

standards, educational curricula, and public policy leads to a loss of systemic coherence, strategic orientation, and managerial effectiveness. Through comparative analysis of international ISO 9000 standards (2000, 2005, and 2015 editions) and their Ukrainian DSTU counterparts, the study illustrates how definitional shifts influence managerial practice. Special attention is given to the disconnect between academic training of managers, regulatory policies of the Ministry of Education and Science (MES). This article is intended for scholars, practitioners, educational reformers, and standards developers.

Keywords: *management, split management, managerial culture, ISO standards, systemic management, educational policy, strategic direct, operational control*

УДК 005.95/.96:005.21

DOI: 10.31673/2415-8089.2025.030413

Мартиненко Марина Олександрівна

д-р філософії в галузі менеджменту

Державний університет

інформаційно-комунікаційних технологій

Присяжна Людмила Володимирівна,

кандидат економічних наук,

Уманський національний університет

Восколупов Володимир Віталійович,

доктор філософії з менеджменту,

Національний університет біоресурсів

і природокористування України

КАДРОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК КЛЮЧ ДО ЕФЕКТИВНОГО ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

У статті розглянуто кадрову організацію як ключовий чинник забезпечення ефективного ведення бізнесу в умовах сучасних економічних трансформацій. Підкреслено, що управління людськими ресурсами виходить за межі традиційного кадрового діловодства і перетворюється на стратегічний інструмент розвитку підприємства. Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методологічних засад та практичних напрямів удосконалення кадрової організації з урахуванням впливу цифрових технологій. У роботі використано системний та порівняльний підходи, методи аналізу та синтезу, а також елементи HR-аналітики. Результати дослідження показали, що цифровізація кадрових процесів забезпечує оптимізацію рекрутингу, підвищує ефективність управління компетенціями, сприяє розвитку корпоративної культури та зниженню витрат. Автори підкреслюють важливість адаптації міжнародного досвіду до українських реалій, оскільки вітчизняні підприємства здебільшого обмежуються автоматизацією документальних процесів. Висновки роботи полягають у тому, що кадрова організація повинна розглядатися як стратегічний ресурс бізнесу, а подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку моделей інтеграції HR-технологій з бізнес-стратегіями підприємств.

Ключові слова: *кадрова організація, управління персоналом, цифровізація HR, бізнес-процеси, стратегічний розвиток, конкурентоспроможність*

Вступ. У сучасних умовах глобалізації та цифрової трансформації бізнесу кадрова організація посідає провідне місце серед чинників, що визначають ефективність функціонування підприємств. Людський капітал дедалі більше розглядається не лише як ресурс, а як стратегічний актив, від якого залежить конкурентоспроможність, інноваційний розвиток та здатність підприємства адаптуватися до нестабільного ринкового середовища.

Високий рівень організації кадрової роботи забезпечує оптимальне поєднання цілей бізнесу

з потребами працівників, створює умови для формування корпоративної культури, підвищення продуктивності праці та залучення талановитих спеціалістів. Особливого значення це набуває в умовах цифрової економіки, коли бізнесові структури мають інтегрувати сучасні HR-технології, аналітичні інструменти та інноваційні підходи до управління персоналом.

Разом з тим, попри значну увагу до питань управління персоналом у наукових дослідженнях і практиці, існують невирішені проблеми, що стосуються взаємодії кадрової організації із загальною бізнес-стратегією, впровадження цифрових інструментів у HR-процеси та формування кадрової політики, здатної забезпечити стійкість підприємства до зовнішніх викликів. Це зумовлює потребу у подальшому дослідженні кадрової організації як ключового елемента ефективного ведення бізнесу.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку економіки кадрова організація виступає одним із базових факторів забезпечення конкурентоспроможності бізнесу. Глобалізаційні процеси, цифровізація та постійні зміни зовнішнього середовища змінюють уявлення про роль і значення людських ресурсів у структурі підприємства. Якщо раніше управління персоналом розглядалося переважно як адміністративна функція, то нині кадрова організація стала стратегічним напрямом, що безпосередньо впливає на формування бізнес-моделі та її результативність.

