



Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця № 3

Журнал

вересень 2025

*Випуск присвячено Міжнародній науковій конференції
з економічного розвитку та спадщини Семена Кузнеця
CED-2025*





Lypovetskyi B. Time series analysis of Ukraine's IT export performance	203
Lysytsia N. Peculiarities of contemporary value-oriented marketing.....	206
Лиска П. О. Стратегічний облік соціальної відповідальності як драйвер сталого розвитку корпоративних підприємств	209
Lin Ding. Challenges and innovative strategies in talent management of cross-border teams: a multi-case empirical study.....	212
Luhova V., Makov B. Contemporary practices of migrant human capital engagement	215
Макаренко М., Logvinenko D. Methodical approach to the formation of strategic tools of secure-oriented enterprise development	218
Максаков Є. В. Адаптивний менеджмент у комерційному банку у вразливому світі невизначеності: теоретичні аспекти.....	221
Maliukina A. AI-driven productivity and the inequality gap: challenges and opportunities for growth.....	224
Malyarets L., Voronin A., Lebedeva I., Lebedev S., Haluza O. Integral inequalities in macroeconomic dynamics.....	228
Мамедов А. О. Відновлювана енергетика як інструмент підвищення енергетичної безпеки та економічної стійкості України	231
Matryanova M., Luhova V., Mysyk V. Ensuring the economic efficiency of relocated enterprises	234
Маткобожук S. Innovative models of international business development: challenges of digitalization and globalization	237
Мельникова К. В. Сучасна логістика як інструмент підвищення ефективності роботи компаній в умовах війни	239
Михайлишин А. В. Штучний інтелект у готельному бізнесі: сучасні тенденції, проблеми та перспективи.....	241
Murenets I. The role of human capital in the era of digital technologies.....	245
Murenets I., Pastushenko A., Gron O. Evolution of the concept of business ethics: from classical theories to the ESG paradigm.....	247
Муржа Д. Ю. Економічна ефективність гібридного автомасштабування мікросервісних додатків у хмарному середовищі.....	250
Назарова С. О., Слісаренко М. В. Трансформація форм організації праці в IT-секторі України в умовах криз	253
Небилиця О. А. Маркетингові комунікації в умовах диджиталізації освітнього процесу: виклики та перспективи.....	256
Нікулін Д. Ю., Руденко А. В. Управління інноваційною активністю підприємства в умовах глобальної співпраці та трансформацій розвитку: виклики для територіальних громад.....	259
Posan Yu. Features of the influence of a person's psychological state on the level of his life safety.....	262
Пасько М. І. Формування збутової політики підприємства в сучасних умовах.....	265
Перепелюкова О. В. Особливості регіонального розвитку в умовах гібридної війни в Україні.....	267



Писарчук О. В. Вплив структурних факторів на ефективність фінансування вищої освіти в Україні.....	270
Платухін О. Г. Конвергенція підходів фінансового управління власним капіталом підприємств в умовах трансформаційних процесів.....	273
Позуга О. А. Аналіз теорій і моделей розвитку авіап перевезень: стратегічні орієнтири для післявоєнного відновлення авіаційної галузі України	276
Podorozhna M., Kalinkin A. Strategic company development management on the basis of corporate social responsibility.....	279
Пономаренко О. О. Інноваційний менеджмент у системі сучасного бізнес-управління.....	281
Prus N. Developpement des competences numeriques des enseignants de l'enseignement superieur.....	283
Райко Д. В., Дрепін І. М. Соціально відповідальний маркетинг як інструмент підвищення довіри до бізнесу у кризових умовах	286
Rykhva V., Solodovnyk G. Deep learning approaches for network traffic anomaly detection.	289
Рожко В. І. Впровадження і оптимізації інструментів digital marketing	291
Самойленко В. В. Розвиток soft skills у професійній діяльності майбутніх фахівців.....	294
Свинаренко Н. О. Соціально-економічне становище західноукраїнських робітників у другій половині XIX – на початку XX ст.: історико-економічні проблеми	296
Svoievolin I. Regression models as a tool for analyzing inbound tourism trends.....	298
Semenchenko A. V. Ethics of communication in the era of artificial intelligence and business digitalization.	301
Сиромолот Е. А., Гавкалова Н. А. Деякі аспекти функціонування інноваційної екосистеми ХНЕУ ім. С. Кузнеця в умовах оновлення регіонального розвитку України.....	304
Sotnikova Yu., Ivashchenko M. Особливості регіонального розвитку в умовах гібридної війни в Україні	307
Sotnikova Yu., Klyzub O. Socio-economic characteristics of military service in Ukraine	309
Снопченко М. Ю. Економічний розвиток бізнес-структур у вразливому світі	312
Стрижак О. О., Нестеров М. С. Особливості розвитку туристичних дестинацій в Індустрії 4.0	315
Strokovych N. V., Danko P. I. Development prospects in the context of dynamic technological change.....	318
Сулейманли Фаріф Азар огли. Організаційне забезпечення як складова системи менеджменту університету	320
Tomakh V. Innovative strategies for regional development in conditions of war and post-war reconstruction	324
Us M. Marketing communications and analytical technologies for higher education resilience	327
Ушкальов В. В. Формування навичок доброчесної поведінки як складової соціальної відповідальності майбутнього фахівця	330
Чайковський С. Д. Ділова репутація як стратегічний актив готельного бізнесу: моделі вимірювання та оцінювання	332



