

LINA MELNICHUK, YEVGENYI VOLKOV, ANDRII ZAKREVSKY. IT STARTUP AS A DRIVER OF THE INNOVATIVE ECONOMY. *The article examines the phenomenon of IT startups as a driving force of the innovation economy, emphasizing their role in accelerating digital transformation, shaping entrepreneurial ecosystems, and fostering global competitiveness. The relevance of the topic stems from the rapid growth of information technologies, the increasing importance of knowledge-intensive industries, and the rising demand for flexible business models that can adapt to the dynamics of global markets. IT startups are understood not only as small, high-risk ventures but also as dynamic organizational forms capable of integrating intellectual capital, advanced technological solutions, and innovative approaches into coherent mechanisms of value creation.*

The paper highlights the issues under discussion, focusing on the theoretical foundations of IT startup development, their economic and social significance, and the challenges of functioning in an unstable market environment. Particular attention is devoted to the analysis of how IT startups influence the formation of national and regional innovation ecosystems, facilitate knowledge transfer, and stimulate entrepreneurial activity. It is argued that their contribution goes far beyond the creation of new digital products and services, as they also transform management practices, redefine consumer behavior, and promote new models of cooperation between businesses, research institutions, and government.

The discussion touches upon the importance of investment support, the role of business accelerators, and the necessity of building effective partnerships for the successful scaling of IT startups. Moreover, the text stresses the need for regulatory frameworks that encourage experimentation, reduce risks, and support international integration of innovative companies. The study also points out that IT startups function as catalysts for structural changes in the economy, enabling the transition from traditional industrial models to knowledge-driven and innovation-based growth.

The originality of the presented approach lies in conceptualizing IT startups as systemic actors of the innovation economy rather than isolated entrepreneurial initiatives. This perspective allows for a deeper understanding of their multidimensional impact, including technological advancement, labor market transformation, and the reinforcement of digital infrastructures. The paper opens up new directions for further research, particularly regarding sustainable development strategies for startups, integration into global digital value chains, and the development of policies that balance entrepreneurial freedom with social responsibility.

Keywords: *IT startup, innovation economy, digital transformation, entrepreneurship, business ecosystem, investment.*

УДК 005.591.6:005.95/.96

DOI: 10.31673/2415-8089.2025.030615

Насад Неоніла Вікторівна,
*к.е.н., Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій*
Насад Дмитро Олександрович,
*аспірант, Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій*

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Стаття присвячена інноваційним підходам управління людськими ресурсами, актуальність яких зумовлена масштабною цифровізацією бізнес-процесів та зростанням ролі людського капіталу як ключового чинника розвитку підприємств. Особливу увагу приділено застосуванню HR-аналітики, штучного інтелекту, гейміфікації, цифрових платформ для навчання та віддаленого управління персоналом.

Сучасний етап розвитку економіки характеризується інтенсивною цифровізацією, яка змінює підходи до організації бізнес-процесів і управління персоналом. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю пошуку нових методів управління людськими ресурсами, що забезпечують конкурентоспроможність підприємств у цифровій економіці.

Метою дослідження є проаналізувати сутність та напрями впровадження інноваційних підходів до управління людськими ресурсами, визначити їхні переваги й обмеження.

Основні результати: виокремлено ключові інноваційні практики HRM, серед яких HR-аналітика та Big Data, автоматизація та штучний інтелект, цифрові платформи для навчання, гейміфікація, віддалене управління, управління досвідом працівників та розвиток цифрової комунікації. Обґрунтовано їх вплив на ефективність управління, мотивацію персоналу, підвищення продуктивності праці та формування сучасного іміджу роботодавця.

Інноваційні підходи до HRM є важливим чинником успішної трансформації підприємств у цифровій економіці. Вони дозволяють підвищити адаптивність організацій до ринкових змін, забезпечити розвиток людського капіталу та досягти стійкого економічного зростання. Разом із тим, упровадження інноваційних практик супроводжується потребою у значних інвестиціях, подоланні опору змінам та вирішенні питань кібербезпеки.

