

Юрченко Олексій Юрійович, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та підприємництва, Київський інститут бізнесу та технологій, 04078, м. Київ, пров. Зоряний 1/5 тел.: +38 0503887493, e-mail: yurchenko.o@kibit.edu.ua, <https://orcid.org/0009-0006-4101-0100>

Турчіна Світлана Григорівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової, Сумський національний аграрний університет, 40000, м. Суми, вул. Герасима Кондратьєва, 160, тел.: (0542) 70-10-22, e-mail: sturchina68@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3110-6647>

УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 4 «ЯКІСНА ОСВІТА»

Анотація. У статті розглянуто теоретичні та практичні аспекти удосконалення адміністративного менеджменту підприємства в умовах імплементації Цілі сталого розвитку 4 «Якісна освіта». Обґрунтовано, що сучасний адміністративний менеджмент еволюціонує від традиційного функціонального підходу до комплексної системи, яка забезпечує інтеграцію управлінських та освітніх процесів. Визначено сутність адміністративного менеджменту як системи планування, організації, мотивації, координації та контролю, спрямованої на підвищення ефективності діяльності підприємства і розвиток персоналу. Акцентовано увагу на значенні безперервного навчання, формуванні професійних компетентностей та підвищенні адаптивності працівників до динамічних змін середовища. Доведено, що реалізація принципів Цілі сталого розвитку 4 сприяє формуванню системи навчання протягом життя, яка охоплює різні освітні практики.

Проаналізовано сучасні підходи до розвитку людського капіталу та окреслено ключові інструменти удосконалення адміністративного менеджменту, зокрема цифрові технології управління, системи навчання (LMS), талант-менеджмент, наставництво, кар'єрне планування та гнучкі форми організації праці. Обґрунтовано застосування компетентнісного і процесного підходів для узгодження цілей підприємства з індивідуальним розвитком працівників. Запропоновано удосконалені підходи до інтеграції освітніх процесів у систему управління підприємством. Визначено напрями підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу персоналу.

Встановлено, що ефективність адміністративного менеджменту визначається рівнем інтеграції освітніх процесів, розвитком організаційної культури навчання та впровадженням інноваційних практик. Виявлено ключові проблеми, серед яких обмеженість ресурсів, недостатня мотивація до навчання та відсутність дієвих методик оцінювання його результатів. Доведено, що застосування системного підходу до удосконалення адміністративного

менеджменту забезпечує зростання продуктивності, інноваційної активності та конкурентоспроможності підприємства, а також створює передумови для його сталого розвитку у довгостроковій перспективі.

Ключові слова: адміністративного менеджмент, Цілі сталого розвитку, людський капітал, якісна освіта, планування, мотивація, контроль.

IMPROVEMENT OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE UNDER THE CONDITIONS OF IMPLEMENTATION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL 4 «QUALITY EDUCATION»

Yurchenko Oleksiy, Ph.D. in Economics, professor associate Department of Economics and Entrepreneurship, Kyiv Institute of Business and Technologies, 04078, Kyiv, av. Star 1/5, tel.: +38 05038874 93, e-mail: yurchenko.o@kibit.edu.ua, <https://orcid.org/0009-0006-4101-0100>

Turchina Svitlana, Ph.D. in Economics, professor associate Department of Management named after L.I. Mikhailova, Sumy National Agrarian University, 160 Herasima Kondratiieva Street, Sumy, 4000, (0542), tel.: 70-10-22, e-mail: sturchina68@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3110-6647>

Abstract. This study investigates theoretical and practical aspects of enhancing administrative management at the enterprise level within the framework of Sustainable Development Goal 4 «Quality Education». It posits that contemporary administrative management is evolving from a limited functional perspective toward a holistic system that integrates managerial operations with educational processes, creating a unified approach to organizational governance. Administrative management is conceptualized as an interconnected set of activities-planning, organizing, motivating, coordinating, and controlling-aimed at improving organizational efficiency and fostering the professional growth of personnel.