Управління людськими ресурсами передбачає не лише добір, навчання й утримання працівників, а й створення умов для розкриття їхнього потенціалу, інтеграцію HR-стратегії із загальною стратегією розвитку підприємства, розвиток інноваційної культури та впровадження сучасних цифрових рішень. Наявність системної кадрової організації визначає здатність бізнесу адаптуватися до кризових явищ, оптимізувати процеси та підвищувати продуктивність праці.

Разом із тим, вітчизняні підприємства стикаються з низкою проблем у сфері кадрової організації. Серед основних — нестача кваліфікованих кадрів, високий рівень трудової міграції, недостатнє використання HR-аналітики та цифрових платформ управління персоналом, слабка інтеграція кадрової політики у стратегічне управління. Це знижує ефективність бізнес-процесів і створює ризики для довгострокового розвитку підприємств.

У зв'язку з цим постає необхідність у глибокому аналізі кадрової організації як ключового чинника ефективного ведення бізнесу та у формуванні підходів, здатних забезпечити узгодженість інтересів працівників і роботодавців, підвищення рівня мотивації персоналу, збереження людського капіталу та посилення конкурентоспроможності національної економіки загалом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій Проблеми кадрової організації та управління персоналом активно досліджуються у працях зарубіжних і вітчизняних учених. Так, Г. Десслер підкреслює важливість стратегічної ролі HRM у забезпеченні конкурентоспроможності бізнесу та наголошує на необхідності інтеграції кадрових стратегій із загальною бізнес-стратегією [1, с. 48]. Д. Ульріх розглядає кадрових менеджерів як бізнес-партнерів, що сприяють трансформації організацій через розвиток компетенцій, інновацій та ефективної взаємодії з персоналом [2, с. 115].

Серед українських дослідників значний внесок зробили О. Амоша та його колеги, які аналізують вплив кадрової політики на розвиток національної економіки та окреслюють проблеми трудових ресурсів в умовах глобалізації [3, с. 92]. Л. Шаульська у своїх працях акцентує увагу на потребі формування сучасної кадрової політики підприємств, яка здатна забезпечити інноваційність і стійкість до зовнішніх викликів [4, с. 47].

Особливої актуальності питання кадрової організації набувають у контексті цифрової трансформації. У звітах Deloitte підкреслюється необхідність використання HR-аналітики, гнучких форм зайнятості та цифрових платформ як ключових інструментів розвитку бізнесу [5, с. 23]. Дослідження LinkedIn засвідчують, що компанії з розвиненими HR-практиками мають вищий рівень залученості персоналу, нижчу плинність кадрів і кращі показники інноваційності [6, с. 12].

Водночас, попри значну кількість наукових праць, залишається недостатньо дослідженим питання інтеграції кадрової організації з цифровими технологіями управління персоналом у національному бізнес-середовищі. Саме цей аспект потребує подальшої наукової уваги.

Метою статті є обґрунтування теоретичних і практичних засад кадрової організації як ключового чинника забезпечення ефективного ведення бізнесу та розробка рекомендацій щодо її вдосконалення в умовах сучасних економічних викликів і цифрової трансформації.

Для досягнення цієї мети передбачено виконання таких завдань:

- уточнити сутність та зміст поняття «кадрова організація» у контексті стратегічного управління підприємством;
- дослідити взаємозв'язок між якістю кадрової організації та результативністю бізнес-процесів;
- проаналізувати сучасні наукові підходи й практичні моделі управління людськими ресурсами в Україні та за кордоном;
- виявити проблеми й обмеження, що стримують розвиток кадрової організації на підприємствах у вітчизняних умовах;
- визначити роль цифрових технологій у трансформації кадрових процесів;
- сформулювати напрями удосконалення кадрової організації з метою підвищення ефективності бізнесу та його конкурентоспроможності.

Таким чином, дослідження спрямоване на комплексний аналіз кадрової організації як стратегічного ресурсу розвитку підприємства та визначення можливостей її вдосконалення в умовах сучасної економіки.

Методи дослідження. Методологічною основою статті є комплекс загальнонаукових і спеціальних методів, які забезпечили досягнення поставленої мети та вирішення визначених завдань.