Ключові слова: *інноваційні підходи, людські ресурси, управління, персонал, практики HRM, HR-аналітика.*

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку економіки характеризується масштабною цифровізацією, яка трансформує всі аспекти діяльності підприємств. Особливе значення в цих умовах набуває управління людськими ресурсами (HRM), адже саме персонал є ключовим джерелом інновацій, конкурентних переваг і стійкого розвитку бізнесу. Традиційні методи управління поступаються місцем новим підходам, що ґрунтуються на використанні цифрових технологій, аналітики великих даних, штучного інтелекту та автоматизованих систем HR.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Проблематика розробки методів управління підприємством, що відповідають сучасним потребам, постійно перебуває у полі зору як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Серед основних напрямів, які розвивали іноземні дослідники, варто виділити застосування системного та стратегічного підходів. У працях усе частіше персонал трактується як людський капітал. Зокрема, Р. Шулер та С. Джексон [1] розглядають управління персоналом як цілісну систему, що забезпечує залучення, розвиток і мотивацію співробітників з метою підтримки ефективного функціонування організації в різних умовах.

Вчені підкреслюють, що саме людський капітал є визначальним чинником досягнення бізнес-цілей компанії [2]. При цьому розвиток персоналу розглядається як послідовний процес, що базується на використанні спеціально розроблених інструментів. Значна увага приділяється і стратегічному підходу до управління кадрами [3; 5], адже працівники, які є найціннішим активом підприємства, колективно та індивідуально визначають його конкурентоспроможність. Компетентнісний підхід, розроблений Д.Б. Мінбаєвою [4], акцентує на необхідності ефективного управління складними соціальними відносинами та формування конкурентних переваг на цій основі.

Українські науковці також активно досліджують проблематику управління персоналом. Зокрема, Н.Л. Гавкалова [8] розробляє нову концепцію HRM, О.К. Єлісєєв [9] та Г.В. Назаров [10] аналізують зарубіжний досвід стимулювання праці, а інші дослідники приділяють увагу впровадженню стратегічних підходів у діяльність підприємств, що безпосередньо впливає на ефективність їх функціонування та формування конкурентних переваг [11].

Метою статті є обґрунтування теоретичних засад та практичних напрямів упровадження інноваційних підходів до управління людськими ресурсами в умовах цифрової економіки, а також визначення їх впливу на ефективність діяльності підприємств, розвиток людського капіталу та формування конкурентних переваг.

Методи дослідження. При написанні статті було використано такі теоретичні методи, як аналіз, синтез обґрунтування й узагальнення загальної інформації отриманої з праць провідних

вчених, де практична значимість полягала в аналізі та оцінці значущості та ролі інноваційних підходів до управління людськими ресурсами в умовах цифрової економіки.

Виклад основного матеріалу. Згідно з сучасною концепцією управління персоналом, для забезпечення конкурентоспроможності підприємства необхідно враховувати кілька ключових напрямів. По-перше, персонал слід розглядати не лише як об'єкт управління, а як інтелектуальний капітал, розвиток якого потребує використання ефективних інструментів та підходів. По-друге, створення результативної системи управління кадрами неможливе без комплексних організаційних змін, орієнтованих на досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства. По-третє, важливим завданням є пошук дієвих технологій для відбору та найму працівників, їх мотивації, а також формування умов для всебічного професійного зростання.

Сучасний етап розвитку економіки характеризується стрімкою цифровізацією, що зумовлює трансформацію усіх сфер діяльності підприємств, зокрема системи управління персоналом. Людські ресурси виступають ключовим чинником конкурентоспроможності, джерелом інновацій та основою стійкого розвитку організацій. Традиційні методи HRM вже не повною мірою відповідають потребам цифрової економіки, тому зростає необхідність у впровадженні інноваційних підходів, заснованих на використанні HR-аналітики, штучного інтелекту, цифрових платформ, гейміфікації та гнучких форм організації праці. Їхнє застосування дозволяє підвищити ефективність управлінських рішень, забезпечити розвиток компетенцій працівників, сформувати інноваційну корпоративну культуру та адаптуватися до динамічних змін ринкового середовища..

Нагальною потребою є розроблення напрямів підвищення ефективності управління персоналом підприємств для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить сприятливі умови розвитку та підвищить їх конкурентоспроможність [10].

Інноваційність у сфері управління людськими ресурсами (HRM) – це здатність системи управління персоналом застосовувати нові підходи, технології та практики, які виходять за межі традиційних методів роботи з кадрами. Її сутність полягає у використанні сучасних цифрових рішень, аналітики, штучного інтелекту, автоматизації та нових моделей організації праці з метою:

- підвищення ефективності управлінських рішень;
- створення сприятливих умов для розвитку компетенцій персоналу;
- посилення мотивації, залученості та лояльності працівників;
- формування інноваційної корпоративної культури.

