

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
 БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ  
 МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО  
 ТРАНСПОРТУ  
 МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
 праця на правах рукопису

**СМАЧИЛО ВАЛЕНТИНА ВОЛОДИМИРІВНА**

УДК: 331.108.2:656.13(477.54)

**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ**  
**ПОТЕНЦІАЛОМ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за  
 видами економічної діяльності)

**051 – Економіка**

Подається на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
 результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

 /В.В. Смачило/

Науковий консультант – Калініченко Людмила Леонідівна, доктор  
 економічних наук, професор

*Принятими дисертантом  
 критичною редакцією з психологією  
 управління, економікою по  
 енергетиці та іншої спеціалізації  
 Інституту економіки та управління  
 Харківського національного  
 університету будівництва та архітектури*

Харків – 2021

 Чорнодрови Т.В.

## АНОТАЦІЯ

*Смачило В.В.* Теоретико-методологічні засади управління кадровим потенціалом транспортних підприємств. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності); (051 - Економіка). – Харківський національний університет будівництва та архітектури Міністерство освіти і науки України, Харків, 2021. - Український державний університет залізничного транспорту Міністерство освіти і науки України, Харків, 2021.

Мета дисертаційної роботи полягає у розробленні теоретико-методологічних, концептуальних засад і методико-прикладних положень з управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на основі реалізації концепцій взаємної соціальної відповідальності та синергії в контексті забезпечення сталого розвитку.

Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

У першому розділі «Кадровий потенціал як соціально-економічна категорія» розглянуто питання щодо дефініції категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах; виконано рівнево-ієрархічне розмежування соціально-економічної категорії «кадровий потенціал», а також представлено квінтесенцію та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства» та «кадровий потенціал працівника».

Визначено критичні точки розбіжностей щодо розуміння категорії «кадровий потенціал підприємства» (КПП) в сучасній науковій думці: кваліфікаційно-правові, сутнісного навантаження та цільового спрямування. Відповідно до кожної розбіжності сформовано авторське бачення: 1) високий рівень кваліфікації та належність до штату працівників, які відповідають

вимогам посади; 2) наявна сукупність здібностей і можливостей кадрів підприємства, що мають кількісні та якісні характеристики; 3) досягнення сталого розвитку, який є найбільш містким поняттям, що не прив'язане ні до горизонтів здійснення, ні до часткових форм прояву, забезпечує врахування інтересів як співробітників, так і підприємства (гармонізація).

Осмислення різноманітних підходів до визначення сутності соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства» дозволило удосконалити теоретичний базис дослідження через уточнення сутності понять «кадровий потенціал підприємства» та «кадровий потенціал працівника» на підставі їх розгляду як відкритої соціально-економічної системи, які, на відміну від існуючих, характеризуються сукупністю здібностей і можливостей носіїв потенціалу (для підприємства) та сукупністю власних здібностей і можливостей (для працівника), що мають кількісні та якісні характеристики, необхідні підприємству задля сталого розвитку. Це дозволило розширити теоретичний базис дослідження та поглибити наукові знання про природу кадрових потенціалів.

Вивчення сутнісного навантаження категорій, що досліджуються, вимагає обґрунтування характеристик КПП. У сучасній економічній думці прийнято розмежовувати кількісні та якісні характеристики КПП при тому, що однакова величина (рівень) КПП може забезпечуватися як більшою чисельністю за низьких якісних характеристик, так і меншою чисельністю, але з більш високими якісними характеристиками.

Автором запропоновано поєднання бінарного та SMART-підходів у єдину процедуру формування масиву характеристик КПП, яка відображає чіткі критерії якісних і кількісних характеристик, що дозволяє із загальної їх множини відібрати такі, які б відповідали поставленим умовам і мали однозначне трактування сутнісного навантаження. У результаті відібрано 25 кількісно-якісних характеристик кадрового потенціалу, які в подальшому доцільно поєднати в компоненти та визначити показник або групу показників, що будуть використані для оцінювання рівня КПП.

Доведено наявність взаємозв'язку між цілями сталого розвитку і стратегіями розвитку України, регіону, м. Харкова і транспортної галузі та встановлено, що питання формування та розвитку кадрового потенціалу, та, відповідно, й управління ним, є першочерговим завданням на всіх рівнях ієрархії соціально-економічної системи, що актуалізує його для транспортних підприємств та вимагає врахування в стратегіях на рівні підприємства.

Врахування соціальної відповідальності під час управління кадровим потенціалом на транспортних підприємствах є необхідною умовою сталого розвитку. Під соціальною відповідальністю пропонується розуміти відповідальність людини, групи людей або суб'єктів господарювання за свої вчинки та дії, відповідно до моральних, етичних та нормативних принципів суспільства. Таке розуміння соціальної відповідальності дозволяє стверджувати, що вона повинна охоплювати всі рівні як підприємства, так і групи людей, які виражають його кадровий потенціал під час управлінських дій.

У другому розділі «Теоретико-методологічні аспекти управління кадровим потенціалом підприємств» визначено теоретико-методичний інструментарій управління кадровим потенціалом, досліджено концепцію синергії соціально-економічних систем взагалі та в управлінні кадровим потенціалом зокрема; розроблено механізм управління кадровим потенціалом підприємства.

Процес управління КПП на основі функціонально-процесного підходу дозволяє врахувати не лише функціональне наповнення, але й послідовність процесу та взаємозв'язки між окремими етапами. Базисні умови формування системи управління КПП, що відрізняють авторське представлення від існуючих, полягають у такому: триєдиність потенціалу як поєднання минулого, теперішнього та майбутнього; наявність/відсутність трудових взаємовідносин із носіями кадрового потенціалу; майбутній, теперішній та минулий КПП, яким здійснюється управління.

Обґрунтовано теоретико-методичні засади структуризації системи управління кадровим потенціалом підприємства, що, на відміну від

існуючих, базуються на визначенні змісту елементів системи за стадіями офіційних трудових відносин носіїв кадрового потенціалу з роботодавцями з врахуванням різних за часом реалізації видів кадрового потенціалу, що спрямовано на забезпечення ефективності управлінських процесів;

Розширено класифікацію методів управління кадровим потенціалом підприємства на основі ієрархічно-фасетного підходу, яка, на відміну від існуючих, доповнена класифікаційними ознаками «Категорія поколінь» (X-, Y-, Z-покоління) та «Прояв потенціалу» (*out*-управління й *in*-управління), що відрізняється більшою гнучкістю і дозволяє враховувати стадію, на якій здійснюється процес управління та особистісні характеристики носія кадрового потенціалу під час прийняття управлінських рішень;

Сформовано механізм управління кадровим потенціалом підприємства, що побудований на концептуальних засадах синергії взаємодії кадрового потенціалу підприємства в цілому та потенціалів його окремих працівників та який є складним динамічним процесом, який передбачає формування управлінських впливів зі зміни або підтримки відповідних видів кадрових потенціалів та дає змогу визначити ефективність управління, ідентифікувати наявність синергії, раціональність й оптимальність синергічної взаємодії.

Доповнено теоретичні положення синергічного управління кадровим потенціалом підприємства, які, на відміну від існуючих, враховують наявність двох типів синергічних ефектів, що виникають під час управління кадровим потенціалом, і двох джерел синергічного ефекту – кадрової й управлінської синергії. Це дозволило визначити синергічний ефект як певний додатковий результат, що виникає внаслідок управлінського впливу на взаємодіючу сукупність окремих кадрових потенціалів працівників підприємства з метою їх скоординованої дії задля забезпечення взаємного сталого розвитку.

У третьому розділі «Теоретико-методичний інструментарій оцінювання кадрового потенціалу підприємства» визначено теоретико-методичні засади структуризації кадрового потенціалу, виконано аналіз методичного

інструментарію оцінювання кадрового потенціалу, розроблено методику оцінювання кадрового потенціалу підприємства.

Вважаємо, що поєднання показників в певні складові є доцільним, оскільки сприяє їх упорядкуванню та комплексному визначенню слабких або сильних сторін КПП, які потребують додаткових управлінських дій на основі їх чисельного визначення. Крім того, з метою оцінювання можна використовувати інтегральні показники, які зводяться в загальне числове вираження величини кадрового потенціалу певним методом згортання, і це зручніше робити через складові та показники, які входять до цих компонент.

Усього було відібрано сім компонент (професійно-кваліфікаційний потенціал, освітній потенціал, психофізіологічний потенціал, соціально-гуманістичний потенціал, культурно-моральний потенціал, інноваційний потенціал, економіко-мотиваційний потенціал), за якими об'єднано кількісні та якісні характеристики кадрового потенціалу.

Запропоновано дворівневу систему оціночних показників кадрового потенціалу підприємства та окремого працівника, у якій, на відміну від існуючих, уніфіковані різновекторні кількісні та якісні показники. Її використання дозволить здійснювати ефективне управління кадровим потенціалом та сприятиме своєчасному впровадженню комплексу коригувальних заходів стратегічного розвитку підприємства.

Розроблено науково-методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу підприємства, який враховує дуальність соціально-економічної системи (складається з систем більш низького рівня та належить до системи більш високого рівня) та базується на оцінці сукупності окремих кадрових потенціалів працівників та підприємства загалом, що передбачає виконання чотирьох етапів: підготовчого, відбіркового, аналітичного та контрольного. Запропоновано під час оцінювання перевіряти розрахункові фактичні величини на: наявність синергії, яка виникає під час взаємодії окремих потенціалів; відповідність цільовому значенню, яке встановлено керівництвом; відповідність еталонному значенню, яке обумовлено

експертами або має математично обґрунтований характер; напрям динамічних змін величин кадрового потенціалу. Це дозволило розробити стратегічно-орієнтовані напрями розвитку підприємства та реалізувати оптимальний сценарій їх впровадження.

Розроблено методичний підхід до оцінювання ефективності управління кадровим потенціалом підприємства, який, на відміну від існуючих, враховує три рівні ефективності управління в розрізі сукупності показників та груп оцінюваних рівнів кадрового потенціалу (керівник, фахівець, робітник), що дозволяє врахувати інтереси як керівної системи, так і керованої з метою оптимізації процесу управління за його етапами.

У четвертому розділі «Сучасний стан та тенденції управління кадровим потенціалом транспортних підприємств» охарактеризовано підприємства транспортної галузі України, проаналізовано тренди та фактори впливу на кадровий потенціал транспортних підприємств, виконано оцінювання рівня кадрового потенціалу та ефективності управління ним.

Як і на будь-яку соціально-економічну систему, на КПТП здійснюють вплив різноманітні внутрішні та зовнішні детермінанти та екстерналії, що й характеризують його стан. Сучасні трансформації, викликані різнорівневими трендами певних чинників, специфікою загальноекономічною та галузевою, спричиняють як зміну систем управління, так і характеристики носіїв кадрового потенціалу.

Розроблено архітектоніку трансформації кадрового потенціалу транспортного підприємства, яка, на відміну від існуючих, враховує тенденції впливу внутрішніх і зовнішніх факторів, різнорівневих трендів і особливостей функціонування транспортної галузі на процес управління кадровим потенціалом транспортного підприємства, що дозволило визначити напрями зміни кількісних та якісних характеристик кадрового потенціалу та сприяло вибору найбільш дієвого управлінського інструментарію;

До найбільш значущих глобальних трендів впливу на управління КПТП визначено: зміну демографічної ситуації, що вплине на зростання

чисельності людей, їх вік; зміну питомої ваги поколінь X, Y та Z в загальній чисельності зайнятих в бік збільшення частки покоління Y та Z, що обумовлює поведінкові особливості працівників та, відповідно, управління ними; геополітичні трансформації, які посилять міграційні процеси, що позначатиметься на національних ринках праці; технологічний прогрес, який змінить саму сутність праці, зробить її гнучкою, доступною з будь-яких місць планети, переведе у віртуальний режим та обумовить зникнення старих і появу нових професій, посилить процеси роботизації та автоматизації праці, замінивши людину на машину; підвищення гнучкості та адаптивності самих управлінських процесів.

Результати проведених досліджень свідчать про розбалансування національної та галузевої трудових екосистем та управління економічними процесами в «ручному» режимі; скорочення чисельності зайнятих у сфері транспорту поєднується із зростаючою кількістю вакансій.

Указані тренди обумовлюють стиль управління та організацію трудового процесу на підприємствах, формують нові вимоги до компетентностей працівників (якісної складової кадрового потенціалу) та призводять до вивільнення значної чисельності працюючих, що, в свою чергу, вимагає їх працевлаштування, соціального забезпечення, перенавчання, адаптації.

У п'ятому розділі «Стратегічне управління кадровим потенціалом транспортних підприємств» розроблено стратегічний інструментарій управління кадровим потенціалом транспортних підприємств, запропоновано напрямки підвищення ефективності управління ним та сформовано концепцію соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортних підприємств.

Розроблено концептуальні положення соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на засадах забезпечення логічної взаємодії типових структурних складових (мети, завдань, суб'єкта, об'єкта, принципів, підходів, функцій управління, методик



та ін.), у яких системотворчою ознакою є імплементація соціальної відповідальності управління кадровим потенціалом транспортного підприємства в загальний управлінський процес, що в сукупності сприятиме розробці ефективних підходів і методів управління кадровим потенціалом та забезпеченню сталого розвитку підприємства.

Обґрунтовано теоретичні положення формування стратегій управління кадровим потенціалом підприємства, в основу яких покладено поєднання базово-орієнтованих параметрів ефективності управління та умов виникнення синергії взаємодії кадрових потенціалів підприємства і працівників, що є підставою для визначення чотирьох типів стратегій (удосконалюючі *human improving*, *management-improving* та *management&human improving*; підтримувальна *supporting*). Це дозволило забезпечити ефективність управління підприємством і його кадровим потенціалом у стратегічній перспективі.