The paper emphasizes the role of continuous learning, competency development, and employees' adaptive capacity in responding to dynamic environmental challenges. It is shown that implementing the principles of SDG 4 supports the creation of a lifelong learning ecosystem that combines formal, non-formal, and informal educational practices, thereby reinforcing organizational performance and innovation potential.

The research analyzes modern strategies for developing human capital and identifies key tools for enhancing administrative management, including digital management technologies, learning management systems (LMS), talent management frameworks, mentoring programs, career planning mechanisms, and flexible work arrangements. The study substantiates the relevance of competency-based and process-oriented approaches in aligning enterprise objectives with individual employee development. It also proposes methods for more effectively embedding educational initiatives into the management system and optimizing the use of intellectual resources.

The effectiveness of administrative management is shown to depend on the integration of learning processes, the cultivation of a learning-oriented organizational

culture, and the adoption of innovative practices. Key limitations, such as resource constraints, insufficient motivation for learning, and the absence of robust assessment tools, are also identified. The study concludes that a systemic approach to administrative management enhances productivity, encourages innovation, strengthens competitive positioning, and creates conditions for the sustainable long-term development of enterprises.

Keywords: administrative management, Sustainable Development Goals, human capital, quality education, planning, motivation, control.

Постановка проблеми. В умовах трансформаційних зрушень у національній та світовій економіці, посилення конкурентного тиску на міжнародних ринках і переорієнтації управлінських підходів на засади сталого розвитку актуалізується необхідність модернізації адміністративного менеджменту підприємств. Особливої ваги набуває імплементація Цілі сталого розвитку 4 «Якісна освіта», яка передбачає забезпечення доступу до якісного навчання, розвиток професійних і надпрофесійних компетентностей персоналу, а також формування людського капіталу як ключового ресурсу підвищення ефективності функціонування підприємств і забезпечення їх довгострокової стійкості. Разом із тим сучасні підприємства зіштовхуються з рядом проблем, пов'язаних із недостатнім рівнем професійної підготовки персоналу, обмеженими можливостями безперервного навчання, низькою адаптивністю працівників до змін та недостатнім рівнем інтеграції освітніх підходів у систему управління. Це зумовлює потребу у переосмисленні ролі адміністративного менеджменту як інструменту координації, організації та контролю процесів розвитку персоналу.

Незважаючи на наявність наукових напрацювань у сфері менеджменту та розвитку людського капіталу, питання удосконалення адміністративного менеджменту підприємства в умовах імплементації Цілі сталого розвитку 4 залишаються недостатньо розкритими, особливо в частині практичного впровадження механізмів забезпечення якісної освіти та професійного розвитку працівників.

Отже, постає реальна потреба у вивченні теоретичних та практичних аспектів вдосконалення адміністративного менеджменту підприємства з урахуванням вимог Цілі сталого розвитку 4 «Якісна освіта», що визначає значущість обраної теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні наукові дослідження засвідчують зростання уваги до трансформації адміністративного менеджменту в умовах розвитку економіки знань, цифровізації та посилення ролі людського капіталу. У цьому контексті управління розглядається не лише як інструмент координації діяльності, а як системний механізм забезпечення адаптивності підприємств і підвищення ефективності їх функціонування.

Вагомий внесок у дослідження інтелектуального капіталу як чинника економічної стійкості здійснив О.Б. Бутнік-Сіверський, який обґрунтовує його визначальну роль у забезпеченні конкурентоспроможності сучасних

підприємств [2]. Питання управління знаннями та їх використання в умовах цифрової економіки розкрито у працях Г. М. Захарчин, де акцентується на необхідності інтелектуалізації управлінських процесів [3]. Теоретичні аспекти знаннево-інформаційної економіки та її впливу на розвиток організацій висвітлено у дослідженнях В. М. Тарасевича [7].