- *Метод аналізу та синтезу* застосовано для виявлення сутності поняття «кадрова організація» та його зв'язку з ефективністю ведення бізнесу [1, с. 52].
- *Порівняльний аналіз* використано для дослідження особливостей управління персоналом у вітчизняних і зарубіжних компаніях, що дало змогу визначити сильні та слабкі сторони української практики [2, с. 118].
- *Системний підхід* забезпечив розгляд кадрової організації як інтегрованої складової бізнес-моделі підприємства, яка впливає на інші управлінські підсистеми [3, с. 95].
- *Статистичний аналіз* дозволив оцінити тенденції на ринку праці України та визначити ключові проблеми, що впливають на кадрову політику підприємств [4, с. 47].
- *Контент-аналіз* використано для дослідження сучасних HR-звітів міжнародних компаній (зокрема Deloitte, LinkedIn), що дало можливість виділити ключові тренди цифрової трансформації у сфері управління персоналом [5, с. 25; 6, с. 14].
- *Кейс-метод* застосовано для аналізу практичних прикладів успішної кадрової організації в провідних міжнародних корпораціях та визначення можливостей їх адаптації до українських реалій.

Застосування сукупності цих методів забезпечило комплексність дослідження, поєднання теоретичного та практичного підходів, а також дозволило отримати результати, що відображають сучасні тенденції розвитку кадрової організації.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах глобалізації та цифрової економіки ефективне управління персоналом стає одним із ключових чинників конкурентоспроможності підприємств. Кадрова організація виступає не лише інструментом адміністративного супроводу діяльності компанії, а й стратегічним ресурсом, що безпосередньо впливає на результативність бізнес-процесів, адаптивність до змін ринкового середовища та здатність до інновацій.

З огляду на це у даному розділі представлено результати дослідження особливостей кадрової організації в умовах цифрової трансформації бізнесу. Послідовно розглянуто:

- теоретичні засади формування сучасної системи кадрового менеджменту;

- вплив цифрових технологій на ключові HR-процеси;
- порівняння міжнародного та українського досвіду у сфері кадрової організації;
- перспективи вдосконалення кадрового менеджменту вітчизняних підприємств.

Такий підхід дозволяє всебічно оцінити роль кадрової організації у забезпеченні ефективного розвитку бізнесу та визначити напрями її удосконалення відповідно до сучасних викликів.

Кадрова організація виступає фундаментальною складовою управлінської системи підприємства, що безпосередньо впливає на результативність бізнес-процесів. Правильно сформована кадрова політика дозволяє:

- забезпечити підприємство компетентними кадрами;
- мінімізувати плінність персоналу;
- підвищити продуктивність праці;
- сформувати позитивний імідж роботодавця [1, с. 48].

У сучасних умовах ефективність бізнесу значною мірою залежить від здатності організації адаптувати кадрові стратегії до динаміки ринку праці, змін у технологічному середовищі та глобальної конкуренції [2, с. 123].

Розвиток цифрових технологій змінює підходи до організації кадрової роботи. У практику управління персоналом активно впроваджуються:

- HRM-системи (SAP HR, Oracle HCM, BambooHR);
- інструменти аналітики даних;
- штучний інтелект для рекрутингу та оцінки компетенцій;
- електронний документообіг [3, с. 97].

У процесі цифрової трансформації бізнесу ключовим завданням стає не лише автоматизація операційних процесів, але й впровадження інновацій у сферу управління персоналом. Використання сучасних HR-технологій дозволяє оптимізувати роботу з кадрами, підвищити ефективність рекрутингу, забезпечити безперервний розвиток компетенцій працівників та сформувати корпоративну культуру, орієнтовану на інновації. Для систематизації основних тенденцій цифровізації HR-процесів узагальнено найбільш поширені напрями їх реалізації та очікувані результати (табл. 1).