Інноваційність у сфері HRM означає застосування нових методів, інструментів і практик, які забезпечують:

- підвищення ефективності управлінських рішень;
- зростання мотивації та залученості працівників;
- розвиток компетенцій відповідно до вимог цифрової економіки;
- формування корпоративної культури інновацій.

Таблиця 1

Переваги впровадження інноваційних підходів у HRM

Аспект інноваційності у HRM	Зміст
Підвищення ефективності управлінських рішень	Використання HR-аналітики, Big Data та штучного інтелекту для швидкого та обґрунтованого прийняття рішень.
Зростання мотивації та залученості працівників	Гейміфікація, цифрові платформи комунікації та розвиток Employee Experience для підвищення лояльності персоналу.
Розвиток компетенцій відповідно до вимог цифрової економіки	LMS (Learning Management Systems), онлайн-курси та персоналізовані траєкторії навчання.
Формування корпоративної культури інновацій	Впровадження гнучких форм зайнятості, підтримка креативності та стимулювання ініціативності працівників.

Управління персоналом в умовах цифрової трансформації стає багатовимірним процесом, що поєднує економічні, соціальні та технологічні аспекти.

Розглянемо деякі інноваційні підходи HRM у цифровій економіці:

1. HR-аналітика та Big Data. Використання великих даних для прогнозування плинності кадрів, оцінки рівня задоволеності працівників, визначення їхнього потенціалу. Це дозволяє перейти від інтуїтивного управління до управління на основі доказів.

Сучасні підприємства дедалі активніше застосовують HR-аналітику та технології Big Data у процесах управління персоналом. Використання великих даних дозволяє більш точно прогнозувати потреби у кадрах, оцінювати рівень продуктивності працівників, виявляти приховані закономірності в їхній поведінці та мотивації. Це, у свою чергу, допомагає ухвалювати стратегічні рішення, спрямовані на підвищення ефективності кадрової політики та мінімізацію ризиків.

Аналітика на основі Big Data забезпечує індивідуалізацію підходів до співробітників, дозволяє краще формувати системи навчання, розвитку та стимулювання, а також створює підґрунтя для розвитку корпоративної культури, орієнтованої на інновації та результативність.

2. Штучний інтелект та автоматизація. AI застосовується для автоматичного відбору кандидатів, аналізу резюме, створення чат-ботів для первинної комунікації. Автоматизація HR-процесів знижує витрати часу на рутинні завдання.

Штучний інтелект (AI) та автоматизація дедалі активніше інтегруються у сферу управління людськими ресурсами, трансформуючи традиційні HR-процеси. Системи на основі AI використовуються для автоматичного відбору резюме, проведення первинного скринінгу кандидатів, аналізу їхніх професійних компетенцій та навіть прогнозування успішності адаптації на робочому місці.

Автоматизовані платформи значно скорочують час на рутинні операції — оформлення документів, планування графіків, контроль робочого часу — що дозволяє HR-фахівцям зосередитись на стратегічних завданнях. Крім того, алгоритми штучного інтелекту здатні персоналізувати процеси навчання та розвитку, пропонуючи співробітникам індивідуальні траєкторії професійного зростання.

Таким чином, впровадження AI та автоматизації забезпечує підвищення ефективності HR-функцій, зменшення витрат часу і ресурсів, а також підвищення рівня задоволеності працівників.

3. Цифрові платформи для навчання та розвитку (LMS). Онлайн-курси, мікронавчання, віртуальні симуляції сприяють безперервному розвитку компетенцій працівників.

Системи управління навчанням (Learning Management Systems, LMS) стають ключовим інструментом розвитку персоналу в умовах цифрової економіки. Вони дають змогу організовувати навчальний процес у зручному онлайн-форматі, забезпечуючи безперервний доступ до освітніх ресурсів незалежно від місця перебування працівника.

LMS-платформи дозволяють інтегрувати курси, вебінари, відеоінструкції, мікронавчання та віртуальні симуляції, що робить процес навчання більш гнучким і персоналізованим. Працівники можуть самостійно обирати траєкторію розвитку, а керівники отримують можливість відстежувати прогрес і результати в режимі реального часу.

Крім того, використання LMS сприяє формуванню культури безперервного навчання, що особливо важливо в умовах швидких змін технологій та вимог до компетенцій. Це дозволяє підприємствам швидко адаптуватися до нових викликів, підвищувати кваліфікацію персоналу та зміцнювати конкурентоспроможність на ринку.