Суттєвий науковий інтерес становлять роботи А. М. Колота, у яких розглядаються сучасні трансформації соціально-трудових відносин, зокрема в межах концепції «Праця 5.0», що поєднує технологічний прогрес із людиноцентричним підходом до розвитку персоналу [4]. Подальший розвиток цієї ідеї отримали у спільних дослідженнях А. М. Колота, О. О. Герасименко, А. С. Шевченка та Ю. М. Бабій, де обґрунтовано концепцію екосистеми людських ресурсів як інтегрованої платформи формування та розвитку людського потенціалу організацій [5].

Аналітичні звіти та міжнародні дослідження також підтверджують посилення ролі людського капіталу та нематеріальних активів у формуванні вартості підприємств і забезпеченні їх довгострокового розвитку, що підкреслює необхідність оновлення підходів до управління персоналом [1; 6].

Водночас, попри наявні наукові напрацювання, потребує подальшого дослідження проблема комплексного удосконалення адміністративного менеджменту підприємств у контексті реалізації Цілі сталого розвитку 4 «Якісна освіта», що передбачає інтеграцію управлінських і освітніх інструментів у систему розвитку персоналу.

Метою статті є розробка теоретичних і методологічних основ та обґрунтування практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності адміністративного менеджменту підприємства в контексті реалізації Цілі сталого розвитку 4 «Якісна освіта». Це передбачає впровадження сучасних підходів до розвитку людського капіталу, створення системи безперервного навчання та формування дієвого механізму управлінських рішень, спрямованого на забезпечення довгострокового сталого розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Адміністративний менеджмент є ключовим інструментом координації діяльності підприємства, забезпечення ефективності управлінських процесів і розвитку людського капіталу. Його функціональне призначення полягає у реалізації базових управлінських функцій – планування, організації, контролю та мотивації, що спрямовані на досягнення стратегічних і оперативних цілей підприємства.

В умовах сучасної економіки, що характеризується глобалізацією, цифровізацією та високою мінливістю ринкового середовища, адміністративний менеджмент набуває форми комплексного інструменту, який забезпечує гнучкість організації та здатність адаптуватися до змін. Він слугує фундаментом для своєчасного прийняття управлінських рішень і водночас інтегрує процеси навчання та розвитку персоналу у загальну систему управління підприємством.

Особливої важливості набуває імплементація Цілі сталого розвитку 4 «Якісна освіта», яка орієнтована на забезпечення доступності якісної освіти та формування умов для навчання протягом усього життя. З огляду на це адміністративний менеджмент доцільно розглядати як стратегічний інструмент

розвитку компетентностей персоналу, що забезпечує підвищення продуктивності праці, інноваційності та конкурентоспроможності підприємства.

Як відображено на рисунку 1, адміністративний менеджмент доцільно розглядати як системоутворюючий компонент організаційної архітектури підприємства, який забезпечує узгодження управлінських функцій із процесами формування, розподілу та ефективного використання людського і матеріального капіталу. Його роль полягає не лише у координації діяльності структурних підрозділів, але й у створенні цілісного управлінського середовища, орієнтованого на досягнення стратегічних цілей, підвищення результативності та забезпечення стійкого розвитку підприємства.

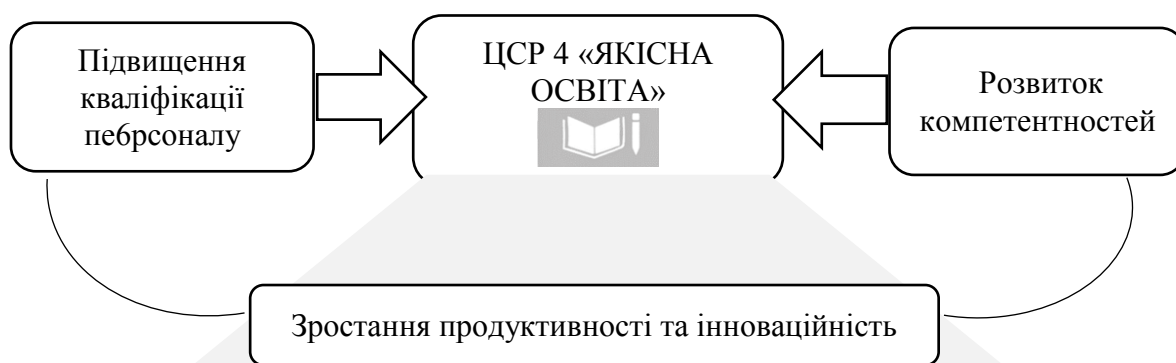


Рисунок 1 - Роль адміністративного менеджменту у структурі підприємства

Джерело: сформовано автором на основі [4-5]