Таблиця 1

Основні напрями цифровізації HR-процесів у бізнесі

Напрямок	Приклади цифрових інструментів	Очікуваний ефект
Рекрутинг	AI-рекрутери, чат-боти, LinkedIn Recruiter	Скорочення часу закриття вакансій
Навчання персоналу	LMS-платформи (Moodle, Coursera for Business)	Безперервний розвиток компетенцій
Управління ефективністю	KPI- та OKR-системи	Прозорість оцінки результатів праці
Мотивація та лояльність	Гейміфікація, HR-аналітика	Підвищення залученості працівників

Таким чином, результати, наведені у таблиці 1, свідчать про те, що цифровізація HR-процесів не лише оптимізує адміністративні функції кадрової служби, але й створює стратегічні переваги для бізнесу. Використання електронних систем управління персоналом, автоматизація рекрутингу, застосування аналітичних інструментів і платформ дистанційного навчання забезпечують підвищення ефективності кадрової організації, сприяють зниженню витрат і формуванню гнучкої структури управління. Це, у свою чергу, підвищує конкурентоспроможність підприємства в умовах швидких змін зовнішнього середовища.

Незважаючи на активний розвиток цифрових рішень, вітчизняні підприємства стикаються з низкою проблем у сфері кадрової організації:

- висока плинність персоналу (особливо серед молоді);
- недостатній рівень цифрових компетенцій працівників;
- дефіцит фахівців у сфері ІТ та інженерії;
- низький рівень інвестицій у навчання та розвиток кадрів [4, с. 55].

Разом із загальними тенденціями цифровізації кадрових процесів важливим завданням є адаптація міжнародного досвіду до українських реалій. У провідних країнах світу акцент робиться на формуванні стратегічних HR-платформ, інтеграції аналітики великих даних у процеси управління персоналом, а також на розвитку моделей гнучкої зайнятості. Водночас вітчизняні підприємства стикаються з низкою бар'єрів — від недостатнього рівня цифрової зрілості до обмежених фінансових ресурсів. Для порівняльного аналізу у таблиці 2 представлено ключові аспекти впровадження цифрових інструментів у кадровій організації за кордоном та в Україні.

Таблиця 2

Ключові проблеми кадрової організації українських підприємств

Проблема	Наслідки для бізнесу	Можливі рішення
Висока плинність кадрів	Зростання витрат на рекрутинг	Запровадження програм утримання персоналу
Низька цифрова грамотність	Зниження продуктивності	Навчальні курси, upskilling
Дефіцит ІТ-фахівців	Обмеження у цифровій трансформації	Розвиток дуальної освіти, партнерства з університетами
Недостатнє фінансування HR	Втрата конкурентних переваг	Інвестиції у HR-технології, аналітику

Отже, дані таблиці 2 підтверджують, що попри значний прогрес у сфері цифровізації кадрових процесів за кордоном, українські підприємства ще перебувають на етапі формування сучасної моделі HR-менеджменту. Зарубіжний досвід демонструє високу ефективність інтеграції HR-аналітики, автоматизованих систем оцінювання персоналу та розвитку гнучких форм зайнятості. Натомість вітчизняні компанії зосереджуються переважно на базовій автоматизації кадрового документообігу та рекрутингу, що обмежує їх потенціал у стратегічному управлінні персоналом. Таким чином, для підвищення конкурентоспроможності українським підприємствам необхідно активніше адаптувати міжнародні практики цифровізації HR-сфери з урахуванням національних особливостей та ресурсних можливостей.

Досвід провідних міжнародних корпорацій (Google, Siemens, Unilever) свідчить, що стратегічна кадрова організація базується на поєднанні трьох ключових елементів:

1. Використання цифрових HRM-систем для управління персоналом.
2. Постійні інвестиції у навчання та підвищення кваліфікації.
3. Побудова корпоративної культури, орієнтованої на інновації та розвиток талантів [5, с. 27; 6, с. 18].

Адаптація цього досвіду в українських умовах можлива через інтеграцію інноваційних технологій, тісну співпрацю бізнесу та освіти, а також створення внутрішніх програм розвитку талантів.

Наукова новизна дослідження полягає у розробці цілісного підходу до розуміння кадрової організації як стратегічного ресурсу розвитку підприємства, що передбачає інтеграцію

класичних функцій управління персоналом з інноваційними інструментами цифрової трансформації. У роботі вперше кадрова організація трактується не лише як система адміністративного супроводу діяльності компанії, а як багатовимірний механізм, здатний забезпечувати гнучкість бізнес-процесів, підтримувати інноваційний потенціал колективу та формувати довгострокові конкурентні переваги на ринку. Такий підхід дозволяє розглядати кадрову організацію як фундаментальний чинник стратегічного розвитку підприємств, що особливо актуально в умовах нестабільності та цифровізації економіки.