Побудовано систему стратегій управління кадровим потенціалом підприємства, вибір яких, на відміну від існуючих, базується на комплексі критеріїв ефективності синергічної взаємодії різних рівнів кадрового потенціалу. Система стратегій структурована за стадіями офіційних трудових відносин носіїв кадрового потенціалу з роботодавцем та спрямована на формування регуляторів зменшення або усунення негативного впливу дестабілізуючих факторів внутрішнього та зовнішнього середовища діяльності підприємств, що дозволить отримати соціально-економічний ефект від реалізації стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства.

Побудовано модель соціально відповідального управління кадровим потенціалом підприємства, яка, на відміну від існуючих, розглядається як сукупність взаємозв'язаних аналітично-планової, організаційно-мотиваційної та контрольної функцій, а також інформаційного та структурно-функціонального забезпечення, що створюють основу для збалансованого формування та використання кадрового потенціалу підприємства.

*Ключові слова:* кадровий потенціал, управління кадровим потенціалом, стратегії управління кадровим потенціалом, система управління кадровим потенціалом, методи управління кадровим потенціалом, механізм управління кадровим потенціалом, соціально відповідальне управління кадровим потенціалом, модель управління кадровим потенціалом, синергічне управління кадровим потенціалом, транспорт, автомобільний транспорт, транспортні підприємства.

## ANNOTATION

*Smachylo V.V.* Theoretical and methodological principles of personnel potential management of transport enterprises. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Economics in specialty 08.00.04 – economics and enterprise management (by types of economic activity) (051 – Economics). – Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2021. – Ukrainian State University of Railway Transport of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2021.

The purpose of the dissertation is to develop theoretical and methodological, conceptual principles and methodological and applied provisions for the management of human resources of transport enterprises based on the implementation of the concepts of mutual social responsibility and synergy in the context of sustainable development.

The dissertation consists of an introduction, five chapters, conclusions, a list of sources and appendices.

The first section "Human Resources as a socio-economic category" addresses the definition of categories that determine the role of man in socio-economic processes; the level-hierarchical delimitation of the socio-economic category "human resources" is performed, and the quintessence and conceptual and

semantic analysis of the socio-economic category "human resources of the enterprise" and "human resources of the employee" are presented.

Critical points of disagreement on the understanding of the category of "human resources of the enterprise" (PPC) in modern scientific thought: qualification and legal, substantive workload and target direction. According to each discrepancy the author's vision is formed: 1) high level of qualification and belonging to the staff of employees who meet the requirements of the position; 2) the available set of abilities and capabilities of the personnel of the enterprise, which have quantitative and qualitative characteristics; 3) the achievement of sustainable development, which is the most capacious concept, which is not tied to the horizons of implementation or to partial forms of manifestation, ensures that the interests of both employees and the company (harmonization) are taken into account.

Understanding the various approaches to defining the essence of the socio-economic category "human resources of the enterprise" has improved the theoretical basis of the study by clarifying the essence of the concepts of "human resources of the enterprise" and "human resources" based on their consideration as an open socio-economic system. From the existing ones, are characterized by a set of abilities and capabilities of potential carriers (for the enterprise) and a set of own abilities and capabilities (for the employee), which have quantitative and qualitative characteristics necessary for the enterprise for sustainable development. This allowed to expand the theoretical basis of the study and deepen scientific knowledge about the nature of human resources.

The study of the essential load of the categories under study requires a justification of the characteristics of the checkpoint. In modern economic thought, it is customary to distinguish between quantitative and qualitative characteristics of the checkpoint, although the same value (level) of the checkpoint can be provided as a larger number with low quality characteristics, and a smaller number, but with higher quality characteristics.

The author proposes a combination of binary and SMART-approaches in a

single procedure for forming an array of PPC characteristics, which reflects clear criteria of qualitative and quantitative characteristics, which allows to select from their total set those that would meet the conditions and have a clear interpretation of the essential load. As a result, 25 quantitative and qualitative characteristics of human resources were selected, which in the future should be combined into components and determine the indicator or group of indicators that will be used to assess the level of PPC.

The relationship between the goals of sustainable development and development strategies of Ukraine, the region, Kharkiv and the transport sector is proved and it is established that the issues of formation and development of human resources, and, accordingly, its management, is a priority at all levels of the social hierarchy. economic system, which actualizes it for transport companies and requires consideration in strategies at the enterprise level.

Taking into account social responsibility when managing human resources at transport enterprises is a necessary condition for sustainable development. It is proposed to understand social responsibility as the responsibility of a person, group of people or business entities for their actions and deeds, in accordance with the moral, ethical and normative principles of society. This understanding of social responsibility suggests that it should cover all levels of both enterprises and groups of people who express its human potential during management actions.

The second section "Theoretical and methodological aspects of human resource management of enterprises" identifies theoretical and methodological tools for human resource management, explores the concept of synergy of socio-economic systems in general and human resource management in particular; the mechanism of management of personnel potential of the enterprise is developed.

The process of PPC management based on the functional-process approach allows to take into account not only the functional content, but also the sequence of the process and the relationship between the individual stages. The basic conditions for the formation of the checkpoint management system, which distinguish the author's representation from the existing ones, are as follows: the

trinity of potential as a combination of past, present and future; presence / absence of labor relations

*Keywords:* personnel potential, personnel potential management, personnel potential management strategies, personnel potential management system, personnel potential management methods, personnel potential management mechanism, socially responsible personnel potential management, personnel potential management model, synergistic personnel potential management, transport, road transport, transport enterprises.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації*

### *Монографії:*

1. Смачило В.В. Ефективність управління кадровим потенціалом на підприємстві. *Ефективність сучасного бізнесу в умовах динамічного середовища*: монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л.Л. Калініченко. Харків: ФОП Панов А.М., 2018. С. 293–297. (*Особистий внесок автора: розкрито критерії ефективності управлінського процесу кадровим потенціалом на підприємстві*).
2. Смачило В.В. Новітня парадигма та методологічні засади управління кадровим потенціалом підприємств транспорту: монографія. Харків: ФОП Панов А.М., 2019. 390 с. (18,9 д.а.).

*Публікації в наукових фахових виданнях України, що включені до міжнародних наукометричних баз:*

3. Смачило В.В., Колмакова О.М. Регулювання робочого часу як складова нематеріальної мотивації. *Україна: аспекти праці*. 2007. №8. С. 49–50. (*Міжнародна представленість журналу: Google Scholar*)  
(*Особистий внесок автора: розкрито управлінський аспект регулювання*

*робочого часу як елемента нематеріальної мотивації співробітників).*

4. Колмакова О.М., Смачило В.В., Губіна С.В. Оцінка ефективності управління персоналом кадровою службою. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2011. № 34. С. 370-374. *(Міжнародна представленість журналу: Google Scholar) (Особистий внесок автора: розкрито механізм оцінювання ефективності управління персоналом на основі BSC).*

5. Колмакова О.М., Смачило В.В. Адаптація системи збалансованих показників для оцінювання діяльності працівників транспортних підприємств. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2011. №33. С. 191–194. *(Міжнародна представленість журналу: Google Scholar) (Особистий внесок автора: розкрито особливості оцінювання працівників транспортних підприємств).*

6. Смачило В.В. Концептуальні засади соціально відповідального управління кадровим потенціалом підприємства. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2016. Вип. 2 (12). С. 227–237. *(Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, Index Copernicus).*

7. Смачило В.В. Управління кадровим потенціалом підприємства в контексті соціальної відповідальності. Академічний огляд. 2016. №1 (44). С. 119–126. *(Міжнародна представленість та індексація журналу: Polish Scholarly Bibliography (PBN), DOAJ, Google Scholar, Index Copernicus).*

8. Смачило В.В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства». Механізм регулювання економіки. 2016. №3. С. 53–65. *(Міжнародна представленість та індексація журналу: Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory / Ulrichsweb, Google Scholar та інші).*

9. Смачило В.В. Рівнево-ієрархічна демаркація соціально-економічної категорії «Кадровий потенціал». Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. 2016. Вип. 3(56). С. 138–155. *(Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, Index Copernicus).*

10. Смачило В.В. Теоретико-методичні аспекти оцінки трудового потенціалу регіону. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2016. Вип. 1 (11). С. 231–239. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Ulrich's Periodicals Directory, Index Copernicus*).

11. Смачило В.В., Халіна В. Ю. Теоретичні аспекти сестейнового розвитку: екологічна та соціальна відповідальність бізнесу. *Економічний форум*. 2016. № 2. С. 77–81. (Особистий внесок автора: розкрито базові положення соціальної відповідальності) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus*).

12. Смачило В.В., Халіна В.Ю. Проблеми експортоорієнтації промислових підприємств України. *Менеджмент і маркетинг інновацій*. 2016. №3. С. 272–282. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Emerging Sources Citation Index (Web of Science), Index Copernicus Journals, Google Академія, та інші*) (Особистий внесок автора: висвітлено роль кадрового потенціалу в економічному розвитку).

13. Смачило В.В. Теоретичні засади структуризації кадрового потенціалу підприємства. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. Вип. 2 (14). С. 215–225. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus*).

14. Смачило В.В. Устіловська А.С. Пріоритети та загрози трансформації зайнятості в Україні. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 1 (13). С. 204–211. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus*). (Особистий внесок автора: визначено основні напрямки трансформації зайнятості в Україні).

15. Смачило В.В., Халіна В.Ю., Мірошніченко О.В. Аналіз методичного інструментарію оцінювання кадрового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. №19.

URL: <http://global-national.in.ua/issue-19-2017/27-vipusk-19-zhovten-2017-r/3419-smachilo-v-v-khalina-v-yu-miroshnichenko-o-v-analiz-metodichnogo-instrumentariyu-otsinyuvannya-kadrovogo-potentsialu-pidpriemstva> (Дата

звернення: 13.05.2020) (*Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, Index Copernicus*) (*Особистий внесок автора: запропоновано ієрархічну структурно-логічну послідовність використання методичного інструментарію оцінювання кадрового потенціалу підприємства*).

16. Смачило В.В. Механізм управління кадровим потенціалом на основі концепції синергії. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2017. Вип. 2 (17). С. 171–182. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17svvoks.pdf> (Дата звернення: 20.04.2020) (*Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar*).

17. Смачило В.В. Оцінювання кадрового потенціалу на основі методу радару. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. №12/2. С. 52–54. (*Міжнародна представленість та індексація журналу: Index Copernicus*)

18. Смачило В.В. Методика оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві. *Україна: аспекти праці*. 2018. №1. С. 22–27. (*Міжнародна представленість журналу: Google Scholar*)

19. Смачило В.В., Луценко Н.О. Сучасні тенденції в сфері зайнятості: вітчизняний та міжнародний аспекти. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. Вип. 1 (15). С. 207–217. (*Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, Index Copernicus*) (*Особистий внесок автора: розкрито тенденції національного ринку праці*).

20. Смачило В.В. Обґрунтування методу оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. №10/1. С. 9–13. (*Міжнародна представленість та індексація журналу: Index Copernicus*).

21. Смачило В.В. Концепція синергії в соціально-економічних системах *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2018. Вип. 4 (69), т. 23. С. 81–85. (*Міжнародна представленість та індексація журналу: Index Copernicus*).

22. Калініченко Л.Л., Смачило В.В. Джерела синергічного ефекту в управлінні кадровим потенціалом на підприємстві. *Розвиток методів*



управління та господарювання на транспорті. 2018. № 3(64). С. 116–135. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus*) (Особистий внесок автора: визначено джерела синергічного ефекту під час управління кадровим потенціалом на підприємстві).

23. Смачило В.В., Шип К., Вєтрова В. Формування прогнозної моделі чисельності зайнятих на підприємствах транспорту. *Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Сер. «Економіка і управління»*. 2018. Вип. 42 (2). С. 32–44. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus*) (Особистий внесок автора: розкрито групування факторів впливу на кадровий потенціал підприємства та визначено силу впливу факторів на величину кадрового потенціалу підприємств транспорту).

24. Смачило В.В., Калініченко Л.Л., Аршава О.О. Обґрунтування факторів впливу на рівень зайнятості в транспортній галузі України. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*. 2018. Volume 8. Issue 2. P. 42–55. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus*) (Особистий внесок автора: запропоновано модель формування кількісного базису кадрового потенціалу підприємств сфери транспорту).

25. Смачило В.В., Халіна В.Ю. Диференціація методів управління кадровим потенціалом підприємства. *Соціальна економіка*. 2018. №56. С. 222–232. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, DOAJ, Index Copernicus*) (Особистий внесок автора: запропонована структуризація системи управління кадровим потенціалом на підприємстві та розширено класифікаційні ознаки методів управління кадровим потенціалом).

26. Смачило В.В., Цесельська К.А. Обґрунтування характеристик кадрового потенціалу підприємств. *Вісник ЖДТУ*. 2019. № 1 (87). С. 29–35. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar*) (Особистий внесок автора: обґрунтовано характеристики кадрового потенціалу підприємств).

27. Смачило В.В. Класифікація синергії в соціально-економічних

системах. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія.* 2019. № 3 (266). С. 155–178. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus* та інші).

28. Смачило В.В. Галузеві особливості в управлінні кадровим потенціалом транспортних підприємств. *Вісник ЖДТУ.* 2019. № 2 (88). С. 76–81. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar*)

29. Смачило В.В. Система оціночних показників кадрового потенціалу на підприємстві. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління.* 2019. Вип. 2 (42), т. 18. С. 58–70. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus*).

**Публікації в зарубіжних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз:**

30. Смачило В.В. Народжуваність в Україні: кластерний аналіз факторів впливу у регіональному розрізі. *Economic and law paradigm of modern society.* 2016. №1. С. 217–222 (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar*).

31. Kalinichenko L., Smachylo V., Nalyvaiko T. The influence of modern trends in labor on the formation of workforce capacity of the enterprises. *Innovative economics and management.* 2018. №3. С. 163–170. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar*) (Особистий внесок автора: розкрито різнорівневі тренди на рику праці та трансформації в сфері транспорту).