Логічним продовженням викладених положень є модель, подана на рисунку 2, яка ілюструє взаємозв'язок ключових елементів розвитку людського капіталу підприємства. Запропонована модель відображає, що системне підвищення кваліфікації персоналу формує основу для розвитку професійних і надпрофесійних компетентностей, які, у свою чергу, забезпечують підвищення якості виконання функціональних обов'язків, обґрунтованість управлінських рішень та активізацію інноваційної діяльності. Важливим аспектом є те, що розвиток компетентностей виступає не ізольованим процесом, а інтегрованим елементом загальної системи управління підприємством [7].

Імплементация принципів Цілі сталого розвитку 4 «Якісна освіта» зумовлює формування на підприємстві цілісної системи безперервного навчання, яка охоплює формальні, неформальні та інформальні освітні практики.

Такий підхід сприяє інтеграції навчальних процесів у повсякденну діяльність організації та підвищує адаптивність персоналу до змін зовнішнього середовища. У результаті формується синергетичний ефект, що проявляється у зростанні продуктивності праці, інтенсифікації інноваційних процесів і підвищенні загальної ефективності функціонування підприємства, що наочно відображено на рисунку 2.

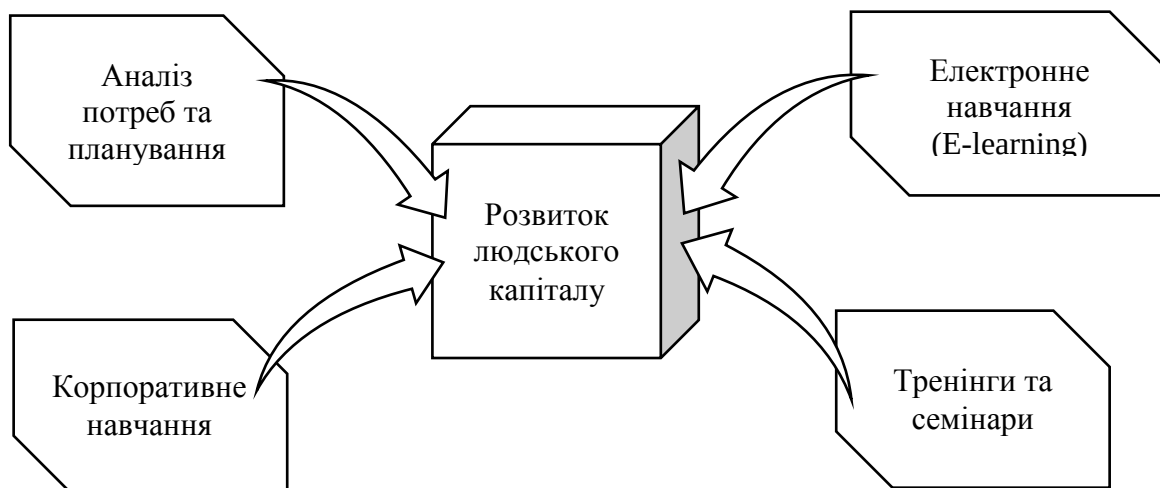


Рисунок 2 - Розвиток людського капіталу у підприємстві
Джерело: сформовано автором на основі [1]

При цьому слід зауважити, що розвиток людського капіталу передбачає не лише організацію навчання, але й формування відповідного управлінського середовища, орієнтованого на стимулювання саморозвитку, ініціативності та відповідальності працівників. Адміністративний менеджмент у цьому випадку забезпечує узгодження стратегічних цілей підприємства з індивідуальними траєкторіями розвитку персоналу, що сприяє підвищенню рівня залученості працівників.