significantly save on staff training and increase productivity by transferring monotonous tasks to neural networks, which allows employees to focus on more strategic and creative initiatives.

The transition to **cloud technologies** has become a fundamental element of modern digital transformation, offering significant economic and operational benefits [4]. The main advantage is significant cost savings, as companies can refuse to purchase and maintain their own expensive equipment and software. Flexible payment models allow you to pay only for the resources used and easily scale them according to current business needs.

Blockchain and the Internet of Things (IoT) are technologies that are transforming processes where transparency, security, and automation are essential. Blockchain provides data immutability and transparency, which is critical for financial reporting because it creates a decentralized ledger that minimizes the risk of errors and fraud [5]. Blockchain can also automate routine transactions, such as recordkeeping and payments, using “smart contracts,” which increases efficiency and reduces the need for intermediaries. Its applications are predicted to expand beyond cryptocurrencies by 2025, becoming the basis for secure data storage systems.

Augmented and virtual reality (AR/VR) technologies are changing the way customers interact with products, transforming passive consumption into interactive experiences. Examples of AR use cases include IKEA Place, which allows you to virtually place furniture in your home, and L’Oreal’s Makeup Genius, which allows you to virtually try on makeup [6]. These solutions significantly improve the customer experience, increase engagement, and importantly, reduce product returns. AR/VR is also being used for virtual events, staff training, and in medicine, architecture, and industry.

Today’s digital transformation is fundamentally changing the way we interact with customers. It recognizes that the customer journey is a combination of digital and human interactions. Innovative technologies give companies unique access to data about consumer behavior, allowing marketers to tailor communications to each customer, achieving a level of personalization previously only possible for small businesses.

At the same time, the analysis of best practices in the implementation of modern digital technologies in the activities of foreign companies allows us to identify successful and unsuccessful cases, which are presented in Table 1.

Table 1

Comparative analysis of successful and unsuccessful transformation cases

Company	Sphere of transformation	Key reasons for success/failure	Implementation experience
Netflix	Business model, customer experience	Transition from physical product to digital service, focus on R&D and customer needs	Constant market analysis and business model adaptation are key to survival
Tesla	Business model, product, operations	Integration of technologies into the product, creation of a unique ecosystem, direct sales, innovative approach	Transformation should concern not only processes, but also the essence of the product
General Electric	The whole company	Lack of an overarching strategy, focus on technology rather than business model, lack of management support	DT cannot be the task of a single department; it requires the participation and vision of all management
Taco Bell, Air Canada	Customer experience, automation	Lack of «common sense» and proper controls in AI systems, which led to reputational and financial losses	It is necessary to implement strict verification and control mechanisms in automated systems
Interpipe	Operational activities	Transition to a customer-centric production model thanks to a digital planning system	Technologies allow us to change the very essence of production processes, making them flexible and adaptive

Digital transformation in Ukraine is taking a unique path, combining private initiatives and large-scale government support. The USAID Digital Transformation Assistance (DTA) project is a key initiative with a budget of \$150 million aimed at economic recovery, transparent reconstruction, and democratic governance [7]. This project contributes to the digitalization of export processes, the development of small and medium-sized businesses, as well as strengthening the e-procurement ecosystem to combat corruption [8].