32. Смачило В.В. Стратегии управления кадровым потенциалом предприятий транспорта. *East European Science Journal.* 2019. №46. С. 24–30. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus*).

**Статті в інших виданнях:**

33. Смачило В.В., Корпан М.В. Дефініція категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах. *Траектория науки: электронный научный журнал*. 2016. № 1(6). URL: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/34> (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar*) (Особистий внесок автора: розкрито еволюцію людини в процесі праці та місце кадрового потенціалу в загальній системі категорій).

34. Смачило В.В., Корпан М.В. Аналіз детермінантів впливу на кадровий потенціал підприємства. *Молодий вчений*. 2017. № 4.4 (44.4). С. 103–107. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar OAJI, Research Bible, Index Copernicus*) (Особистий внесок автора: розкрито фактори впливу на кадровий потенціал підприємства та побудовано математичну модель).

35. Smachylo V.V. Personal potential management system at the enterprise. *Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики: Щорічний збірник наукових робіт*. Харків: НФаУ. 2019. С. 85–86.

**Тези доповідей і матеріали науково-практичних конференцій:**

36. Смачило В.В. Кадровий потенціал будівельних підприємств. *Управління економічним потенціалом підприємства*. Тези доповідей II Всеукраїнської науково-практичної конференції 15 жовтня 2010р., Харків., ХДУХТ, С. 185-186.

37. Смачило В.В., Губіна С.В. Оцінка ефективності управління персоналом. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф.* 16 груд. 2011 р. Донецьк: Вид-во «Ноулідж», 2011. С. 139–143. (Особистий внесок автора: розкрито

положення щодо ефективності управління персоналом).

38. Смачило В.В. Исследование подходов к оценке эффективности управления персоналом предприятия. *Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку*: Матеріали III науково-практичної конференції (4 листопада 2014р.): Збірник. Х.: ФОП Шейніна О.В., 2014. С. 323–326.

39. Смачило В.В., Білоус В.О. Оцінювання ефективності управління персоналом. *Naukowa mysl informacyjnej powieki – 2014: materialy X Miedzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji*. Volume 5. Ekonomiczne nauki. Przemysl: Nauka I studia. Str. 33–35. (Особистий внесок автора: розкрито сутність оцінювання ефективності управління персоналом).

40. Смачило В.В., Халина В.Ю. Инструменты регионального развития трудового потенциала. *Problems and Prospects of Territories' Socio-Economic Development*. Conference Proceedings of the 5th International Scientific Conference, April 14–17, 2016, Opole, Poland, 2016. P. 69–72. (Особистий внесок автора: розкрито особливості трудового потенціалу в межах регіону).

41. Смачило В.В. Соціально відповідальне управління кадровим потенціалом. *Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики*: збірник наукових статей IV Міжнародної науково-практичної Internet-конференції (м. Харків, 24-25 березня 2016 р.) / ред. кол.: В.В. Малий, М.М. Слободянюк, А.Б. Ольховська та ін. Харків: НФаУ, 2016. С. 610-613.

42. Смачило В.В. Дослідження принципів соціально-відповідального управління персоналом. *Теорія та практика менеджменту*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 19 трав. 2016 р. Т. 33. Луцьк, 2016. С. 201–203.

43. Смачило В.В. Сучасна парадигма управління кадровим потенціалом підприємства. *Пріоритети розвитку національної економіки в контексті євроінтеграційних та глобальних викликів*: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції. Ч. 2. Харків: ХНУБА. 2016. С. 100–102.

44. Смачило В.В. Принципи соціально-відповідального управління

персоналом підприємства. *Міжнародні транспортні коридори та корпоративна логістика: Вісник економіки транспорту і промисловості. Матеріали Дванадцятої міжнар. наук.-практ. конф. Харків: УкрДУЗТ, 2016. Вип. 54 (спецвипуск). С. 98–99.*

45. Смачило В.В., Халіна В.Ю. Трудовий потенціал України: концепція та аналіз. *Україна – Болгарія – Європейський Союз: сучасний стан та перспективи: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., 24 вер.–1 жовт. 2016 р. Варна, Болгарія: Издательство «Наука и икономика», 2016. С. 284–288. (Особистий внесок автора: розкрито концепцію трудового потенціалу та динаміку його розвитку).*

46. Смачило В.В. Управління кадровим потенціалом підприємств на засадах соціальної відповідальності. *Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку: зб. матеріалів V Наук.-практ. конф. з міжнар. участю, 1 лист. 2016 р. Харків: Монограф, 2016. С. 334–335.*

47. Смачило В.В., Білоус В.О. Дослідження категорії «організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом підприємства». *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 8 груд. 2016 р. Ч. 4. Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2016. С. 207–209. (Особистий внесок автора: розкрито категорію «організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом підприємства»).*

48. Смачило В.В., Белоус В.О. Разграничение кадрового и трудового потенциала предприятия. *Экономика. Менеджмент. Наука вчера, сегодня, завтра. Economy. Zarządzanie.nauka wczoraj, dziś, jutro. 28 лют. 2016. Варшава. Dimond trading tour, 2016. С. 28–31. (Особистий внесок автора: обґрунтовано розмежування трудового та кадрового потенціалів).*

49. Смачило В.В. Дослідження підходів щодо дефініції «кадровий потенціал підприємства». *Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики: зб. наукових робіт щорічної V Міжнар. наук.-практ. дистанційної конф. 30–31 бер. 2017 р. Харків: НФаУ, 2017. С. 406–412.*

50. Смачило В.В. Формування кадрового резерву підприємства як елемент соціальної відповідальності. *International Scientific and Practical Conference «STABICONsystems – 2017»*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 27–29 квіт. 2017 р. Суми, 2017. С. 113–114.

51. Смачило В.В., Халіна В.Ю. Теоретико-методичні аспекти оцінки рівня соціальної відповідальності учасників процесу управління кадровим потенціалом. *The Modern Trends in the Development of Business Social Responsibility. Conference Proceedings: International Scientific Conference, May 19th, 2017. Lisbon, Portugal: Baltija Publishing, 2017. P. 243–246.* (Особистий внесок автора: сформовано показники оцінювання соціальної відповідальності та структурно-логічну схему наслідків)

52. Смачило В.В. Формування кадрового потенціалу як пріоритет сталого розвитку. *Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика*: матеріали Тринадцятої наук.-практ. між нар. конф., 8–10 черв. 2017 р. Харків: *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 2017. С. 335–337.

53. Smachylo V. Khalina V. Assessment of the level of social responsibility of the participants in the management of the cadre potential of the enterprise. *Современные технологии науки и образования: европейские аспекты*: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. Т. 1 Херсон, Познань: Издательство ЧП Вышемирский В.С., 2017. С.40–44. (Особистий внесок автора: розкрито необхідність мотивації до взаємної соціальної відповідальності).

54. Смачило В.В., Підлісний Д.К. Трансформація форм зайнятості. *Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України на шляху до євроінтеграції*: матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. Ч. 1. Харків: ХНУБА, 2017. С. 208–209. (Особистий внесок автора: розкрито нетрадиційні форми зайнятості).

55. Смачило В.В. Оцінювання кадрового потенціалу підприємств на основі методу радару. *Актуальні проблеми управління соціально-*

*економічними системами*: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 7 груд. 2017р. Ч. 3. Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2017. С. 142–144.

56. Смачило В.В. Ієрархія імплементації цілей сталого розвитку в нормативно-правове поле України. *Сталий розвиток 2030: правова, економічна, соціальна, екологічна та політична складові*: матеріали Міжнар. міждисциплінарної конф. (Будапешт, Угорщина). Будапешт, 2017. С. 15–17.

57. Smachylo V. Khalina V. Miroshnychenko O. Study of methodological instrumentation to evaluate personnel potential capacity of enterprise. *Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток*: матеріали X Ювілейної Міжнар. наук.-практ. конф. Ч 2. Харків: ХНУБА, 2018. С. 15. (*Особистий внесок автора: розкрито необхідність дворівневої оцінки кадрового потенціалу*).

58. Смачило В.В. Соціальна відповідальність в управлінні кадровим потенціалом підприємницьких структур. *Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 26–27 квіт. 2018 р. Т. 1. Дніпро: Нац. метал. Академія України, 2018. С. 314–315.

59. Смачило В.В. Управління кадровим потенціалом на засадах синергії. *Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики*: Щорічний збірник наукових робіт. Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. дистанційної конф., 22–23 березня 2018 р. Харків: НФаУ, 2018. С. 210–212.

60. Смачило В.В. Щодо оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*: матеріали XXV Міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD-2018, 16–18 трав. 2018 р. Ч. III. Харків: НТУ «ХП», 2018. С. 263.

61. Смачило В.В. Критерії ефективності процесу управління кадровим потенціалом підприємств. *Ефективність підприємства – інноваційні технології та економічні рішення*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., 7–8 червня 2018 р. Харків: ХНУБА, 2018. С. 109–110.

62. Smachylo V.V. Formation of the strategy of management of personnel potential on the basis of clustering. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: матеріали Сьомої міжнар. наук.-практ. конф., 14–15 вересня 2018 р. Одеса: Атлант, 2018. С. 103–104.

63. Smachylo V., Nalyvaiko T. Influence of current labor trends on management of personnel of enterprise. *Imperatives of civil society development in promoting national competitiveness: Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference*. Volume II, December 13–14 2018. Batumi, Georgia: Publishing House «Kalmosani», 2018. P. 113–115. (*Особистий внесок автора: розкрито сучасні тренди ринку праці*).

64. Смачило В.В. Щодо ефективності управління соціально-економічними системами. *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами*: матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 7 груд. 2018 р. Ч. 1. Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2018. С. 398–399.

65. Смачило В.В. Ринок праці в сфері транспорту Харківського регіону. *Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти*: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. Харків, 1–28 лютого 2019 р. Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2019. С. 33.

66. Смачило В.В. Реформування транспортної сфери України. *Напрями розвитку технологічних систем і логістики в АПВ*: зб. матеріалів Міжнародної наук.-практ. інтернет-конф. Харків, 2019. С. 24–25.

67. Smachylo V.V. Definition personnel potential of the enterprise. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*: матеріали XXVII Міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD-2019, 15-17 трав. 2019р. Ч. III. Харків: НТУ «ХП», 2019. С. 76.

68. Смачило В.В., Наливайко Т.Л. Ідентифікація поняття «транспортне підприємство». Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції. «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток». Харків: ХНУБА, ФОП Панов А. М., 2019.



С. 109-111. *(Особистий внесок автора: розкрито сутність поняття «транспортне підприємство»).*

69. Смачило В.В. Дефініція соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства». *Модернізація економіки: сучасні реалії, прогнозні сценарії та перспективи розвитку: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2019 р. Херсон: Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2019. С. 238–239.*

70. Смачило В.В., Халіна В.Ю., Колмакова О.М., Устіловська А.С. Прогнозування розвитку соціально-економічних систем в умовах геополітичних трансформацій. *Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика: матеріали П'ятнадцятої наук.-практ. між нар. конф. Харків: Видавництво УкрДУЗТу, 2019. С. 170 (Особистий внесок автора: розкрито питання прогнозування показників сфери праці).*

#### ***Авторські свідоцтва:***

71. Смачило В.В. «Механізм управління кадровим потенціалом на основі концепції синергії». Авторське свідоцтво №79761 від 13.06.2018 р.;

72. Смачило В.В. «Методика оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві». Авторське свідоцтво №79919 від 26.06.2018 р.;

73. Смачило В.В. «Концепція синергії в соціально-економічних системах». Авторське свідоцтво № 88722 від 21.05.2019 р.;

74. Смачило В.В. «Обґрунтування методу оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві». Авторське свідоцтво № 88721 від 21.05.2019 р.;

75. Смачило В.В., Баляба В.О. «Оцінка соціальної відповідальності будівельного підприємства». Авторське свідоцтво №69325 від 22.12.2016 р.;

76. Смачило В.В., Устіловська А.С. «Пріоритети та загрози трансформації зайнятості в Україні». Авторське свідоцтво №80397 від 19.07.2018 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП	28
РОЗДІЛ 1. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ	43
Дефініція категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах	43
Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально- економічної категорії «кадровий потенціал підприємства»	73
Обґрунтування характеристик кадрового потенціалу підприємства	93
Висновок до розділу 1	106
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ	108
Теоретико-методичний інструментарій управління кадровим потенціалом підприємства	108
я синергії в існуванні соціально-економічних систем	Концепції 155
Концепція синергії в управлінні кадровим потенціалом підприємства	186
Висновок до розділу 2	202
РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	204
Теоретико-методичні засади структуризації кадрового потенціалу підприємства	204
Аналіз методичного інструментарію оцінювання кадрового потенціалу підприємства	228
оцінювання кадрового потенціалу підприємства	Методика 247
Висновки до розділу 3	260
РОЗДІЛ 4. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ	

КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ	262
Підприємства транспортної сфери України: сутність, класифікація та особливості	262
Тренди та фактори впливу на кадровий потенціал транспортних підприємств: аналітичний огляд	281
Оцінювання рівня кадрового потенціалу та ефективності управління ним на підприємствах транспорту	325
Висновки до розділу 4	339
РОЗДІЛ 5. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ	342
Стратегічний інструментарій управління кадровим потенціалом транспортних підприємств	342
Підвищення ефективності управління кадровим потенціалом транспортних підприємств	358
Концепція соціально відповідального управління кадровим потенціалом на транспортних підприємствах	368
Висновки до розділу 5	391
ВИСНОВКИ	395
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	400
ДОДАТКИ	449

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Стрімкі трансформаційні процеси, якими охоплені всі сфери соціально-економічного життя України в аспекті глобалізаційних та євроінтеграційних викликів, вимагають перегляду та оновлення багатьох управлінських парадигм, тобто побудови концептуально нових підходів до формування бізнес-процесів за всією ієрархією економічної системи. Визначним сучасним трендом є зростання ролі людини в бізнес-середовищі, що надає соціального забарвлення зазвичай виключно економічним явищам та процесам. Формування доданої вартості базується на нематеріальних детермінантах, генеруючи значні прибутки лише за рахунок людського фактору, точніше, прояву його інтелектуальної складової. Окрім того, проводиться оцінка впливу людського фактору на всіх стадіях економічного циклу з метою нівелювання його негативного впливу на навколишнє середовище, формуються нові цінності на основі толерантності та відповідальності, що забезпечує сталий розвиток суб'єктів господарювання.