4. Гейміфікація HR-процесів. Використання ігрових елементів у рекрутингу, мотивації та навчанні персоналу підвищує рівень залученості та формує позитивний досвід співробітників.

Гейміфікація в управлінні персоналом передбачає використання ігрових механік та елементів (бали, рівні, бейджі, рейтинги, змагання) у процесах рекрутингу, адаптації, навчання та мотивації працівників. Такий підхід базується на психології змагальності та прагненні людини до визнання, що дозволяє підвищити залученість персоналу та зробити HR-процеси

більш привабливими й результативними.

У сфері підбору кадрів гейміфікація допомагає оцінити навички кандидатів через інтерактивні тести або бізнес-ігри. В навчанні та розвитку персоналу – вона стимулює активність співробітників за допомогою балів чи нагород за успішне проходження завдань. У системі мотивації – сприяє формуванню командного духу та зростанню продуктивності через створення «ігрового поля», де працівники прагнуть досягати нових результатів.

Завдяки гейміфікації HR-процеси стають більш інноваційними та ефективними, оскільки поєднують ділові завдання з елементами гри, що посилює внутрішню мотивацію працівників та сприяє створенню позитивного досвіду співробітників (Employee Experience).

5. Віддалене управління та гнучкі форми зайнятості. Поширення дистанційної роботи потребує нових підходів до контролю та оцінювання, що базуються на результативності, а не на часових затратах.

Сучасні умови цифрової економіки та глобалізації сприяли активному поширенню віддаленої роботи й гнучких форматів зайнятості, що стали невід'ємною складовою управління людськими ресурсами. Цей підхід дозволяє підприємствам залучати висококваліфікованих спеціалістів незалежно від їхнього географічного розташування, знижувати витрати на утримання офісних приміщень та формувати більш гнучку організаційну структуру.

Впровадження дистанційної зайнятості передбачає застосування цифрових інструментів управління, таких як корпоративні платформи для комунікацій, системи контролю результативності (performance management) та сервіси онлайн-колаборації. При цьому акцент переноситься з контролю робочого часу на оцінку досягнутих результатів, що підвищує відповідальність працівників та стимулює їхню самостійність.

Гнучкі форми зайнятості (гнучкий графік, часткова зайнятість, проєктна робота, фріланс) сприяють підвищенню рівня задоволеності та балансу між роботою й особистим життям співробітників. Водночас такі формати потребують від менеджерів нових підходів до мотивації, координації та побудови корпоративної культури.

Таким чином, віддалене управління та гнучкі форми зайнятості є ефективними інноваційними інструментами HRM, які відповідають викликам сучасного ринку праці та забезпечують адаптивність підприємства до динамічних змін.

6. Employee Experience (досвід працівника). Замість класичного підходу «керівник–підлеглий» увага приділяється створенню сприятливого середовища, яке стимулює самореалізацію та інноваційність.

Запровадження підходу Employee Experience дозволяє підприємствам:

- підвищити рівень залученості та лояльності працівників;
- знизити рівень плинності кадрів;
- підвищити продуктивність та якість виконання завдань;
- сформувати позитивний HR-бренд, що приваблює таланти на ринку праці.

Таким чином, EX стає ключовим фактором конкурентоспроможності підприємства в умовах цифрової економіки, оскільки задоволений та мотивований працівник є не лише виконавцем завдань, а й активним генератором інноваційних ідей.

7. Корпоративні соціальні мережі та цифрова комунікація. Використання спеціалізованих платформ (Slack, Microsoft Teams, Trello) підвищує швидкість інформаційних потоків та сприяє командній роботі.

У цифрову епоху ефективність управління людськими ресурсами значною мірою залежить від якості комунікацій у межах організації. Традиційні інструменти (електронна пошта, телефон) поступово поступаються місцем корпоративним соціальним мережам (КСМ) та цифровим платформам для співпраці.

До найбільш поширених інструментів належать Slack, Microsoft Teams, Trello, Workplace, Zoom, які забезпечують:

- швидкий обмін інформацією в режимі реального часу;
- колективну роботу над проектами через спільні документи та дошки завдань;
- прозорість комунікацій, що зменшує ризик непорозумінь;
- інтеграцію з іншими сервісами (CRM, системами управління завданнями, HRM-платформами).