Ukrainian business, for its part, is actively transforming itself to remain competitive in the face of challenges. Particular attention is paid to strengthening cybersecurity, as the number of cyber incidents has increased significantly.



Also important is the trend towards adapting Ukrainian digital legislation to European Union norms, which is part of the broader process of European integration and creates a favorable environment for further digitalization [9].

References: **1.** Цифрова трансформація бізнесу: навіщо вона потрібна і ще 14 запитань. URL: <https://businessviews.com.ua/ru/digital-transformation/id/cifrova-transformacija-biznesu-navischo-vona-potribna-i-sche-14-pitan-2046/>. **2.** Онопрієнко Ю. Ю. Цифрова трансформація банківської діяльності. *Вчені записки*. 2023. № 31. С. 200–211. <https://ir.kneu.edu.ua/items/48a599c5-aaf5-4634-9b66-67b13e18e1f1>. **3.** Андрєєв А. Впровадження ШІ у бізнес-процеси. URL: <https://apix-drive.com/ua/blog/useful/vprovadzhennja-shi-u-biznes-procesi>. **4.** Хмарні технології та їх вплив на бізнес. URL: <https://nit-services.com/oblachnye-tehnologii-i-ih-vliyanie-na-biznes>. **5.** Юрченко О. А., Савченко Р. В. Роль і місце блокчейн-технологій для ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності. *Економічний простір*. 2025. № 198. С. 270–274. URL: <https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2025/03/198-269-274-yurchenko.pdf>. **6.** Цифрова трансформація – це розвиток вашого бізнесу. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/cifrova-transformaciya-se-rozvitok-vashogo-biznesu>. **7.** Цифровізація на марші. URL: <https://eef.org.ua/tsyfrovizatsiya-na-marshi/>. **8.** Підтримка цифрової трансформації. URL: <https://eef.org.ua/program/pidtrymka-tsyfrovoyi-transformatsiyi/>. **9.** Державна цифрова трансформація: аналіз за 2019-2024 роки. URL: <https://voxukraine.org/derzhavna-tsyfrova-transformatsiya-analiz-za-2019-2024-roky>.

Стаття надійшла до редакції 19.09.2025 р.



SOCIO-ECONOMIC CHARACTERISTICS
OF MILITARY SERVICE IN UKRAINE

UDC 355.233.2:336.2(477)(045)

Sotnikova Yu.

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Social Economics
of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Klyzub O.

PhD Student (Third Level of Higher Education)
of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Annotation. The article examines the socio-economic characteristics of military service in Ukraine under the conditions of full-scale war. The system of monetary support for the Armed Forces of Ukraine has been analyzed and compared with NATO models. Has been revealed that the Ukrainian system is dominated by additional payments, which depend on the place of service and the intensity of hostilities, creating financial instability and inequality among personnel. Particular attention has been paid to the demographic challenges of the Ukrainian army, especially the high average age of servicemen and the insufficient motivation of young people to serve. Legislative initiatives aimed at increasing the attractiveness of military service, including integration with higher education, have been analyzed. The article emphasizes the need for strategic reforms to ensure transparency and stability of financial support, as well as to create conditions for the effective socialization and reintegration of veterans in the post-war society.



Keywords: military service, monetary support, additional payments, social policy, Armed Forces of Ukraine, NATO, demographic challenges, veteran reintegration.

Анотація. У статті розглянуто сучасні соціально-економічні особливості проходження військової служби в Україні в умовах повномасштабної війни. Здійснено аналіз системи грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України та її порівняння з моделями країн НАТО. Виявлено, що українська система характеризується домінуванням додаткових виплат, залежних від місця служби та інтенсивності бойових дій, що створює фінансову нестабільність і нерівність серед особового складу. Окрему увагу приділено демографічним проблемам української армії, зокрема високому середньому віку військовослужбовців і низькій мотивації молоді до служби. Проаналізовано законодавчі ініціативи, спрямовані на підвищення привабливості військової служби, у тому числі інтеграцію з системою вищої освіти. Наголошено на необхідності стратегічних реформ, що забезпечуватимуть прозорість і стабільність грошового забезпечення, а також створюватимуть умови для ефективної соціалізації та реінтеграції ветеранів у повсякденному суспільстві.