Сучасні підходи до менеджменту працівників орієнтовані на впровадження інноваційних управлінських практик, які інтегруються у систему адміністративного менеджменту. Як показано на рисунку 3, ефективність адміністративного менеджменту в умовах імплементації ЦСР 4 забезпечується через взаємодію таких елементів, як гнучка організаційна структура, цифрові інструменти управління, ESG-підходи та адаптивне управління.



Рисунок 3 - Взаємозв'язок адміністративного менеджменту та ЦСР 4
Джерело: сформовано автором на основі [7]

Поєднання зазначених складових формує цілісну управлінську систему. Зокрема, гнучка організаційна структура дозволяє оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища; цифрові інструменти управління підвищують швидкість і якість прийняття рішень; ESG-підходи забезпечують орієнтацію на соціальну відповідальність і розвиток людського капіталу; адаптивне управління сприяє узгодженню стратегічних і оперативних цілей підприємства.

Важливим елементом удосконалення адміністративного менеджменту є впровадження інноваційних методів розвитку персоналу (рисунк 4).



Рисунок 4 - Інноваційні методи розвитку персоналу у адміністративному менеджменті

Джерело: сформовано автором на основі [6]

До них належать талант-менеджмент, кар'єрний розвиток, система наставництва та гнучкі форми організації праці. Талант-менеджмент забезпечує виявлення та розвиток ключових працівників, формуючи кадровий потенціал підприємства [2]. Кар'єрний розвиток сприяє узгодженню індивідуальних і організаційних цілей, підвищуючи мотивацію персоналу. Система наставництва забезпечує передачу знань і формування організаційної культури навчання, а гнучкі форми організації праці створюють умови для поєднання професійного розвитку та підвищення ефективності трудової діяльності.

Додатково слід зазначити, що важливим напрямом удосконалення адміністративного менеджменту є впровадження системи управління знаннями, яка передбачає накопичення, поширення та ефективне використання інтелектуального потенціалу підприємства. Використання цифрових платформ навчання, систем управління навчанням (LMS) та інструментів аналітики дозволяє підвищити результативність освітніх процесів і забезпечити їх адаптацію до потреб підприємства.

Застосування компетентнісного підходу дозволяє визначити ключові професійні характеристики працівників і сформувати індивідуальні траєкторії розвитку, що відповідають стратегічним цілям підприємства. Водночас процесний підхід до управління навчанням забезпечує логічну послідовність етапів: від аналізу потреб у навчанні до оцінки ефективності освітніх програм [3].

Попри значний розвиток теоретичних і практичних підходів, існує низка проблем, що стримують ефективність імплементації ЦСР 4 на підприємствах. Серед них: недостатня інтеграція навчальних процесів у систему адміністративного менеджменту, обмеженість ресурсів, низька мотивація працівників до безперервного навчання та відсутність комплексних методик оцінки ефективності освітніх заходів. Крім того, спостерігається фрагментарність впровадження освітніх ініціатив, коли окремі програми розвитку персоналу не пов'язані зі стратегічними цілями підприємства, що знижує їхню результативність. Важливим стримувальним чинником є також недостатній рівень цифрової зрілості підприємств, який ускладнює використання сучасних платформ дистанційного навчання, аналітики даних і адаптивних освітніх технологій.

Вирішення зазначених проблем можливе за рахунок впровадження системного підходу, який передбачає інтеграцію освітніх практик у всі управлінські процеси підприємства, розвиток організаційної культури навчання та використання сучасних цифрових інструментів. Такий підхід має ґрунтуватися на узгодженні цілей розвитку персоналу зі стратегічними орієнтирами підприємства, формуванні індивідуальних освітніх траєкторій працівників, а також застосуванні механізмів мотивації, що поєднують матеріальні й нематеріальні стимули. Важливим елементом є впровадження систем моніторингу та оцінювання результативності навчання на основі ключових показників ефективності, що дозволяє забезпечити зворотний зв'язок і своєчасне коригування управлінських рішень.

