPMENT OF THE HUMAN CAPITAL REGULATION SYSTEM OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES AS THE BASIS OF THEIR ECONOMIC SECURITY DURING THE INFORMATION ECONOMY TRANSFORMATIONAL CHANGES

ZINCHENKO Olena¹, ANISIMOVA Olha², SYVYTSKA Inha²

¹ Kryvy Rih National University

² Vasyl' Stus Donetsk National University

The article presents the author's views on the essence and specificity of the human capital of the enterprise. The relevance of the development of the human capital regulation system of industrial enterprises is determined. The triune symbiosis of the categories "information economy", "development of human capital" and "economic security of the enterprise" has been proven. It is well-founded that Ukrainian society is currently undergoing transformational reforms associated with its rapid informatization, digitalization, and intellectualization. All these processes are marked by an increase in the specific weight of innovative, creative, highly intellectual and highly informative components in all processes.

It has been updated that the information society is the foundation of the information economy. Changes in the economy have a significant positive impact on the activities of every industrial enterprise. And it is human capital, its quality and the work of its regulatory system that currently depends on whether transformational changes will be a guarantee of the economic growth of the enterprise, or will bring significant damage to its economic security.

The stages of functioning of the human capital development system are outlined. It has been proven that under the conditions of the information economy, such a system should focus on the continuous improvement of the information capacity of employees, their innovative and creative capabilities, adaptive and cognitive qualities, which will serve as the foundation for using the possibilities of transformational changes in order to increase the economic security of industrial enterprises. The vectors of goals for the development of human capital of industrial enterprises have been determined. The basic characteristics of human capital, relevant for the conditions of transformational changes in the economy, are highlighted.

Keywords: *human capital, regulatory system, digital transformation, economic security, information economy, multi-level management, national economy, industrial enterprises, personnel*