Ключові слова: військова служба, грошове забезпечення, додаткові виплати, соціальна політика, Збройні Сили України, НАТО, демографічні проблеми, реінтеграція ветеранів.

The modern landscape of military service in Ukraine is being formed in the conditions of an unprecedented challenge – a full-scale war that has been going on since February 2022. This requires the state not just to maintain, but to dynamically and flexibly develop socio-economic policies that will meet the new realities. Military service has transformed from an exceptional profession into a mass phenomenon that directly affects millions of citizens and their families.

The system of monetary support for military personnel of the Armed Forces of Ukraine (AFU) is multi-component and consists of three main groups of payments: basic, monthly additional and one-time [1]. The main payments include the official salary, salary by military rank and seniority bonus [1]. However, according to the analysis, these components constitute only a small part of the total monthly income.

A significant advantage in the structure of monetary support is given to additional payments. For example, in calculating the monthly cash allowance of one serviceman, the official salary is 2 470 UAH, and the salary for military rank is 440 UAH. In contrast, the monthly bonus reaches 15 635.1 UAH, and the allowance for the peculiarities of service is 1 891.5 UAH. Thus, the main components account for less than 15% of the total amount, which is 20 436.6 UAH [2]. This structure is different from the NATO model, where the official salary and payments for rank are dominant, accounting for 70-80% of total income [3].

In the conditions of martial law, additional combat payments have acquired special importance. As of 2024, servicemen receive additional remuneration: UAH 100 000 for participation in combat operations, UAH 70 000 for performing tasks on the contact line, and UAH 30 000 for performing special tasks outside the contact line [4]. It is important that the payment of UAH 70 000 is a separate additional remuneration, and not a replacement for other combat payments [5]. In addition, when concluding a contract in 2024, servicemen receive a one-time cash allowance: UAH 24 224 for privates, UAH 27 252 for sergeants and non-commissioned officers, and UAH 30 280 for officers [6].

The overall structure of the monetary support, which largely depends on situational and intensive combat payments, creates a certain financial instability for military personnel. The dependence of income on the location and type of tasks complicates long-term financial planning for military personnel and their families. This leads to the de facto division of personnel into high- and low-income categories, which creates an imbalance within the military environment. This approach contradicts the principles proposed to be implemented in the Armed Forces of Ukraine, based on the NATO model, where the size of the basic payment depends on military rank and years of service, which ensures transparency, predictability and fairness of accruals [3].

Table 1 presents the structure of the financial support of military personnel of the Armed Forces of Ukraine in comparison with the support provided in NATO standards.



Table 1

Structure of financial support for a serviceman of the Armed Forces of Ukraine: comparison with the NATO model

Cash component	Model of the Armed Forces of Ukraine	NATO model
Position salary and salary by rank (base rate)	~14%	70-80%
Additional payments (bonuses, allowances, rewards)	~86%	20-30%
Model features	Depends on the place of service and the intensity of hostilities. Creating financial instability	Stable, predictable system. Based on rank and years of service

A comparative analysis of the pay systems of the armies of NATO member states demonstrates a significant difference from the Ukrainian model. In the Alliance countries, the basic payment, which depends on military rank and years of service, is about 70-80% of the total monthly pay [3]. This ensures transparency and stability of income, allowing servicemen to plan their future. For example, in Poland, an ordinary soldier receives about 2 500 zlotys (over 17 000 UAH) [7]. For comparison, in 2017, a Ukrainian colonel received 16 000 UAH without allowances [8]. Although these data are outdated, they illustrate the structural difference in approaches.

One of the main demographic problems of the Ukrainian army is the high average age of personnel, which, according to Bloomberg, is 43-45 years old [8]. This situation is a consequence of difficulties in mobilizing young people, many of whom were displaced by the fighting and did not re-register at their new place of residence, or left Ukraine [9]. In response, a law was signed on April 2, 2024, lowering the conscription age from 27 to 25 years [9].

In order to increase the motivation and attraction of young people to military service, a law was adopted that grants military personnel aged 18-25 the right to receive education in higher education institutions without leaving their service. They are guaranteed to retain their place of study and scholarships, as well as the right to study leave [10].

This demonstrates the state's understanding that in order to solve the demographic problem, it is necessary to create conditions that allow combining a military career with professional development. The survey data in the «Army+» application confirm that military personnel see training as a path to career advancement. Among those surveyed, 35% named online career advancement as the main motivation, 27% – receiving a military accounting specialty remotely, and 22% – monetary incentives for high results.