Корпоративні соціальні мережі формують нову культуру взаємодії у компанії, де працівники мають змогу не лише виконувати робочі завдання, а й обмінюватися знаннями, висловлювати ідеї та отримувати зворотний зв'язок від керівництва. Це сприяє:

- зростанню залученості персоналу;
- розвитку внутрішнього бренду роботодавця;
- формуванню горизонтальних зв'язків між відділами;
- підвищенню швидкості ухвалення рішень.

Таким чином, цифрова комунікація та корпоративні соціальні мережі стають важливим елементом інноваційного HRM, який підтримує ефективну командну роботу, прозорість управлінських процесів і створює гнучке середовище, готове до викликів цифрової економіки.

Впровадження інноваційних підходів підприємство отримує ряд переваг, а саме:

- підвищення продуктивності праці;
- зменшення витрат на управління персоналом;
- формування гнучкої організаційної структури;
- швидка адаптація до змін ринку;
- створення іміджу сучасного та привабливого роботодавця.

Незважаючи на значні переваги, інноваційні підходи супроводжуються й певними труднощами:

- потреба у значних інвестиціях у цифрову інфраструктуру;
- ризики кібербезпеки та захисту персональних даних;
- опір працівників змінам та технологічним нововведенням;
- дефіцит кадрів із цифровими компетенціями.

Висновки із цього дослідження та подальші перспективи в цьому напрямі

Інноваційні підходи до управління людськими ресурсами виступають стратегічним чинником успішного розвитку підприємств у цифровій економіці. Їхня роль полягає не лише у підвищенні ефективності управлінських процесів, а й у формуванні якісно нової моделі взаємодії між роботодавцем і працівником. Аналіз показав, що застосування HR-аналітики, штучного інтелекту, цифрових платформ для навчання, гейміфікації та гнучких форм зайнятості забезпечує: зростання продуктивності праці завдяки автоматизації рутинних завдань і оптимізації робочих процесів; підвищення мотивації та залученості персоналу шляхом створення інноваційного досвіду співробітників (Employee Experience); розвиток людського капіталу, орієнтований на цифрові компетенції та постійне навчання; посилення конкурентоспроможності підприємств на ринку праці через формування сучасного іміджу роботодавця; побудову корпоративної культури інновацій, де персонал є активним учасником змін.

Таким чином, інноваційні HR-практики виступають інструментом інтеграції технологічних і соціальних аспектів розвитку бізнесу.

Подальші наукові пошуки та практичні розробки в цьому напрямі доцільно зосередити на таких аспектах:

1. Адаптація інноваційних HR-технологій до українських реалій – врахування особливостей ринку праці, економічних умов і соціокультурних чинників.
2. Дослідження ефективності впровадження HR-аналітики та штучного інтелекту у середніх і малих підприємствах, які мають обмежені ресурси.

3. Розробка моделей управління людськими ресурсами в умовах дистанційної та гібридної зайнятості, які забезпечують продуктивність і командну взаємодію.

4. Забезпечення кібербезпеки та захисту персональних даних у процесі цифровізації HRM.

5. Вивчення впливу інноваційних практик HRM на рівень задоволеності працівників та їхню довгострокову лояльність.

6. Формування системи підготовки та перепідготовки HR-фахівців, орієнтованої на цифрові компетенції, управління даними й аналітику.

Інноваційні підходи до управління людськими ресурсами є невід'ємною умовою ефективного функціонування підприємств у цифровій економіці. Вони сприяють формуванню нової культури праці, орієнтованої на розвиток людини, використання даних та інтелектуальних технологій. Впровадження цифрових HR-рішень дозволяє підприємствам забезпечити стійкий розвиток, підвищити конкурентоспроможність і залучити висококваліфіковані кадри.