Особливого значення набуває використання цифрових технологій, зокрема систем управління навчанням (LMS), інструментів штучного інтелекту для персоналізації освітнього контенту, а також аналітичних платформ для оцінювання компетентностей персоналу. Це сприяє підвищенню доступності навчання, гнучкості освітніх програм і оперативності оновлення знань відповідно до змін зовнішнього середовища. Одночасно доцільним є формування внутрішніх корпоративних освітніх екосистем, які забезпечують безперервність навчального процесу та інтеграцію формального й неформального навчання.

Отже, вдосконалення адміністративного менеджменту в умовах реалізації ЦСР 4 «Якісна освіта» передбачає створення інтегрованої системи управління розвитком персоналу, що поєднує освітні, управлінські та цифрові засоби. Додатково слід акцентувати увагу на необхідності формування інституційних умов для підтримки навчання протягом життя, розвитку партнерства між бізнесом і освітніми установами, а також впровадження інноваційних підходів до управління знаннями. Такий підхід сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень, розвитку професійних компетенцій працівників, посиленню інноваційного потенціалу підприємства і забезпечує його довгострокову стійкість та конкурентоспроможність в умовах динамічних змін економічного середовища.

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що удосконалення адміністративного менеджменту підприємства в умовах

імплементції Цілі сталого розвитку 4 «Якісна освіта» є ключовою передумовою підвищення ефективності функціонування організації та її довгострокової конкурентоспроможності. Доведено, що сучасний адміністративний менеджмент трансформується у комплексний інтеграційний механізм, який поєднує управлінські функції з процесами розвитку людського капіталу.

Обґрунтовано, що впровадження принципів безперервного навчання, компетентнісного та процесного підходів сприяє формуванню професійних компетентностей персоналу, підвищенню рівня його адаптивності, інноваційності та продуктивності праці. Встановлено, що ефективність адміністративного менеджменту значною мірою залежить від рівня інтеграції освітніх практик у систему управління, використання цифрових інструментів, розвитку організаційної культури навчання та впровадження сучасних HR-технологій, зокрема талант-менеджменту, наставництва та кар'єрного планування.

Дослідження підтверджують, що інтегрований підхід до управління розвитком персоналу, який об'єднує освітні, організаційні та інформаційні елементи, сприяє виникненню синергетичного ефекту, проявом якого є підвищення якості управлінських рішень, зростання загальної ефективності діяльності підприємства та зміцнення його конкурентних позицій. Водночас виявлено низку обмежувальних чинників, серед яких низька мотивація працівників до навчання, обмеженість ресурсного забезпечення та відсутність комплексних інструментів оцінювання результативності освітніх ініціатив.

Подальші наукові дослідження варто спрямувати на розроблення прикладних механізмів інтеграції системи безперервного навчання в адміністративний менеджмент підприємств з урахуванням галузевої специфіки. Особливої уваги потребує формування методичного інструментарію оцінювання ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу та освітні програми. Також перспективним напрямом є вивчення впливу цифрових технологій, зокрема систем управління навчанням, аналітичних інструментів та штучного інтелекту, на підвищення ефективності управлінських рішень та розвиток професійних компетентностей персоналу. Важливим є вивчення механізмів мотивації працівників до безперервного навчання, а також формування адаптивних моделей управління, орієнтованих на швидкі зміни зовнішнього середовища.

Крім того, потребують подальшого опрацювання питання інтеграції ESG-підходів у систему адміністративного менеджменту та оцінювання їх впливу на сталий розвиток підприємства. Практичне значення матиме розроблення рекомендацій щодо створення ефективних організаційних моделей, які забезпечують узгодження стратегічних цілей підприємства з індивідуальними траєкторіями професійного розвитку працівників.