The socio-economic characteristics of military service in Ukraine demonstrate significant changes and challenges that are a direct consequence of the war. The current cash system, based on temporary bonuses, provides high income in combat conditions, but creates instability and contradicts the principles recognized by international partners. Demographic problems, in particular the aging of the army, require long-term and strategic solutions, such as the integration of a military career and higher education. The biggest challenge is the gap between legislative guarantees and their practical implementation, especially in the areas of housing and healthcare. This problem creates a significant «social debt» that the state will have to pay. At the same time, a high level of trust in the army is a unique social asset that can be used for the successful implementation of reforms. Ukraine's future will largely depend on its ability to effectively reintegrate millions of veterans, turning their experience and potential into a driving force for the reconstruction and development of the country.

References: 1. Яке грошове забезпечення отримують військові ЗСУ – роз'яснення міноборони. URL: <https://mod.gov.ua/news/yake-groshove-zabezpechennya-otrimuyut-vijskovi-zsu-roz-yasnennya-minoboroni>. 2. Калькулятор грошового забезпечення військовослужбовців. URL: <https://social.mil.gov.ua/groshove-zabezpechennya/rozrakhunok-hroshovoho-zabezpechennia-viiskovosluzhbovtzia-calculator.html>. 3. Грошове забезпечення та стандарти НАТО. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/standarty-nato/hroshove-zabezpechennia-ta-standarty-nato/>. 4. Зарплати як у НАТО: скільки можуть отримувати українські військові. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2017/08/02/kolonka/denys-popovych/bezpeka/zarplaty-yak-nato-skilky-mozhut-otrymuvaty-ukrayinski-vijskovi>. 5. Міноборони поки не отримало коштів для виплат військовим. URL: <https://kyiv24.news/news/minoborony-poky-ne-otrymalo-koshtiv-dlya-vyplat-vijskovym-detali>. 6. Частина воїнів додатково отримуватиме

70 000 грн: які доплати вже є у ЗСУ. URL: <https://zaborona.com/chastyna-voyiniv-dodatkovu-otrymuvatyme-70-000-grn-yaki-doplaty-vzhe-ye-u-zsu/>. 7. Уряд оновив виплати військовослужбовцям: що вони передбачають. URL: <https://armyinform.com.ua/2024/04/30/uryad-onovuv-vyplaty-vijskovosluzhbovcyam-shho-vony-peredbachayut/>. 8. Середній вік українських військових – 40-45 років, є проблема з мобілізацією молоді. URL: https://lb.ua/world/2024/05/27/615449_seredniy_vik_ukrainskih.html. 9. Середній вік бійців ЗСУ – 40 років. URL: <https://news.liga.net/ua/politics/news/serednii-vik-biitsiv-zsu--40-rokiv-bloomberg-diznavsia-iaka-problema-z-mobilizatsiieiu-molodi>. 10. Громадяни 18-24 років зможуть навчатися без відриву від військової служби. URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/337415-grazhdane-18-24-let-smogut-uchitsya-bez-otryva-ot-voennoy-sluzhby-prinyat-zakon>.

Стаття надійшла до редакції 23.09.2025 р.

ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК БІЗНЕС-СТРУКТУР У ВРАЗЛИВОМУ СВІТІ

УДК 338.2:005.21

Снопченко М. Ю.

Здобувач вищої освіти
третього (освітньо-наукового) рівня
ННІ інформаційних технологій ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто особливості економічного розвитку бізнес-структур в умовах глобальної вразливості, зумовленої такими факторами, як пандемії, військові конфлікти, кіберзагрози та кліматичні зміни. Обґрунтовано роль цифрової трансформації, інноваційної діяльності, стратегії стійкості (resilience) та публічно-приватного партнерства як ключових інструментів адаптації до сучасних викликів. Запропоновано практичні підходи до підвищення стійкості та ефективності бізнесу.

Ключові слова: економічний розвиток, бізнес-структури, вразливий світ, стійкість, цифровізація, інновації, публічно-приватне партнерство.