References

1. Schuler, R.S. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Executive*, Vol. 1, No. 3, pp. 207–219.
2. Leonard, J.A. (2007). An empirical model of the sources of innovation in the U.S. manufacturing sector. *Business Economics*, Vol. 42, No. 4, pp. 33–45.
3. Kasich, A.O. (2012). Methodological approaches to evaluating enterprise performance. *BusinessInform*, No. 12, pp. 55–59. (in Ukrainian)
4. Minbaeva, D.B. (2005). HRM practices and MNC knowledge transfer. *Personnel Review*, Vol. 34, No. 1, pp. 125–144.
5. Kasich, A.O. (2014). Implementation of the strategic management concept in the practice of domestic enterprises. *BusinessInform*, No. 11, pp. 290–294.
6. Gavkalova, N.L. (2022). Classification of human resource management concepts. *Business-Inform*, No. 9, pp. 168–171. (in Ukrainian)
7. Eliseieva, O.K. (2017). Incentives in the human resource management system of enterprises. *Business-Inform*, No. 4, pp. 388–392. (in Ukrainian)
8. Nazarova, G.V. (2011). Comparative analysis of personnel hiring policies: best global and Ukrainian practices. *Business-Inform*, No. 9, pp. 168–171. (in Ukrainian)
9. Kasich, A.O. (2016). Enterprise competitive advantage management. *Economic Analysis*, No. 2, Vol. 25, pp. 79–85. (in Ukrainian)
10. Nasad, N.V., & Yurchenko, A.V. (2023). Enterprise human resource management strategy under martial law conditions. *Economics. Management. Business*, No. 1–2 (41), p. 56. (in Ukrainian)

NEONILA NASAD, DMYTRO NASAD. INNOVATIVE APPROACHES TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. The article is dedicated to innovative approaches to human resource management, the relevance of which is driven by the widespread digitalization of business processes and the growing role of human capital as a key factor in enterprise development. Special attention is given to the application of HR analytics, artificial intelligence, gamification, digital learning platforms, and remote personnel management.

The current stage of economic development is characterized by intensive digitalization, which transforms approaches to organizing business processes and managing personnel. The relevance of the study is determined by the need to search for new methods of human resource management that ensure the competitiveness of enterprises in the digital economy.

The aim of the study is to analyze the essence and directions of implementing innovative approaches to human resource management, as well as to identify their advantages and limitations.

Key results: the study highlights the main innovative HRM practices, including HR analytics and Big Data, automation and artificial intelligence, digital learning platforms, gamification, remote management, employee experience management, and the development of digital communication. Their impact on management efficiency, employee motivation, productivity improvement, and the formation of a modern employer image has been substantiated.

Innovative approaches to HRM are an important factor in the successful transformation of enterprises in the digital economy. They enable organizations to increase adaptability to market changes, foster human capital development, and achieve sustainable economic growth. At the same time, the implementation of innovative practices requires significant investments, overcoming resistance to change, and addressing cybersecurity issues.

Keywords: innovative approaches, human resources, management, personnel, HRM practices, HR analytics.

УДК 001.891:005.52:339

DOI:10.31673/2415-8089.2025.030716

Осмятченко Володимир Олександрович,
доктор економічних наук, професор,
Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій
Кужель Вячеслав Миколайович,
кандидат економічних наук, доцент,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У КОМЕРЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглянуто методологічні основи наукових досліджень у комерційній діяльності як важливу складову розвитку сучасного бізнесу. Актуальність теми зумовлена необхідністю пошуку нових наукових підходів до управління підприємствами в умовах зростаючої конкуренції, глобалізації ринків та цифрової трансформації економіки. Метою дослідження є обґрунтування інтегрованого підходу до використання методів наукового аналізу, що поєднує класичні загальнонаукові та спеціальні економічні методи з інструментами цифрової аналітики. Для досягнення поставленої мети застосовано комплекс методів: аналіз і синтез, системний підхід, економіко-статистичний аналіз, SWOT-аналіз, моделювання та прогнозування. Отримані результати дозволили класифікувати методи дослідження, оцінити їхню ефективність і виявити сучасні тенденції розвитку методології, серед яких провідну роль відіграє цифровізація бізнес-процесів. Визначено, що поєднання традиційних підходів із цифровими інструментами створює умови для підвищення точності прогнозування, обґрунтованості управлінських рішень та адаптації підприємств до нових економічних викликів. Наукова новизна дослідження полягає у формуванні концепції інтегрованого підходу, який розглядає підприємство як динамічну систему, де якісні та кількісні параметри аналізуються комплексно.

Ключові слова: методологія досліджень, комерційна діяльність, системний підхід, цифровізація, big data, бізнес-аналітика, моделювання, управлінські рішення.

Вступ. У сучасних умовах глобалізації, цифровізації та високої динамічності ринкового середовища зростає потреба у науково обґрунтованих дослідженнях, спрямованих на удосконалення комерційної діяльності підприємств. Конкурентоспроможність компаній дедалі більше залежить не лише від їхніх ресурсів, а й від здатності використовувати сучасні наукові методи для аналізу ринку, прогнозування змін і прийняття ефективних управлінських рішень.