Транспортна галузь займає важливе місце в економіці України, що визначається не лише прямим економічним впливом на ВВП (частка у валовій доданій вартості становить близько 8%), ринок праці (6% загальної чисельності зайняті в сфері транспорту) та бізнес (6% всіх суб'єктів господарювання діють саме в цій сфері), але й опосередкованим, адже розвинена транспортна інфраструктура спричиняє мультиплікативний ефект у вигляді підвищення доступності інвесторів, туристів та власних громадян до будь-якої місцевості України. На важливості забезпечення збереження та розвитку професійного кадрового потенціалу в сфері транспорту наголошено в «Національній транспортній стратегії на період до 2030 року» (розпорядження КМУ № 430-р від 30.05.2018р.). Зазначене вимагає переосмислення теоретико-методологічних засад управління кадровим

потенціалом підприємств, що надало б поштовх до розвитку галузі транспорту та суміжних галузей в цілому.

Управління в сфері праці є популярною областю дослідження, у якій слід відмітити велику кількість публікацій та ґрунтовних наукових досліджень. Серед фундаментальних дослідників у цій царині відзначимо Л.О. Українську, О.А. Грیشнову, Е.М. Лібанову, Л.В. Шаульську, К.А. Андрющенко, роботи яких стали базисом вивчення тенденцій ринку праці, управління людським потенціалом та капіталом, а також їх інтелектуальною складовою. Теоретичною базою дослідження в сфері управління кадровим потенціалом, уособленням якого є кадри підприємства, стали праці вітчизняних дослідників Т.В. Білорус, В.М. Гриньової, М.Є. Рогози, Л.Д. Гармідер, де висвітлювалися питання його формування, оцінювання, розвитку та, в цілому, управління в різноманітному контексті. Відомими вітчизняними дослідниками в області економіки транспорту є В.Л. Дикань, О.Г. Кірдіна, В.Г. Шинкаренко, О.Г. Дейнека, І.А. Дмитрієв, О.О. Євсєєва, О.І. Зоріна, І.Ю. Зайцева, О.В. Дикань, І.В. Чорнобровка, В.П. Третьак, напрацювання яких присвячені вивченню особливостей діяльності транспортного комплексу й окремих сфер функціонування підприємств в розрізі видів транспорту.

Наукові дослідження в сфері праці, управління персоналом та його потенціалом з урахуванням специфіки транспорту відображені в науковому здобутку такої плеяди науковців, як Л.Л. Калініченко, В.В. Дикань, В.В. Компанієць, О.М. Криворучко, Л.О. Позднякова, І.В. Токмакова, В.О. Овчиннікова, Н.Є. Каличева.

Науковим підґрунтям дослідження синергії в економічній сфері слід вважати роботи зарубіжних науковців І. Ансофа, Г. Хакена, І. Пригожина, С. Кнола, М. Портера, П. Даума, П. Корнінга, А. Дамодорона, С. Чатерджі, де розглядалися питання визначення сутності синергії та синергічного ефекту, ідентифікації типів синергії та її чинників, впровадження й оцінювання синергії в різних соціально-економічних системах.

Не залишилося поза увагою питання сутності, класифікації та оцінювання синергії й у вітчизняній науковій думці, де слід відзначити напрацювання таких авторів, як О.Г. Янковий, Л.Д. Водянка, І.В. Яскал, В.І. Скіцько, О.В. Чернецька, В.П. Решетило, О.В. Гошовська, А. Ліманський, Ж.В. Поплавська, Є.І. Ходаківська та І.Є. Януль, О.Г. Підвальна, О.В. Хитра, Л.С. Кухній. У працях указаних науковців розглядався синергетичний підхід та явище синергії в управлінні підприємствами, персоналом підприємства, стратегічному менеджменті з позицій інтеграції суб'єктів ринкових відносин.

Віддаючи належне наявним дослідженням, слід відмітити відсутність комплексного підходу до управління кадровим потенціалом транспортних підприємств, недостатнє висвітлення проблематики управління ним з урахуванням принципів соціальної відповідальності, явища синергії та критеріїв ефективності.

Враховуючи наукові здобутки та практичні результати, отримані науковцями, що працюють в цій сфері, постає необхідність у розробці теоретико-методологічних, концептуальних засад і методико-прикладних положень щодо управління кадровим потенціалом на транспортному підприємстві і урахуванням сучасних глобальних трендів у сфері праці, концепцій управління, що сприяло б сталому розвитку підприємств сфери транспорту та реалізації потенціалу їх працівників.

Усі ці обставини зумовили вибір теми дисертаційної роботи, визначили предмет, об'єкт, основну мету і завдання дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Наукові результати і висновки дисертаційного дослідження є складовою частиною розробок Харківського національного університету будівництва та архітектури в межах науково-дослідної роботи кафедри економіки за темами: «Актуальні проблеми та напрями розвитку потенціалу соціально-економічних систем в умовах конкуренції» (номер державної реєстрації 0115U001897), де автором розкрито принципи соціально відповідального управління та його механізм відносно кадрів підприємства; «Дорожня карта

розвитку кадрового потенціалу підприємств будівельної галузі» (номер державної реєстрації 0117U003864), де автором розкрито теоретико-методологічні аспекти оцінювання та управління кадровим потенціалом на підприємствах; «Ефективність сучасного бізнесу в умовах динамічного середовища» (номер державної реєстрації 0118U001939), де автором розкрито методичний підхід до ефективності управління кадровим потенціалом на підприємстві; «Проблеми адаптації соціально-економічних систем до екзогенних змін» (номер державної реєстрації 0118U001941), де автором розкрито сучасні тренди та трансформації в управлінні кадровим потенціалом за рівнями ієрархічного впливу сфери транспорту; «Забезпечення національної економічної безпеки в умовах геополітичних трансформацій» (номер державної реєстрації 0118U001942), де автором розкрито роль ефективного управління кадровим потенціалом на підприємствах в гарантуванні його економічної безпеки та визначено роль управління кадровим потенціалом у безпеці регіональної та національної соціально-економічних систем.

**Мета та завдання дослідження.** Мета дисертаційної роботи полягає у розробленні теоретико-методологічних, концептуальних засад і методико-прикладних положень з управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на основі реалізації концепцій взаємної соціальної відповідальності та синергії в контексті забезпечення сталого розвитку.

Мета дисертаційного дослідження зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- розробити науково-методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу підприємств;
- сформулювати концепцію соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортних підприємств;
- запропонувати механізм управління кадровим потенціалом підприємства з урахуванням концепції синергії та критеріїв ефективності;
- сформулювати теоретико-методологічні засади розроблення стратегій

управління кадровим потенціалом транспортних підприємств;

- розвинути теоретичні положення щодо дефініції кадрового потенціалу підприємств та його ієрархічного застосування;

- дослідити тренди та фактори впливу на кадровий потенціал транспортних підприємств;

- розробити методичний підхід вибору стратегій управління кадровим потенціалом транспортного підприємства з урахуванням дуальності системи та концепції синергії;

- сформувати систему оціночних показників кадрового потенціалу підприємства;

- удосконалити методичний підхід до оцінювання ефективності управління кадровим потенціалом підприємства;

- розробити модель соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортного підприємства;

- структурувати систему управління кадровим потенціалом підприємства;

- класифікувати методи управління кадровим потенціалом підприємства;

- розширити теоретичні положення синергії як явища в соціально-економічних системах і синергічного управління кадровим потенціалом підприємства.

**Об'єкт дослідження** – процес управління кадровим потенціалом транспортних підприємств в умовах динамічних змін зовнішнього та внутрішнього середовищ.

**Предмет дослідження** – теоретико-методологічні засади, методичні підходи та прикладні положення управління кадровим потенціалом транспортних підприємств.

**Методи дослідження.** Для досягнення поставленої мети та виконання означених завдань було використано ряд загальнонаукових і спеціальних методів дослідження: *семантично-етимологічний аналіз* – для визначення



сутнісного навантаження понять; *монографічний* – для узагальнення існуючого досвіду управління людиною в процесі праці; *історичний* – для дослідження еволюції ролі людини в управлінському процесі; *абстрактно-логічний* – для теоретичного узагальнення, формування висновків та рекомендацій; *ієрархічно-фасеточний* – для систематизації та класифікації типів синергії, методів управління кадровим потенціалом на підприємстві; *методи аналізу та синтезу* – для визначення складових кадрового потенціалу на підприємстві; *системний підхід* – для розгляду кадрового потенціалу підприємства як соціально-економічної системи; *статистичного аналізу та графічний* – для виявлення та візуалізації тенденцій ринку праці; *процесний підхід* – для розгляду управління як процесу; *бінарний підхід* – для обґрунтування складових, показників кадрового потенціалу на підприємстві та факторів впливу; *ієрархій* – для обґрунтування методів оцінювання рівня кадрового потенціалу підприємств; *радару* – для визначення рівня кадрового потенціалу підприємства та його працівників; *експертний та розрахунково-аналітичний* – для визначення оціночних показників кадрового потенціалу на підприємствах транспорту та для встановлення рівня синергії під час управління ним; *SMART-підхід* – для обґрунтування критеріїв відбору характеристик кадрового потенціалу на підприємстві; *кореляційно-регресійного аналізу* – для обґрунтування сили впливу факторів на рівень зайнятості в сфері транспорту та побудови моделі; *експоненціального згладжування та мінімаксної нормалізації* – для вирівнювання статистичних даних, що стали основою моделювання; *статистичного групування* – для визначення груп за оціночними шкалами; *кластерного аналізу* – для групування однорідної сукупності підприємств транспорту; *матричний* – для формування квадрантів матриць-стратегій управління кадровим потенціалом транспортних підприємств.

**Інформаційну базу дослідження** склали законодавчі та нормативні акти України у сфері праці та діяльності транспорту, стратегічні документи розвитку підприємств транспорту, публікації вітчизняних і зарубіжних

науковців, монографічні дослідження фахівців з питань управління кадрами та кадровим потенціалом підприємств, дані офіційної статистики та звітність підприємств транспорту, ресурси мережі Інтернет.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в розробці теоретико-методологічних, концептуальних засад і методичних положень управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на основі реалізації концепцій взаємної соціальної відповідальності та синергії в контексті забезпечення сталого розвитку. Найбільш важливі результати дослідження, що містять елементи наукової новизни, полягають у такому:

*уперше:*

- розроблено науково-методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу підприємства, який враховує дуальність соціально-економічної системи (складається з систем більш низького рівня та належить до системи більш високого рівня) та базується на оцінці сукупності окремих кадрових потенціалів працівників та підприємства загалом, що передбачає виконання чотирьох етапів: підготовчого, відбіркового, аналітичного та контрольного. Запропоновано під час оцінювання перевіряти розрахункові фактичні величини на: наявність синергії, яка виникає під час взаємодії окремих потенціалів; відповідність цільовому значенню, яке встановлено керівництвом; відповідність еталонному значенню, яке обумовлено експертами або має математично обґрунтований характер; напрям динамічних змін величин кадрового потенціалу. Це дозволило розробити стратегічно-орієнтовані напрями розвитку підприємства та реалізувати оптимальний сценарій їх впровадження;

- розроблено концептуальні положення соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на засадах забезпечення логічної взаємодії типових структурних складових (мети, завдань, суб'єкта, об'єкта, принципів, підходів, функцій управління, методик та ін.), у яких системоутворюючою ознакою є імплементація соціальної відповідальності управління кадровим потенціалом транспортного

підприємства в загальний управлінський процес, що в сукупності сприятиме розробці ефективних підходів і методів управління кадровим потенціалом та забезпеченню сталого розвитку підприємства;

- сформовано механізм управління кадровим потенціалом підприємства, що побудований на концептуальних засадах синергії взаємодії кадрового потенціалу підприємства в цілому та потенціалів його окремих працівників та який є складним динамічним процесом, який передбачає формування управлінських впливів зі зміни або підтримки відповідних видів кадрових потенціалів та дає змогу визначити ефективність управління, ідентифікувати наявність синергії, раціональність й оптимальність синергічної взаємодії;

- обґрунтовано теоретичні положення формування стратегій управління кадровим потенціалом підприємства, в основу яких покладено поєднання базово-орієнтованих параметрів ефективності управління та умов виникнення синергії взаємодії кадрових потенціалів підприємства і працівників, що є підставою для визначення чотирьох типів стратегій (удосконалюючі *human improving*, *management-improving* та *management&human improving*; підтримувальна *supporting*). Це дозволило забезпечити ефективність управління підприємством і його кадровим потенціалом у стратегічній перспективі;

***удосконалено:***

- теоретичний базис дослідження через уточнення сутності понять «кадровий потенціал підприємства» та «кадровий потенціал працівника» на підставі їх розгляду як відкритої соціально-економічної системи, які, на відміну від існуючих, характеризуються сукупністю здібностей і можливостей носіїв потенціалу (для підприємства) та сукупністю власних здібностей і можливостей (для працівника), що мають кількісні та якісні характеристики, необхідні підприємству задля сталого розвитку. Це дозволило розширити теоретичний базис дослідження та поглибити наукові знання про природу кадрових потенціалів;