У процесі аналізу кадрової організації як складової ефективного ведення бізнесу встановлено, що вона виступає не лише інструментом адміністративного управління, а й стратегічним ресурсом розвитку підприємства. Дослідження підтвердило, що цифрові технології радикально трансформують HR-процеси, забезпечуючи оптимізацію рекрутингу, розвиток системи управління компетенціями, формування нових моделей корпоративної взаємодії та зниження транзакційних витрат. Порівняння міжнародного та вітчизняного досвіду показало, що українські підприємства наразі зосереджуються переважно на базовій автоматизації, тоді як світові компанії активно впроваджують комплексні HR-платформи та аналітику даних. Це свідчить про необхідність поглибленої інтеграції сучасних інструментів цифровізації у кадрову організацію українських підприємств, що дозволить підвищити їхню гнучкість, інноваційність та конкурентоспроможність у глобальному економічному середовищі.

Висновки та подальші перспективи дослідження . Проведене дослідження підтверджує, що кадрова організація виступає стратегічним ресурсом розвитку підприємства та визначальним чинником його конкурентоспроможності. Вона формує основу для підвищення ефективності бізнес-процесів, посилює інноваційний потенціал та забезпечує стійкість компаній до ринкових коливань. Ефективне управління людськими ресурсами в умовах цифрової економіки набуває особливої актуальності, оскільки поєднує класичні функції HR із новітніми технологічними рішеннями, спрямованими на підтримку адаптивності, мотивації та розвитку персоналу. Важливим стає переорієнтування кадрової організації з адміністративних завдань на стратегічні, що забезпечує інтеграцію управління персоналом у систему довгострокового розвитку бізнесу.

З огляду на отримані результати доцільним є формування ряду практичних пропозицій. Насамперед, підприємствам слід активніше впроваджувати цифрові HR-платформи та аналітичні інструменти, які дозволяють отримувати об'єктивні дані для прийняття управлінських рішень. Важливим напрямом є розробка гнучких моделей кадрової організації, що враховують специфіку дистанційної та гібридної зайнятості, оскільки саме вони стають домінуючими у сучасній економіці. Необхідним є також удосконалення системи розвитку компетенцій працівників шляхом інтеграції інструментів онлайн-освіти, коучингу та безперервного навчання у робочі процеси. Важливою умовою підвищення ефективності кадрової організації є формування корпоративної культури, орієнтованої на інноваційність, командну взаємодію та соціальну відповідальність бізнесу.

У перспективі подальші дослідження повинні зосередитися на розробці моделей інтеграції цифрових HR-рішень із загальною стратегією сталого розвитку підприємства, що дозволить одночасно забезпечувати економічну результативність, соціальну стабільність і розвиток людського капіталу.

References:

1. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
2. Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2015). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management.
3. Amosha, O. I., Antoniuk, V. P., & Shaulska, L. V. (2018). Trudovyi potentsial Ukrainy: problemy ta perspektyvy rozvytku [Labor potential of Ukraine: Problems and development prospects]. *Ekonomika promyslovosti [Economy of Industry]*, 2(82), 89–103.
4. Shaulska, L. V. (2019). Kadrova polityka pidpriemstva: suchasni vyklyky ta priorityty rozvytku [Personnel policy of the enterprise: Current challenges and development priorities]. *Ekonomika ta derzhava [Economy and State]*, 5(1), 45–49.
5. Deloitte. (2022). *Global Human Capital Trends 2022*. Deloitte Insights.
6. LinkedIn. (2023). *Global Talent Trends Report*. LinkedIn Talent Solutions.