Annotation. The article examines the features of the economic development of business structures in the context of global vulnerability caused by factors such as pandemics, military conflicts, cyber threats and climate change. The role of digital transformation, innovation, resilience strategies and public-private partnerships as key tools for adapting to modern challenges is substantiated. Practical approaches to increasing business resilience and efficiency are proposed.

Keywords: economic development, business structures, vulnerable world, digitalization, innovation, public-private partnership.

Глобалізація значно посилила взаємозалежність між країнами, ринками та бізнес-структурами. Однак унаслідок цього сучасний світ став надзвичайно вразливим до різноманітних потрясінь – від пандемій і кліматичних катастроф до військових конфліктів і кібератак. Таке середовище створює нові виклики для підприємств, які потребують оновлених стратегій економічного розвитку.

Теоретичні основи економічної стійкості бізнес-структур

Організаційна стійкість визначається як здатність адаптуватися до змін і швидко реагувати на зовнішні загрози без втрати функціональності [1]. Сучасні підходи базуються на концепціях динамічних спроможностей (Teese, 2007), організаційного навчання (Argyris & Schön) та ризик-менеджменту.

Концепція стійкості бізнесу (business resilience) виходить за рамки простого управління ризиками. Це здатність не лише виживати під час криз, а й розвиватися, використовуючи їх як можливість для зростання. Організаційна стійкість – це здатність прогнозувати, реагувати та адаптуватися до змін, забезпечуючи безперервність діяльності та розвиток (Hollnagel, Teese, Argyris & Schön). Вона стає критичною для бізнесу у вразливому світі.

Стійкі бізнес-структури:

- мають чітке бачення та цінності, що об'єднують команду;
- інвестують у розвиток персоналу та корпоративну культуру;
- підтримують відкриту комунікацію з партнерами, клієнтами та співробітниками;
- співпрацюють з державними та міжнародними організаціями для отримання підтримки (наприклад, грантів або пільгових кредитів), що є особливо актуальним в Україні.

Вплив цифрової трансформації на розвиток бізнесу

Цифровізація (digital transformation) є каталізатором змін у бізнес-середовищі, забезпечуючи адаптивність, ефективність і нові можливості для інноваційного розвитку [2]. За даними OECD, підприємства, які активно впроваджують цифрові технології, демонструють вищий рівень продуктивності та стійкості до кризових ситуацій [3].

Цифрова трансформація (DT) дозволяє організаціям інтегрувати такі технології, як аналітика, AI, IoT, хмарні сервіси, що забезпечує гнучкість, ефективність і інноваційність.

Вона сприяє розвитку динамічних спроможностей, інновацій та навчання організацій (Resilience Theory, Dynamic Capabilities).

Посередницька роль інновацій як між DT і стійкістю підтверджується в емпіричних дослідженнях.

Емпіричні моделі показують, що DT покращує організаційну стійкість через:

- впровадження інновацій (дослідницькі та експлуатаційні);
- розвиток гнучких відповідей через ефективне управління (наприклад, частота засідань правління як індикатор).

Оцінка від OECD свідчить, що цифрові технології посилюють продуктивність і сприяють економічному відновленню під час кризи (наприклад, війни).

Український досвід: бізнес у умовах війни

В умовах повномасштабної війни в Україні значна частина бізнесу зазнала втрат або була змушена змінити модель діяльності. Водночас зростання ролі цифрових платформ («Дія» та e-Construction, електронні закупівлі, е-документообіг) сприяло збереженню функціонування малого та середнього бізнесу (МСП), незважаючи на надзвичайно складні умови [3].

Попри значну користь, українські МСП поки що не використовують повний потенціал цифровізації; особливо великі підприємства мають значно вищу цифрову активність (70 % мають вебсайти, МСП – 30–50 %).

Публічно-приватне партнерство як чинник стійкості

Світовий економічний форум (WEF) підкреслює важливість синергії державних інституцій і бізнесу для формування політики сталого розвитку [4]. Інвестиції в цифрову інфраструктуру, розвиток інноваційної екосистеми та доступ до фінансування є ключовими напрямками такої співпраці.

WEF підкреслює важливість співпраці державного сектора та приватних структур у створенні стійких рішень:

- доступ до фінансування, макроекономічна стабільність, інвестиції в «зелену» економіку – ключові елементи стійкості;
- стійкість стає провідним корпоративним пріоритетом – згадки в звітах Fortune 500 зросли на 200% з 2019 року.