- архітектоніку трансформації кадрового потенціалу транспортного підприємства, яка, на відміну від існуючих, враховує тенденції впливу внутрішніх і зовнішніх факторів, різнорівневих трендів і особливостей функціонування транспортної галузі на процес управління кадровим потенціалом транспортного підприємства, що дозволило визначити напрями зміни кількісних та якісних характеристик кадрового потенціалу та сприяло вибору найбільш дієвого управлінського інструментарію;

- систему стратегій управління кадровим потенціалом транспортного підприємства, вибір яких, на відміну від існуючих, базується на комплексі критеріїв ефективності синергічної взаємодії різних рівнів кадрового потенціалу. Система стратегій структурована за стадіями офіційних трудових відносин носіїв кадрового потенціалу з роботодавцем та спрямована на формування регуляторів зменшення або усунення негативного впливу дестабілізуючих факторів внутрішнього та зовнішнього середовищ діяльності підприємств, що дозволить отримати соціально-економічний ефект від реалізації стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства;

- дворівневу систему оціночних показників кадрового потенціалу підприємства та окремого працівника, у якій, на відміну від існуючих, уніфіковані різновекторні кількісні та якісні показники. Її використання дозволить здійснювати ефективне управління кадровим потенціалом та сприятиме своєчасному впровадженню комплексу коригувальних заходів стратегічного розвитку підприємства;

- методичний підхід до оцінювання ефективності управління кадровим потенціалом підприємства, який, на відміну від існуючих, враховує три рівні ефективності управління в розрізі сукупності досліджуваних компонент і рівнів кадрового потенціалу (керівник, фахівець, робітник). Це дозволяє врахувати інтереси як керівної системи, так і керованої з метою оптимізації процесу управління за його етапами;

- модель соціально відповідального управління кадровим потенціалом

транспортного підприємства, яка, на відміну від існуючих, розглядається як сукупність взаємозв'язаних аналітично-планової, організаційно-мотиваційної та контрольної функцій, а також інформаційного та структурно-функціонального забезпечення, що створюють основу для збалансованого формування та використання кадрового потенціалу підприємства;

***дістало подальшого розвитку:***

- теоретико-методичні засади структуризації системи управління кадровим потенціалом підприємства, що, на відміну від існуючих, базуються на визначенні змісту елементів системи за стадіями офіційних трудових відносин носіїв кадрового потенціалу з роботодавцями з врахуванням різних за часом реалізації видів кадрового потенціалу, що спрямовано на забезпечення ефективності управлінських процесів;

- класифікація методів управління кадровим потенціалом підприємства на основі ієрархічно-фасетного підходу, яка, на відміну від існуючих, доповнена класифікаційними ознаками «Категорія поколінь» (X-, Y-, Z-покоління) та «Прояв потенціалу» (*out*-управління й *in*-управління), що відрізняється більшою гнучкістю і дозволяє враховувати стадію, на якій здійснюється процес управління та особистісні характеристики носія кадрового потенціалу під час прийняття управлінських рішень;

- теоретичні положення синергічного управління кадровим потенціалом підприємства, які, на відміну від існуючих, враховують наявність двох типів синергічних ефектів, що виникають під час управління кадровим потенціалом, і двох джерел синергічного ефекту – кадрової й управлінської синергії. Це дозволило визначити синергічний ефект як певний додатковий результат, що виникає внаслідок управлінського впливу на взаємодіючу сукупність окремих кадрових потенціалів працівників підприємства з метою їх скоординованої дії задля забезпечення взаємного сталого розвитку.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що обґрунтовані в дисертації методичні підходи, теоретичні висновки і

практичні рекомендації можуть бути використані в процесі управління кадровим потенціалом підприємств, дозволять підвищити ефективність управлінських рішень щодо розвитку кадрового потенціалу та реалізації процесу управління на підприємствах транспорту та в інших сферах економіки.

Результати дисертаційного дослідження отримали практичне застосування. Зокрема, методика оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві була впроваджена в систему менеджменту ЕЦВРНГО ГПУ «Шебелинкагазвидобування» (акти впровадження №2 і №3 від 15.01.2018р.); окремі положення методики оцінювання кадрового потенціалу на підприємствах було апробовано на даних ПрАТ «Трест Житлобуд-1» (акт впровадження №8 від 15.12.2017р.), ТОВ «САТП – 2001» (акт впровадження №18 від 04.04.2019р.) та ТОВ «Горавтотранс» (акт впровадження №83/249 від 23.05.2019р.); положення щодо управління кадровим потенціалом з урахуванням синергії впроваджено в діяльності ПП «Аксікон» (акт впровадження №5/109 від 11.04.2019р.); методика оцінювання кадрового потенціалу та методичний інструментарій з урахуванням теорії поколінь було впроваджено у ПАТ «КАТП-2006» (акт впровадження №68-41 від 27.05.2019р.), АТ «Восток» (акт впровадження №128-19 від 16.04.2019р.); модель управління кадровим потенціалом на засадах соціальної відповідальності керівництва та працівників підприємства апробовано у ТОВ «М.С.А.» (акт впровадження №8 від 09.04.2019р.); методичний підхід до вибору стратегій управління кадровим потенціалом підприємств за стадіями трудових відносин «працівник-роботодавець» розглянуто та рекомендовано до використання в діяльності Харківського обласного центру зайнятості (акт впровадження №251/19-А від 17.04.2019р.).

Теоретичні положення синергічного управління кадровим потенціалом та соціально відповідального управління кадровим потенціалом на підприємствах використано в діяльності громадської організації «Лабораторія креативних ідей» (акт впровадження №б/н від 17.06.2019р.) під

час проведення навчання та тренінгів.

Теоретичні та практичні розробки, що представлені в дисертаційному дослідженні використовувалися в освітньому процесі Харківського національного університету будівництва та архітектури під час викладання навчальних дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Соціальна відповідальність», «Європейські практики стійкого розвитку кадрового потенціалу» та під час виконання випускних кваліфікаційних робіт магістрів, що підтверджується актом впровадження (акт впровадження №117/250 від 20.06.2019р.).

Наукову розробку «Трудовий потенціал України: концепція та аналіз» відмічено в Аналітичній записці Міжнародної науково-практичної конференції «Україна – Болгарія – Європейський Союз: сучасний стан та перспективи» (24.09-01.10.2016р. м. Варна, Болгарія), що підтверджується актом впровадження результатів науково-дослідницької роботи (акт №137 від 26.09.16р.).

Здобувачу належать авторські свідоцтва на наукові розробки, які виконані ним особисто: «Механізм управління кадровим потенціалом на основі концепції синергії» (свідоцтво №79761 від 13.06.2018р.); «Методика оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві» (свідоцтво №79919 від 26.06.2018р.); «Концепція синергії в соціально-економічних системах» (свідоцтво № 88722 від 21.05.2019р.); «Обґрунтування методу оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві» (свідоцтво №88721 від 21.05.2019р.) та у співавторстві: «Оцінка соціальної відповідальності будівельного підприємства» (автори: Смачило В.В., Баляба В.О. свідоцтво №69325 від 22.12.2016р.); «Пріоритети та загрози трансформації зайнятості в Україні» (автори: Смачило В.В., Устіловська А.С. свідоцтво №80397 від 19.07.2018р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є результатом самостійно виконаного наукового дослідження, у якій викладено авторський підхід щодо управління кадровим потенціалом транспортних підприємств.

Усі наукові результати, пропозиції та висновки, викладені в

дисертаційній роботі, отримано автором особисто. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві [3-5, 11, 12, 14, 15, 19, 22-26, 31, 33, 34, 43, 45-46, 51, 53-54, 57, 59, 60, 63 69, 74, 76], у дисертації використано тільки ті ідеї та положення, які є результатом особистої роботи, а особистий внесок зазначений у списку опублікованих праць.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і результати дисертаційного дослідження протягом 2010-2019 років пройшли апробацію на 30 Міжнародних, в т.ч. 8 за кордоном, і 5 Всеукраїнських науково-практичних конференціях: Управління економічним потенціалом підприємства (Харків, 2010), Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону (Донецьк, 2011), Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку (Харків, 2014), Naukowa myśl informacyjnej powieki – 2014 (Przemysl, 2014), Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики (Харків, 2016), Problems and Prospects of Territories' Socio-Economic Development (Opole, 2016), Теорія та практика менеджменту (Луцьк, 2016), Пріоритети розвитку національної економіки в контексті євроінтеграційних та глобальних викликів (Харків, 2016), Міжнародні транспортні коридори та корпоративна логістика (Харків, 2016), Україна – Болгарія – Європейський Союз: сучасний стан та перспективи (Варна, 2016), Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку (Харків, 2016), Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами (Луцьк, 2016), Economy. Zarządzanie. Nauka wczoraj, dziś, jutro (Warszawa, 2016), Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики (Харків, 2016), International Scientific and Practical Conference «STABICONsystems – 2017» (Суми, 2017), The Modern Trends in the Development of Business Social Responsibility (Lisbon, 2017), Міжнародна транспортна інфраструктура, індустриальні центри та корпоративна логістика (Харків, 2017), Современные технологии науки и образования: европейские аспекты (Херсон-Познань, 2017), Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України на шляху до євроінтеграції (Харків, 2017), Актуальні



проблеми управління соціально-економічними системами (Луцьк, 2017), Сталий розвиток 2030: правова, економічна, соціальна, екологічна та політична складові (Будапешт, 2017), Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток (Харків, 2018), Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз (Дніпро, 2018), Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики (Харків, 2018), Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я (Харків, 2018), Ефективність підприємства – інноваційні технології та економічні рішення (Харків, 2018), Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики (Одеса, 2018), Imperatives of civil society development in promoting national competitiveness (Batumi, 2018), Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами (Луцьк, 2018), Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти (Харків, 2019), Напрями розвитку технологічних систем і логістики в АПВ (Харків, 2019), Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я (Харків, 2019), Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток (Харків, 2019), Модернізація економіки: сучасні реалії, прогнозні сценарії та перспективи розвитку (Херсон, 2019), Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика (Харків, 2019).

**Публікації.** Основні положення й висновки дисертаційної роботи викладено в 76 наукових працях, серед яких 1 одноосібна монографія, 1 колективна монографія, 27 статей у наукових фахових виданнях (з них 27, що входять до наукометричних баз даних), 6 – в інших виданнях; 6 – авторських свідоцтв; 35 – матеріали і тези доповідей на науково-практичних конференціях. Загальний обсяг наукових праць становить 45,08 друк. арк., з них особисто автору належать 40,66 друк. арк.

**Структура й обсяг роботи.** Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел.

Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 562 сторінок, у т. ч. основний текст займає 399 сторінок. Матеріали дисертації проілюстровано 83 рисунками, 72 таблицями та доповнено 23 додатками. Список використаних джерел налічує 468 найменувань.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Національний репозитарій академічних текстів. URL: <https://bitly.su/ozPL4H> (дата зверення 14.03.2020)
2. Міхов Л. І. Сутність категорії та структурні складові кадрового потенціалу підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2014. № 3. С. 101-105.
3. Бутенко І. Еволюція й генезис основних концепцій управління персоналом. *Вісник економічної науки України*. 2013. №2. С. 20-25. URL: <http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/89184/5-Butenko.pdf?sequence=1>
4. Чорна Л. О. Тенденції розвитку менеджменту сучасного підприємства. *Агросвіт*. 2018. №о 5. С. 16-20.
5. Teal-організації: що значить жити по-бирюзовому? URL: <https://talks.happymonday.com.ua/biruzovye-organizacii/> (дата зверення 14.05.2019)
6. Лалу Ф. Открывая организации будущего. Москва: «Манн, Иванов и Фербер», 2016. 610 с.
7. Пятый уровень зрелости компании. «Бирюзовые» организации URL: <https://prohr.rabota.ua/pyatyiy-uroven-zrelosti-i-biryuzovyye-organizatsii-na-grani-utopii/> (дата зверення 14.04.2019)
8. Змановский А. Бирюзовые очки. Как отказ от иерархии разрушает компании. URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/365767-biryuzovye-ochki-kak-otkaz-ot-ierarhii-razrushaet-kompanii> (дата зверення 14.05.2019)
9. Satish Kumar Kalra Human potential management: time to move beyond the concept of human resource management. URL: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/03090599710171431> (дата зверення 14.01.2019).

10. Гебер Н. А. Генеза концепцій управління персоналом підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Сер. : Економічні науки. 2013. № 5. С. 78-82
11. Академічний тлумачний словник (1970 - 1980)  
[http://sum.in.ua/s/ljudyna\](http://sum.in.ua/s/ljudyna/)
12. Щокін Г.В., Головатий М.Ф., Антонюк О.В. Управління людськими ресурсами (понятійно-термінологічний словник) К.: МАУП, 2006, 496 с.
13. Сардак С. Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 12. С. 132-139.
14. Сергієнко Т.І. Управління людськими ресурсами на підприємстві в системі сучасного менеджменту. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2012. № 51.  
URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/visnyk\\_51\\_101.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/visnyk_51_101.pdf)
15. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента : учеб. пособие. Москва : Новое знание, 2005. 336 с.
16. Методологічні положення класифікації та аналізу стану економічно активного населення : Наказ Державного комітету статистики України від 19 січня 2011 р. № 12. Дата оновлення: 14.01.2016. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2011/12/metod.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm) (дата звернення 14.01.2018).
17. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2006. 559с.
18. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. 174 с.
19. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» : URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-14> (дата звернення 14.01.2019).