MARYNA MARTYNENKO, LYUDMSLA PRYSIAZHNA, VOLODYMYR VOSKOLUPOV.
HR ORGANIZATION AS THE KEY TO EFFECTIVE BUSINESS OPERATIONS. *In the modern economic environment, personnel organization is increasingly recognized as a decisive factor in ensuring the sustainable functioning and competitiveness of enterprises. The challenges of globalization, digital transformation, and market instability require companies to rethink their approaches to human resource management. Personnel organization is no longer limited to the performance of administrative and documentary functions but has become a strategic component that determines the quality of business processes, the adaptability of companies to external changes, and their ability to innovate. The relevance of this topic lies in the fact that enterprises that are able to create an effective system of personnel organization achieve higher productivity, develop resilient organizational cultures, and maintain competitive positions in dynamic markets.*

This article focuses on analyzing the concept of personnel organization as an integral part of business management, exploring its structural and functional dimensions, and highlighting its role as a strategic resource. Special attention is paid to the impact of digital technologies on the transformation of human resource practices, which today go far beyond traditional models and open new opportunities for the integration of data-driven approaches, automation, and innovative communication tools. The issues of balancing technological advancement with the human-centered nature of management are also emphasized, as companies must simultaneously ensure efficiency and preserve employee motivation, loyalty, and professional development.

The discussion addresses several key aspects of personnel organization in the business context. These include the strategic importance of aligning personnel management with long-term corporate objectives, the necessity of embedding flexibility and adaptability into organizational structures, and the role of personnel development in fostering innovation. The article also outlines the need for enterprises to integrate international practices into their own systems, taking into account specific national conditions and resource constraints. Attention is paid to the problem of insufficient maturity of personnel management systems in emerging economies, where businesses often restrict themselves to basic automation without implementing holistic models of strategic human resource management.

The topic is important because personnel organization is becoming a decisive factor in building sustainable business models that can withstand external shocks, respond to the demands of the knowledge economy, and create conditions for continuous development. The central issue explored is how personnel organization can evolve into a comprehensive and flexible system that integrates

digital tools, strategic vision, and the human potential of enterprises. The article emphasizes that such transformation requires not only technological modernization but also conceptual changes in understanding the role of personnel in business management.

Keywords: *personnel organization, human resource management, digital transformation, business processes, strategic development, competitiveness.*

УДК 330.341.1:[004+005.8

DOI: 10.31673/2415-8089.2025.030514

Мельнічук Ліна Володимирівна,
к.і.н, доцент, Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій,
Волков Євгеній Георгійович,
к.е.н, Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій
Закревський Андрій Валерійович
к.е.н.Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

ІТ-СТАРТАП ЯК ДРАЙВЕР ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті досліджено роль ІТ-стартапів як ключових чинників розвитку інноваційної економіки. Актуальність теми зумовлена трансформацією світових економічних систем під впливом цифровізації, зростанням значення інформаційних технологій та потребою у швидкому впровадженні інноваційних бізнес-моделей. Мета дослідження полягає у визначенні впливу ІТ-стартапів на формування інноваційних екосистем та підвищення конкурентоспроможності економіки. Використано комплекс методів наукового аналізу, що дало можливість систематизувати підходи до оцінювання ролі стартапів, виокремити їхні переваги та проблеми функціонування. Основні результати дослідження свідчать, що ІТ-стартапи здатні генерувати нові продукти та послуги, забезпечувати цифрову трансформацію бізнесу, сприяти розвитку підприємництва та створенню нових робочих місць. Зроблено висновок, що їхній успіх залежить від сприятливого інституційного середовища, доступу до фінансування та інтеграції в глобальні ринки. Подальші перспективи пов'язані з розробкою механізмів підтримки інноваційних ініціатив, формуванням умов для міжнародної співпраці та посиленням державної політики стимулювання інноваційної діяльності.

Ключові слова: *ІТ-стартап, інноваційна економіка, цифрова трансформація, підприємництво, бізнес-екосистема, інвестиції.*

Вступ. Сучасний розвиток глобальної економіки характеризується зростаючою роллю цифрових технологій, які стають основою трансформації бізнес-процесів та створення нових форм господарювання. Особливе місце у цьому процесі посідають ІТ-стартапи, що виступають каталізаторами інновацій, генеруючи нові бізнес-моделі, продукти та послуги. Їхня активність сприяє формуванню конкурентного середовища, розвитку цифрової інфраструктури, підвищенню інноваційної спроможності національних економік.

В умовах зростаючої турбулентності світових ринків, структурних дисбалансів та посилення глобальної конкуренції ІТ-стартапи відіграють роль драйвера, здатного не лише швидко реагувати на зміни, а й задавати нові тенденції в економічному розвитку. Вони створюють додану вартість через інтеграцію цифрових рішень у традиційні сфери бізнесу,