Література:

1. Актуальні питання управління людським капіталом в Україні. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/amcham-2022-deloitte-human-capital-research_ua.pdf (дата звернення 25.04.2026)

2. Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал як фактор забезпечення економічної стійкості сучасних підприємств. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. № 4. С. 61-64. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2017_4_15. (дата звернення 15.03.2026)
3. Захарчин Г. М. Управління знаннями в умовах розвитку цифрової економіки та інтелектуалізації суспільства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. Вип. 36. С. 76-80.
4. Колот А.М. Праця 5.0: теоретико-прикладний концепт формування новітньої платформи соціально-трудового розвитку. Київ: КНЕУ, 2025. 84 с. URL: <https://doi.org/10.33111/978-966-926-565-4> (дата звернення 25.03.2026)
5. Колот А.М., Герасименко О.О., Шевченко А.С., Бабій Ю.М. Екосистема людських ресурсів організацій як концептологія та прикладна платформа людиноцентризму. *Проблеми економіки*. 2023. № 3 (57). С. 282–294. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-282-294> (дата звернення 25.03.2026)
6. Ocean Tomo Releases Intangible Asset Market Value Study Interim Results for 2020. URL: https://www.prweb.com/releases/ocean_tomo_releases_intangible_asset_market_value_study_interim_results_for_2020/prweb17415530.htm (дата звернення 05.04.2026).
7. Тарасевич В. М. Знаннєво-інформаційні ноумени і феномени в економіці: теоретичний вимір: монографія. Дніпро: Економіка, 2023. 223 с.

References:

1. Deloitte. (2022). Aktualni pytannia upravlinnia liudskym kapitalom v Ukraini [Current issues of human capital management in Ukraine]. Retrieved from https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/amcham-2022-deloitte-human-capital-research_ua.pdf [in Ukrainian].
2. Butnik-Siverskyi, O.B. (2017). Intelktualnyi kapital yak faktor zabezpechennia ekonomichnoi stiiikosti suchasnykh pidpriemstv [Intellectual capital as a factor of ensuring economic stability of modern enterprises]. *Ekonomika. Finansy. Pravo – Economics. Finance. Law*, 4, 61–64. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2017_4_15 [in Ukrainian].
3. Zakharchn, H.M. (2021). Upravlinnia znanniamy v umovakh rozvytku tsyfrovoyi ekonomiky ta intelektualizatsii suspilstva [Knowledge management in the context of digital economy development and societal intellectualization]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*, 36, 76–80 [in Ukrainian].
4. Kolot, A.M. (2025). Pratsia 5.0: teoretyko-prykladnyi kontsept formuvannia novitnoi platformy sotsialno-trudovoho rozvytku [Labor 5.0: theoretical and applied concept of forming a new platform of socio-labor development]. Kyiv: KNEU, 84. Retrieved from <https://doi.org/10.33111/978-966-926-565-4> [in Ukrainian].
5. Kolot, A.M., Herasymenko, O.O., Shevchenko, A.S., & Babii, Y.M. (2023). Ekosystema liudskykh resursiv orhanizatsii yak kontseptolohiia ta prykladna platforma liudynotsentryzmu [Human resources ecosystem of organizations as conceptology and applied platform of human-centrism]. *Problemy ekonomiky – Problems of Economics*, 3(57), 282–294. Retrieved from <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-282-294> [in Ukrainian].
6. Ocean Tomo. (2020). Ocean Tomo Releases Intangible Asset Market Value Study Interim Results for 2020. Retrieved from https://www.prweb.com/releases/ocean_tomo_releases_intangible_asset_market_value_study_interim_results_for_2020/prweb17415530.htm [in English].
7. Tarasevych, V.M. (2023). Znannyevo-informatsijni noumeny i fenomeny v ekonomitsi: teoretychnyi vymir [Knowledge-information noumena and phenomena in the economy: theoretical dimension]. Dnipro: Ekonomika, 223 [in Ukrainian].