20. Закон України «Про охорону праці» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення 14.01.2019).
21. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення 14.01.2019).
22. Податковий кодекс України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення 14.01.2019).
23. Закон України «Про професійний розвиток працівників» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення 14.01.2019).
24. Кодекс законів про працю України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 14.01.2019).
25. Господарський кодекс України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення 14.01.2019).
26. Управление персоналом организации : практикум / под ред. д-ра екон. наук, проф. А. Я. Кибанова. Москва : ИНФРА-М, 2001. 296 с.
27. Шегда А. В. Менеджмент : навч. посібник. Київ : Знання, КОО, 2002. 583 с.
28. Інструкція зі статистики кількості працівників. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05> (дата звернення 14.01.2019).
29. Овчиннікова В.О., Островерх Г.Є., Пасіч Я.В. Формування кадрової стратегії вітчизняних підприємств автотранспорту. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2017. № 60. С. 178-185.
30. Гринкевич С. С., Ворошилова Х. М. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України*. 2006. № 16.3. С. 168-172.
31. Глівенко С. В. Застосування категорії «потенціал» для вивчення факторів формування і розвитку еліти суспільства. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*. 2013. № 1. С. 69-74.

32. Шимановська-Діанич Л. М., Авраменко М. С. Сутність категорії кадрового потенціалу в системі споживчої кооперації України. *Економіка и управление*. 2009. №5. С. 92-98.
33. Економічна енциклопедія. У трьох томах. Т3. / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ: Видавничий центр «Академія», 2002. 952 с.
34. Липовська К. «Інтелектуальний потенціал» у контексті управління суспільним розвитком: поняття та сутність. *Public Administration and Local Government*. 2017. issue 4(35). С. 21–27.
35. Величко О.В. Сутність економічного потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 9. С. 15–20.
36. Череп А.В., Зубрицька Я.О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. №1(19). С. 245 – 254.
37. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. 228 с.
38. Бондаренко О. В. Теоретичні аспекти кадрового потенціалу сучасних підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2010. № 6. С. 54-57.
39. Михайлов О.О. Кадровий потенціал підприємства: теоретичні та практичні аспекти. URL:  
<https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/7.2/197.pdf> (дата звернення 14.01.2019).
40. Зайченко І.В. Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності поняття «кадровий потенціал підприємства». *Вісник КТУ*. 2011. Вип. 28. С. 260–264.
41. Арзамасова О.В. Дефініція «кадровий потенціал»: дослідження сутності. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 102–106.
42. Касіч-Пилипенко Т. М., Дячко Т. А. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства. *Бізнес-Інформ*. 2011. № 4. С. 147–150.

43. Тхорик В.А. Збереження кадрового потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка* : всеукраїнський науково-виробничий журнал. 2012. № 1. С. 96–99.
44. Машико Е.С. Теоретичні засади дослідження сутності кадрового потенціалу на галузевому рівні. *Бизнес Информ.* 2012. Вып. № 8. С. 128-130.
45. Федорова В. А., Федорова В. А., Карпенко Т. В. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки. *Проблеми економіки.* 2011. № 3. С. 24–28.
46. Кравець І. М. Формування та використання трудового потенціалу регіону (на прикладі Хмельницької області): автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2008. 22 с.
47. Кравченко І. М. Аналіз категорії «трудоий потенціал» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та «трудоі ресурси». *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* 2012. Вип. 51. С. 124–131.
48. Мартинова Л.Б. Людський потенціал та його значення у соціально-економічному розвитку країни. *International Scientific and Practical Conference "WORLD SCIENCE"* . 2016. №2(6), Vol.2. С.29–32
49. Гузенко Г. М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.* Економіка. 2010. Вип. 10. С. 30-41.
50. Замараєв А. В. Сутність поняття «людський потенціал» в контексті суспільного розвитку. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2015. № 9. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=895> (дата звернення 14.05.2019)
51. Горкіна Л.П. Досвід та шляхи підвищення ефективності реалізації людського потенціалу в трансформаційній економіці України. *Вісник економічної науки України.* 2009. №2. С. 29-35.

52. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. 502 с.
53. Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-%D1%80> (дата звернення 14.05.2019)
54. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року : Указ Президента України. *Урядовий кур'єр*. 1999. №155-156.
55. Фесенко І. А. Система показників трудового потенціалу регіону. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2009. №4. С. 33–38.
56. Смачило В.В. Теоретико-методичні аспекти оцінки трудового потенціалу регіону. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. Вип. 1 (11). С. 231–239.
57. Захуцький А. В. Сутність та механізм формування кадрового потенціалу служби безпеки України. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2015-1/doc/5/02.pdf> (дата звернення 14.01.2019).
58. Бачевський Б. Е., Заблодська І.В., Решетняк О.О. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. С. 284–285.
59. Малік М. Й., Шпикуляк О .Г . Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. Київ: ННЦ "ІА Е", 2005. 370 с.
60. Лاپин Е.В. Оценка экономического потенциала предприятия: монографія. Сумы: ИТД "Университетская книга", 2004. 360 с.
61. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация: монографія. Луганск: Изд-во Восточноукраинского национального университета, 2000. С. 142.



62. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 352 с.
63. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия : учебное пособие. Москва: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. 312 с.
64. Берглезова Т.В. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия. *Проблемы предпринимательства в экономике России*. 2005. №8. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtm> (дата звернення 14.01.2019).
65. Одегов Ю. Г., Журавлёв П. В. Управление персоналом: учебник. Москва: Финстатинформ, 1997. 878 с.
66. Носкова М. В. Системный подход к «кадровому потенциалу» как экономической категории. *Вестник Алтайского государственного аграрного университета*. 2009. №11 (61). С. 87 - 91.
67. Доманчук Д. П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Аграрні соціально-трудові відносини. Кам'янець-Подільський: Видавництво Абетка Світ, 2009. 320 с.
68. Иванова Т. В. Методологические основы исследования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий. *Вестник Чувашского университета*. 2010. № 4. С. 360 - 365.
69. Бажан І. І. Економічна природа та сутність категорії «трудовий потенціал». *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. № 2(10). С. 84 - 89.
70. Галицька У. Б. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу. URL : <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf> (дата звернення 14.01.2019).
71. Смачило В.В., Корпан М.В. Дефініція категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах. *Траектория науки: электронный научный журнал*. 2016. № 1(6). URL: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/34> (дата звернення 14.01.2019).

72. Смачило В.В. Кадровий потенціал будівельних підприємств. Управління економічним потенціалом підприємства. Тези доповідей II Всеукраїнської науково-практичної конференції 15 жовтня 2010р., Харків., ХДУХТ, С. 185-186.

73. Смачило В.В., Белоус В.О. Разграничение кадрового и трудового потенциала предприятия . *Экономика. Менеджмент. Наука вчера, сегодня, завтра. Economy. Zarządzanie. Nauka wczoraj, dziś, jutro*, м. Варшава, 28.02.2016. м. Варшава, 2016. С. 28-31.

74. Смачило В.В. Рівнево-ієрархічна демаркація соціально-економічної категорії «кадровий потенціал». *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. Збірник наукових праць. Випуск 3(56). Одеса, 2016. С. 138-155.

75. Смачило В.В., Халина В.Ю. Инструменты регионального развития трудового потенциала. *Conference Proceedings of the 5th International Scientific Conference Problems and Prospects of Territories' Socio-Economic Development*, Opole, Poland, April 14 – 17, 2016. The Academy of Management and Administration in Opole, 2016. PP. 69-72.

76. Смачило В.В., Халіна В.Ю. Трудовий потенціал України: концепція та аналіз. V Міжнародна науково-практична конференція «Україна – Болгарія – Європейський Союз: сучасний стан та перспективи», м. Варна, Болгарія, 24.09-1.10.2016р. Варна: Издательство “Наука и экономика”, 2016. С. 284-288.

77. Онищенко Е.К., Рогоза М.Є. Концепція управління кадровим потенціалом підприємств. *Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. праць*. Донецьк: ДонУЕП, 2013. № 2. С. 51–58.

78. Прижигалінська Н. В. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04. Миколаїв, 2008. 21 с.

79. Данилюк А. Управління трудовим потенціалом машинобудівного підприємства. *Схід* : аналітично-інформаційний журнал. 2007. № 2 . С. 54-56.
80. Крисько В.Ф. Використання кадрового потенціалу в контексті сільського розвитку. *Агроінком* : аграр. інформ. наук.-виробн. журн. 2010. № 1/3. С. 12-17.
81. Лапін Є. В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління : автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.07.01. Суми: СумДУ, 2006. 36 с.
82. Болдирева, Р. Ю., Мосін Ф. А. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал». *Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки*. 2011. №1-11. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-suschestvuyuschih-podhodov-k-ponyatiyu-kadrovyu-potentsia> (дата звернення 14.01.2019).
83. Коржавых Г. М. Руководителю нужна объективная информация о персонале. *Управление персоналом*. 2005. № 5(112). С. 8-12.
84. Безсмертна В. В. Кадровий потенціал підприємства – можливості його формування та ефективного використання. *Наукові вісті Дніпровського університету*. 2012. №8. URL: [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/e-journals/Nvdu/2012\\_8/12bvvtv.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/e-journals/Nvdu/2012_8/12bvvtv.pdf) (дата звернення 14.01.2019).
85. Гармидер Л. Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамичных условиях современной экономики. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2011. № 1(4). С. 93 – 99.
86. Градов А. П. Экономическая стратегия фирмы : учеб. пособие. СПб. : Спец. лит., 2000. 589 с.
87. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. ...докт. екон. наук : 08.09.01. Київ, 2006. 34 с.

88. Кузьмина Н. М. Кадровый потенциал как органичная самоорганизующая система URL: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2011/00720.htm> (дата звернення 14.05.2019)
89. Григор'єва О. В., Безима А. П. Кадровий потенціал підприємства в системі трудового потенціалу. *Економіка і регіон*. 2008. №3 (18). С. 145-148.
90. Шумакова І. С. Кадровий потенціал та його вплив на ефективність діяльності організації. *Вестник НТУ «ХПИ»*. 2010. № 22. С. 12-20.
91. Самойленко С.М. Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання : автореф. дис канд. екон. наук : 08.09.01. Харків, 2005. 22 с.
92. Гнибіденко О.І Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості : автореф. дис. ... канд. екон.. наук : 08.00.07. Київ, 2007. 24 с.
93. Комаров А. Элементы формирования кадрового потенциала URL: <http://www.management.com.ua/> (дата звернення 20.05.2019)
94. Бурачек І. В., Дашченко В. В. Формування кадрового потенціалу та управління його розвитком на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 320-323.
95. Балабанова Л. Б., Сардак О. В. Управління персоналом. К.: ВД. «Професіо-нал», 2006. 512 с.
96. Слинков В. Н. Персонал и его менеджмент: Практические рекомендации. К.: КНТ, 2007. 476 с.
97. Каприк Я. Використання кадрового потенціалу в управлінні компанією. Наукові записки. –Л. : «Львівська політехніка», 2005. – Вип. 14.
98. Довбенко В. І., Мельник В.М. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. 232 с.
99. Абесінова О.К. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.09. Київ : ДВНЗ "КНЕУ ім. В.Гетьмана", 2014. 20 с.

100. Іваницька С.Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. *Ефективна економіка*. Електронне наукове фахове видання Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405> (дата звернення 14.01.2019).

101. Железняк В. В. Дослідження розвитку категорій кадровий, трудовий потенціал в сучасній науковій літературі та аналіз існуючих методик оцінки їх рівня *Економіка. Фінанси. Право*. 2014. №9/1. С. 28-33.

102. Абдуллаєв Н.А., Колойко Н.А. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). М.:изд-во "Эклюс", 2000. 352 с.

103. Кабаков В.С. Шатрова Е.В. Стратегия предпринимательства URL: <http://surl.li/grppd> (дата звернення 14.01.2019).

104. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2004. 316 с.

105. Турчинов А.И. Управление персоналом: учебник . М.: Изд-во РАГС, 2008. 608 с.

106. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. М. : Экономика, 1989. 209с.

107. Пенюк В. О. Кадровий потенціал підприємства торгівлі: визначення та складові елементи. *Бізнес Інформ*. 2015. № 6. С. 240-248.

108. Плетникова І. Л., Міронцева І. В. Удосконалення експертно-бальної методики оцінки кадрового потенціалу підприємства. *Вісник економіки і транспорту промисловості*. Харків : УкрДАЗТ, 2007. №19-20. С. 78 – 87.

109. Калінін А.М. Концептуальні підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства. *Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова*. 2014. Т. 19. Вип. 2 / 5. С. 51 – 54.

110. Москаленко В.О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. *Бізнес-Навігатор*. 2010. №3(20). С. 165 – 170.

111. Юхновська Ю. О., Риженко О. М. Розробка системи управління трудовим потенціалом на промислових підприємствах України. *Держава та регіони*. 2013. Вип. № 6 (75). С. 164.
112. Цветкова И. И., Сиволап А. В. Кадровый потенциал как элемент образовательного потенциала предприятия. *Экономика предприятия*. 2007. № 7. С. 106.
113. Пазеева Г. М. Кадровий потенціал системи економічної безпеки дистриб'юторських компаній. URL: [http://thesis.at.ua/publ/2014\\_r\\_bezpekoznavstvo\\_teorija\\_ta\\_praktika\\_15\\_03\\_15\\_04/pazeeva\\_g\\_m\\_kadrovij\\_potencial\\_sistemi\\_ekonomichnoji\\_bezpeki\\_distrib\\_jutorskikh\\_kompanij/10-1-0-336](http://thesis.at.ua/publ/2014_r_bezpekoznavstvo_teorija_ta_praktika_15_03_15_04/pazeeva_g_m_kadrovij_potencial_sistemi_ekonomichnoji_bezpeki_distrib_jutorskikh_kompanij/10-1-0-336) (дата звернення 14.01.2019).
114. Белік В. Д. Підходи щодо формування інвестицій для розвитку трудового потенціалу на підприємствах харчової промисловості. *Інвестиції: практика та досвід.*, 2014. Вип. № 14. С. 162.
115. Касьянова Н. В. Потенціал підприємства: формування та використання : підручник / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морєва, О. В. Белякова, О. Б. Балакай. К. : Центр навчальної літератури, 2013. – 248 с.
116. Смачило В.В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства». *Механізм регулювання економіки*. №3. 2016. С. 53-65.
117. Шаульська Л. В. Умови розвитку трудового потенціалу. *Економіст*. 2009. № 2. С. 11-27.
118. Смачило В.В., Халіна В.Ю. Проблеми експортоорієнтації промислових підприємств України. *Менеджмент і маркетинг інновацій*. 2016. №3. С. 272-282.
119. Гебер Н. А. До питання сутності концепту «кадровий потенціал підприємства». *Вісник ОНУ. ім. І.І. Мечнікова*, 2013. Т. 18. вип. 4/1. С. 102-105.
120. Смачило В.В. Дослідження підходів щодо дефініції «кадровий потенціал підприємства». *Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики: збірник наукових робіт щорічної V*

міжнародної науково-практичної дистанційної конференції, м. Харків, 30-31 березня 2017 р. / ред. кол. : В. В. Малий, М. М. Слободянюк, А. Б. Ольховська та ін. Харків. : НФаУ, 2017. С. 406-412.

121. Леонтян М. А. Поняття «компетенція» і «компетентність» у теорії освіти. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"*. Сер. : Педагогіка. 2012. Т. 188. Вип. 176. С. 73-75. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped\\_2012\\_188\\_176\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped_2012_188_176_18) (дата звернення 14.01.2019).

122. Біловодська О.А. Грищенко О.Ф. Системний аналіз і прийняття інноваційних рішень. Управління інноваційною діяльністю: магістерський курс (Інноваційний менеджмент в знаннеорієнтованій економіці): підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. С. М. Ілляшенка. Суми : ВТД «Університетська книга», 2014. С. 138-233.

123. Третяк В. П. Пріоритети соціальної політики, які сприяють виходу України на траєкторію сталого розвитку. Актуальні проблеми економіки. 2013. № 5. С. 176-184.

124. Проданова Л. В., Забаріна Д. А. Соціально-економічна система як об'єкт трансформацій. URL: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009\\_3\\_2/pdf/152-156.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_3_2/pdf/152-156.pdf) (дата звернення 14.01.2019).

125. Манойленко О. В., Сиром'ятникова О. В. Теоретичні аспекти визначення стійкості соціально-економічних систем. *Бізнес Інформ*. 2015. № 12. С. 8-14.

126. Ляшенко В. І. Регулювання розвитку економічних систем: теорія, режими, інститути. Донецьк: ДонНТУ, 2006. 668 с.

127. Ткаченко В. А., Чимшит С. И. Социально-экономические системы: сущность и механизм управления . *Вісник економічної науки України*. 2004. №2. С. 38-48.

128. Ареф'єва О. В., Городянська Д. М. Економічна стійкість підприємства: сутність, складові та заходи її забезпечення. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 8. С. 83–90.
129. Беднягина М. В. Управление экономической устойчивостью предприятия. *Экономическая кибернетика: системный анализ в экономике и управлении* : сб. науч. тр. СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2004. Вып. 10. С. 14–22.
130. Мельник Л. Г. Основи стійкого розвитку : навч. посібник для післядипломної освіти. Суми : Університетська книга, 2006. 366 с.
131. Ніколенко Ю. В. Основи економічної теорії. Київ: ЦЛН, 2003. 287 с.
132. Гальчак Х. Р. Принцип соціальної відповідальності в контексті соціально-орієнтованого менеджменту. *Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка»*. 2012. № 725. С. 265–269.
133. Артеменко Л. П., Клюквіна М. С. Концепція соціально-відповідального управління конкурентоспроможністю підприємств. *Інноваційна економіка*. 2013. № 1. С. 166–170.
134. Смачило В.В. Соціальна відповідальність в управлінні кадровим потенціалом підприємницьких структур. Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 26–27 квіт. 2018 р. Т. 1. Дніпро: Нац. метал. Академія України, 2018. С. 314-315.
135. Словник психолого-педагогічних понять і термінів. URL: <http://ru.osvita.ua/school/method/psychology/1270/> (дата звернення 14.01.2019).
136. Культурологічний словник. URL: <http://www.subject.com.ua/culture/dict/552.html> (дата звернення 14.01.2019).
137. Смачило В.В. Соціально відповідальне управління кадровим потенціалом. Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики: збірник наукових статей IV Міжнародної науково-практичної Internet-конференції (м. Харків, 24-25 березня 2016 р.) / ред. кол.: В.В. Малий, М.М. Слободянюк, А.Б. Ольховська та ін. Харків: НФаУ, 2016. С. 610-613.



138. Калейдоскоп тлумачень. URL: <https://tinyurl.com/y4eof24q> (дата звернення 14.01.2019).
139. Словники української мови. URL: <https://tinyurl.com/ухобкмqn> (дата звернення 14.01.2019).
140. Термінологічний словник. URL: <https://posibnyku.vntu.edu.ua/psihologiya/slov.htm> (дата звернення 14.01.2019).
141. Психологія і педагогіка. URL: <https://studme.com.ua/153412205446/psihologiya/sposobnosti.htm> (дата звернення 14.01.2019).
142. Тренажер з правопису української мови URL: [https://webpen.com.ua/pages/Antonenko-Davudovich/Antonenko\\_Davudovich\\_4.html](https://webpen.com.ua/pages/Antonenko-Davudovich/Antonenko_Davudovich_4.html) (дата звернення 14.01.2019).
143. Никонова Т. В., Сухарев С. А. Управленческий и кадровый аудит / под ред. проф. Ю.Г. Одегова. Москва : Экзамен, 2001. 180 с.
144. Смачило В.В., Халіна В. Ю. Теоретичні аспекти сестейнового розвитку: екологічна та соціальна відповідальність бізнесу. *Економічний форум*. 2016. № 2. С. 77-81.
145. Цілі Сталого розвитку в Україні. Офіційний сайт ООН в Україні. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення 14.01.2019).
146. Europe 2020. Official EU Site. URL: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm) (дата звернення 14.01.2019).
147. Про Стратегію сталого розвитку "Україна - 2020" : указ Президента України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення 14.01.2019).
148. Глобальний договір ООН. Міністерство соціальної політики України. Соціальне страхування та партнерство. 2008. URL: <https://cutt.ly/YvagWuv> (дата звернення: 26.08.2018).
149. Гуняєва Н. Міжнародні стандарти в галузі соціальної відповідальності. Стандарти та якість. 2004. №10. С. 61 - 65.

150. Амагов Т. Міжнародні стандарти в області соціальної відповідальності: механізм адаптації для органів державного контролю України. Вісник Дніпропетровського регіонального інституту державного управління. 2010. С. 51-53.

151. Керівництво з соціальної відповідальності ISO/DIS 26000/ Міжнародна організація стандартизації : Guidance on social responsibility. URL: [isotc.iso.org](http://isotc.iso.org) (дата звернення: 26.08.2018).

152. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року (проект). URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JH6YF00A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH6YF00A.html) (дата звернення 14.01.2019).

153. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова КМУ від 6.08.2014р. №385. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF> (дата звернення 14.01.2019).

154. Стратегія розвитку Харківської області на період до 2020 року. URL: <http://old.kharkivoda.gov.ua/documents/16203/1088.pdf> (дата звернення 14.01.2019).

155. Стратегія розвитку м. Харкова до 2020 року. URL: <http://www.city.kharkov.ua/assets/files/docs/zakon/strategy2411.pdf> (дата звернення 14.01.2019).

156. Смачило В.В. Формування кадрового потенціалу як пріоритет сталого розвитку. *Вісник економіки транспорту і промисловості* : тези доповідей за матеріалами тринадцятої науково-практичної міжнародної конференції «Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика», м. Харків, 8–10 червня 2017 р. 2017. Вип. 58. Спецвипуск. С. 335-337.

157. Смачило В.В. Ієрархія імплементації цілей сталого розвитку в нормативно-правове поле України. *Сталий розвиток 2030: правова, економічна, соціальна, екологічна та політична складові*: матеріали доповідей Міжнародної міждисциплінарної конференції. Будапешт, 2017. С. 15-17.

158. Національна транспортна стратегія на період до 2030 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-nacionalnoyi-transportnoyi-strategiyi-ukrayini-na-period-do-2030-roku> (дата звернення 14.01.2019).

159. Смачило В.В. Принципи соціально-відповідального управління персоналом підприємства. Тези доповідей за матеріалами дванадцятої міжнародної науково-практичної конференції "*Міжнародні транспортні коридори та корпоративна логістика*". Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. Вип. 54 (спецвипуск). С. 98-99.

160. Смачило В.В. Управління кадровим потенціалом підприємств на засадах соціальної відповідальності. Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку: Матеріали доповідей V науково-практичної конференції з міжнародною участю, 1 листопада 2016 р.: збірник. Харків: Монограф, 2016. С. 334-335.

161. Smachylo V.V. Definition personnel potential of the enterprise. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*: тези доповідей XXVII міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2019, м. Харків, 15-17 травня 2019 р.: у 4 ч. Ч. III. / за ред. проф. Сокола Є.І. Харків: НТУ «ХП». С. 76.

162. Смачило В.В. Дефініція соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства». *Модернізація економіки: сучасні реалії, прогностні сценарії та перспективи розвитку*: матеріали міжнар. наук.-пр. конф., м. Херсон, 25-26 квітня 2019 р. Херсон: Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2019. С. 238-239.

163. Гармідер Л.Д. Методичні підходи до оцінювання розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Економіка і регіон*. № 2(39). 2013. С. 44-51.

164. Дідченко О. І., Довганюк А. В. Оцінка кадрового потенціалу промислового підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2013. № 5. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_5\\_012.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_012.pdf) (дата звернення 14.01.2019).

165. Захарова О.В., Островська А.О. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства. Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. 2005. Випуск 100-1. С. 37 – 45.
166. Кучинський В.А., Мазенков О.В., Локтіонова І.С. Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Вісник НТУ «ХП»*. 2014. № 33 (1076). С. 151-157.
167. Масловська Л. Ц., Пивовар А. М. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. *Агросвіт*. 2013. № 2. С. 11-16.
168. Скорук О. В. Теоретичні основи формування та використання кадрового потенціалу суб'єктів підприємництва. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Випуск 7. Частина 3. С. 95 – 98.
169. Бурачек І.В., Правда О.Ф. Теоретико-методичні підходи до оцінки розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Вісник ЖДТУ*. 2015. № 2 (72). С. 105-109.
170. Забавіна К.Ю. Формування та розвиток кадрового потенціалу в системі державного регулювання : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03. Донецьк, 2012. 20 с.
171. Прижигалкіна Н.В. Формування кадрового потенціалу аграрного сектора регіону. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2007. № 3(42). С. 43–48.
172. Смачило В.В. Теоретичні засади структуризації кадрового потенціалу підприємства. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*: зб. наук. праць. Київ : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2017. Вип. 2 (14). С. 215-225.
173. Стеблянко-Авраменко М.С. Структурні складові кадрового потенціалу організації: види, характеристика та особливості. *Економіка Криму*. 2012. № 3 (40). С. 251-256.
174. Смачило В.В., Цесельська К.А. Обґрунтування характеристик кадрового потенціалу підприємств. *Вісник ЖДТУ*. 2019. № 1 (87). С. 29-35.

175. Энциклопедия практической психологи. URL: <https://www.psychologos.ru/articles/view/smart-SMART---kriterii-gramotno-postavlennoy-celi> (дата звернення 14.01.2019).
176. Скворцов Д.І. Інновація, інноваційність та інноваційний розвиток з позицій економічної теорії. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/24636/1/46-309-314.pdf> (дата звернення 14.01.2019).
177. Мороз О. Управління. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (голова редколегії). Київ : Абрис, 2002. С. 657.
178. Стрехова С.В. Взаємозв'язок і взаємообумовленість елементів системи управління персоналом. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №6 (132). С. 225-233.
179. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: підручник. Київ: Академвидав, 2003. 416 с.
180. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». 2017.
181. Шинкаренко В.Г., Криворучко О.М., Пипенко І. Сучасне розуміння потенціалу підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2011. №18. С. 47-58.
182. Вільна енциклопедія URL: <https://tinyurl.com/y62fntd2> (дата звернення 14.01.2019).
183. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом : навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
184. Колот А.М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань. *Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право)*: науковий журнал. 2008. Вип. 1-2. С. 502-507.
185. Померанцева Е. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение. Москва : Вершина, 2006. 256 с.

186. Прохорова М. В., Кондратьева Ю. И. Персонал, приносящий прибыль. Технологии рационального управления персоналом. Москва : Эксмо, 2009. 623 с.
187. Лаврентьева Л. С., Ларка А. В., Панфілова Г. В. Управління кадровим потенціалом в процесі маркетингової діяльності промислового підприємства. *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ"* : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. Харків : НТУ "ХПІ", 2011. № 7. С. 72-76.
188. Рутьєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: КОНДОР, 2012. 324 с.
189. Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Попов О. М. та ін. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник для ВНЗ /ред. В. Г. Воронкова. Київ : Професіонал, 2006. 567 с.
190. Маркова Н.С. Принципи, функції та моделі управління розвитком персоналу. *Ефективна економіка*. 2010. № 9. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=302> (дата звернення 14.01.2019).
191. Пашко Л.А. Принципи управління людськими ресурсами як основа дієвості суб'єкт-об'єктної взаємодії. *Державне управління: теорія і практика*. 2010. № 2. С. 1-8.
192. Фармацевтична енциклопедія URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/1426/metodi-upravlinnya> (дата звернення 14.01.2019).
193. Харун О.А. Функції управління трудовим потенціалом промислового підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки*. 2016. Вип. 19. С. 102–105
194. Зубрицька Я.О. Оцінка системи управління трудовим потенціалом підприємства. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2015. No 1. С. 172-182.

195. Ратушенко О. І. ефективність управління трудовим потенціалом в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2566> (дата звернення 14.01.2019).
196. Мінчак Н. Д. Шляхи формування ефективної системи управління розвитком і використання персоналу підприємства [https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2018/28\\_9/13.pdf](https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2018/28_9/13.pdf) (дата звернення 14.01.2019).
197. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65-68.
198. Білик Т. Л. Формування персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва. *Ефективна економіка*. 2015. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4527> (дата звернення 14.01.2019).
199. Федорняк Л.С. Формування персоналу сільськогосподарського підприємства. URL: [http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Aktualni-problemy-rozvytku-ekonomiky-regionu/2008\\_4\\_1/44.pdf](http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Aktualni-problemy-rozvytku-ekonomiky-regionu/2008_4_1/44.pdf) (дата звернення 14.01.2019).
200. Починок Н. В. Методика обліку процесу формування персоналу. *Економічний аналіз*. 2014. Том 16. № 2. С. 225-235.
201. Поповский В.И., Викарчук М. Кадровое планирование и формирование персонала торговой организации. *Вісник міжнародного слов'янського університету*. 2007. Т.10. №2. С.41-46.
202. Шульгіна Т.С. Теоретичні аспекти формування персоналу підприємства URL: [http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/27008/1/11\\_Shylgina.pdf](http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/27008/1/11_Shylgina.pdf) (дата звернення 14.01.2019).
203. Олійник О.С. Формування та використання персоналу підприємств спиртопродуктового підкомплексу. URL: <https://bitly.su/Q1d0nC> (дата звернення 14.01.2019).
204. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua> (дата звернення 14.01.2019).

205. Корсаков Д. О. Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства. URL: [http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ecoroz/2011\\_3/e11\\_3kors.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2011_3/e11_3kors.pdf) (дата звернення 14.01.2019).
206. Пошелюжна Л. Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах. URL: [http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2010\\_1/163.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2010_1/163.pdf) (дата звернення 14.01.2019).
207. Лозинський І.Є., Єлісеєва Л.О. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства. *Економіка і регіон*. 2012. № 3. С. 184-188. URL: <http://nbuv.gov.ua> (дата звернення 14.01.2019).
208. Сардак О. В. Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками підприємств. *Економічний аналіз*. 2011. Вип. 8. Ч. 2. С. 303-307.
209. Smachylo V.V. Personal potential management system at the enterprise. *Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики: Щорічний збірник наукових робіт*. Харків.: Нац. фармац. ун-т, 2019. С. 85-86.
210. Смачило В.В., Халіна В.Ю. Диференціація методів управління кадровим потенціалом підприємства. *Соціальна економіка*. 2018. №56. С. 222–232.
211. Нові тренди у сфері управління персоналом: як побудувати організацію майбутнього. URL: <https://www.eu.com> (дата звернення 14.01.2019).
212. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер. 2008. 336 с.
213. Смачило В.В., Підлісний Д.К. Трансформація форм зайнятості. Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «*Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України на шляху до євроінтеграції*». Тези доповідей. Частина 1. Харків: ХНУБА, 2017. С. 208-209.
214. Смачило В.В. Формування кадрового резерву підприємства як елемент соціальної відповідальності. *International Scientific and Practical*



*Conference "STABICONsystems – 2017"* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Україна, Суми, 27 – 29 квітня 2017 року. С. 113-114.

215. Харун О.А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua> (дата звернення 14.01.2019).

216. Рашитова Н. К. Методи та основні функції управлінської діяльності. *Державне будівництво*. 2008. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2008\\_1\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_8) (дата звернення 14.01.2019).

217. Смачило В.В., Колмакова О.М. Регулювання робочого часу як складова нематеріальної мотивації. *Україна: аспекти праці*. 2007. №8. С. 49-50.

218. Лизунова О.М., Іщенко Я.Г., Кондрашова Г.В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. №14. URL: <http://economyandsociety.in.ua> (дата звернення 14.01.2019).

219. Ткаченко А.М., Силенко С.А. інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання –основа формування антикризового менеджменту  
[http://eir.zntu.edu.ua/bitstream/123456789/4799/1/Silenko\\_Innovative.pdf](http://eir.zntu.edu.ua/bitstream/123456789/4799/1/Silenko_Innovative.pdf)

220. Садова С. Особливості та психологія покоління X, Y, Z. *Psychological Dimensions of Culture, Economics, Management: Science Journal*, X, 2017 р. Lviv Polytechnic National University Institutional Repository. С. 56-59. URL: <http://ena.lp.edu.ua> (дата звернення 14.01.2019).

221. Колмакова Л.О., Совершенна І.О. Чого варто очікувати і як управляти представниками покоління Z? *Глобальні проблеми економіки та фінансів*: збірник тез наукових робіт ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, Київ–Прага–Відень, 31 травня 2017 року. Фінансово-економічна наукова рада, 2017. С. 20-23.

222. Жарківська І. Теорія поколінь і управління персоналом організації. *Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного*

*розвитку : вітчизняний та зарубіжний досвід : зб. тез доп. ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених і студентів / редкол. : Л. І. Вергун, Ю. В. Мельник, О. Легкий. Тернопіль: ТНЕУ, 2016. С. 118-120.*

223. Єрмоленко А.Б. Розвиток національного освітнього простору в контексті надбань теорії поколінь. *Вісник національного університету оборони*. 2014. №3(40). С. 82-87.

224. Таран Д. Молоде покоління Z у штаті Укрзалізниці та як з ним комунікувати. URL: <https://info.uz.ua/blogi/molode-pokolinnya-z-u-shtati-ukrzalznitsi-ta-yak-z-nimi-komunikuvati> (дата звернення 14.01.2019).

225. Офіційний сайт Державної служб статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/tr.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/tr.htm) (дата звернення 14.01.2019).

226. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analytika-ta-statystyka> (дата звернення 14.01.2019).

227. Смачило В.В. Исследование подходов к оценке эффективности управления персоналом предприятия. Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку: Матеріали ІІІ науково-парктичної конференції (4 листопада 2014р.): Збірник. Х.: ФОП Шейніна О.В., 2014. С. 323–326.

228. Кузьмін О., Колінко Н. Методи впливу як ефективний інструмент керівної інноваційної діяльності. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/9154/1/%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D1%96%D0%BD%20%D0%9E..pdf> (дата звернення 14.01.2019).

229. Офіційний сайт Освіта.ua. URL: <http://ru.osvita.ua/school/method/psychology/1365/> (дата звернення 14.01.2019).

230. Воронов О. Інтерпретація поняття "управлінське рішення" у сфері державного управління. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 2. С. 38-47.

231. Критерії визначення ефективності управління об'єктами державної власності : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 червня 2007 р. № 832. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/832-2007-%D0%BF> (дата звернення 14.01.2019).

232. Письменний І. Закон необхідної різноманітності в публічному управлінні. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010\\_02\(5\)/10pivrpu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_02(5)/10pivrpu.pdf) (дата звернення 14.01.2019).

233. Смачило В.В. Щодо ефективності управління соціально-економічними системами. *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами*: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., Луцьк, 7 груд. 2018 р. Частина 1. Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2018. С. 398-399.

234. Автоматизовані системи управління підприємствами і об'єднаннями / під ред. В. І. Терещенко. Київ: Техніка, 1978.

235. Герасименко О., Герасименко Г. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. URL: [http://papers.univ.kiev.ua/1/ekonomika/articles/herasymenko-o-herasymenko-h-efficiency-of-personnel-management-in-a-small-ente\\_24638.pdf](http://papers.univ.kiev.ua/1/ekonomika/articles/herasymenko-o-herasymenko-h-efficiency-of-personnel-management-in-a-small-ente_24638.pdf) (дата звернення 14.01.2019).

236. Сидорук Є. Ефективність управління персоналом сучасної організації та характеристика факторів, що її обумовлюють. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2012/efektyvnist-upravlinnya-personalom-suchasnoji-orhanizatsiji-ta-harakterystyka-faktoriv-scho-jiji-obumovlyuyut> (дата звернення 14.01.2019).

237. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход : учебно-практ. пособие. Москва : Альфа-Пресс, 2011. 752 с.

238. Гавкалова Н. Л., Власенко Т. А. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2011. 295 с.

239. Смачило В.В., Губіна С.В. Оцінка ефективності управління персоналом. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції. В 2-х томах. Т.1. Красноармійський індустріальний інститут, 16 грудня 2011. Донецьк: Вид-во «Ноулідж», 2011. С. 139-143.*

240. Смачило В.В., Белоус В.О. Оцінювання ефективності управління персоналом. *Materialy X Miedzynarodowej naukowii-praktycznej konferencji «Naukowa mysl informacyjnej powieki - 2014». Volume 5. Ekonomiczne nauki.: Przemysl. Nauka I studia. PP. 33-35.*

241. Смачило В.В. Сучасна парадигма управління кадровим потенціалом підприємства. Пріоритети розвитку національної економіки в контексті євроінтеграційних та глобальних викликів: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції. Ч. 2. Харків: ХНУБА. 2016. С. 100–102.

242. Колмакова О.М., Смачило В.В., Губіна С.В. Оцінка ефективності управління персоналом кадровою службою. *Вісник економіки транспорту і промисловості. 2011. № 34. С. 370-374.*

243. Смачило В.В. Критерії ефективності процесу управління кадровим потенціалом підприємств // Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції «Ефективність підприємства – інноваційні технології та економічні рішення». (7-8 червня 2018 р.) Тези доповідей. Харків: ХНУБА, 2018. С. 109-110.

244. Гармідер Л.Д. Фактори розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Сталий розвиток економіки. 2013. №1 [18]. С. 92–96.*

245. Гольдфарб А. Г. Формування та збереження трудового потенціалу промислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01. Харків, 2005. 23 с.

246. Иванова Т. В. Систематизация факторов детерминирующих уровень развития кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий.

*Вестник Чувашского университета*. 2010. № 2. С. 344-351. URL: <http://www.elibrary.ru> (дата звернення: 26.08.2018).

247. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04. Харків, 2008. 20 с.

248. Новойтенко І. В. Ефективність використання трудового потенціалу підприємств хлібопекарської промисловості України : автореф. дис. ...канд. екон. наук : 08.00.04. Київ, 2008. 23 с.

249. Сінатор С.М. Фактори, які впливають на формування кадрового потенціалу підприємства. URL: <http://intkonf.org/sinator-sm-faktori-yaki-vplivayut-na-formuvannya-kadrovogo-potentsialu-pidприємства/> (дата звернення: 26.08.2018).

250. Мартиненко В. П., Руденко Н. В. Кадрова політика, як інструмент управління кадровим потенціалом. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2900> (дата звернення: 26.08.2018).

251. Чорна М.В., Чатченко О.Є., Зубков С.О. Оцінка перспектив розвитку підприємств ресторанного бізнесу як чинник забезпечення конкурентоспроможності в умовах євроінтеграційних процесів. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «*Пріоритети розвитку національної економіки в контексті євроінтеграційних та глобальних викликів*». Тези доповідей. Частина 1. Харків: ХНУБА, 2016. С. 206-209.

252. Глухова С.В. Методичний підхід щодо оцінки результативності інноваційної діяльності будівельних підприємств. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=352> (дата звернення: 26.08.2018).

253. Иванов Д.А. Понятие «синергия» и «синергический эффект»: семантический и эволюционный аспекты. *Российское предпринимательство*. 2016. Т. 17. № 20. С. 2583–2594.

254. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия: сокр. пер. с англ. СПб. : Изд-во "Питер Ком", 1999. 416 с.

255. Haken, H., Portugali, J. Information and Self-Organization. URL: <http://www.mdpi.com/1099-4300/19/1/18/pdf-vor> (дата звернення 14.01.2017).
256. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Москва : Мир, 1986. 310 с.
257. Knoll S. Cross-Business Synergies: A Typology of Cross-business Synergies and a Mid-range Theory of Continuous Growth Synergy Realization. GmbH, Wiesbaden, 2008.
258. Портер М.Е. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. Москва: Альпина Бизнес Бук, 2005. 246 с.
259. Prahalad C., Doz Y. Evaluating interdependencies across business units. In Strategic synergy, A. Campbell and K. Sommers Luchs. (Eds.). 2nd edition. London: International Thomson Business Press, 1998.
260. Daum P. International synergy management: A strategic approach for raising efficiencies in the cross-border interaction process. Anchor Academic Publishing, an Imprint of Diplomica Verlag GmbH, Hamburg, 2012.
261. Corning P. Synergy and self-organization in the evolution of complex systems. URL: <https://is.gd/CN4NLP> (дата звернення 14.01.2019).
262. Дамодаран А. Инвестиционная оценка: Инструменты и методы оценки любых активов. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2005. 1341 с.
263. Chatterjee S. Types of Synergy and Economic Value: The Impact of Acquisitions on Merging and Rival Firms. *Strategic Management Journal*. 1986. Vol. 7. P. 119–139.
264. Янковий О. Г., Мельник Н. В., Янковий В. О. Оцінка синергетичного ефекту виробничо-фінансових систем на основі детермінованих моделей. URL: <https://is.gd/FISJNX> (дата звернення 14.01.2019).
265. Водянка Л.Д., Яскал І.В. Синергетичний ефект у діяльності підприємств: класифікація та підходи до оцінювання. *Вісник Хмельницького національного університету*. Т. 1. 2012. № 3. С. 7-12.

266. Скіцько В. Концептуальні засади управління логістичними системами з врахуванням синергії та синергетики. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics. Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка*. Серія: Економіка, 2015. Issue 4 (169). P. 53-58. URL: [http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2015/10/169\\_9.pdf](http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2015/10/169_9.pdf) (дата звернення 14.01.2019).

267. Чернецька О.В. Сутність та значення синергетичного ефекту в системі управління на підприємстві. URL: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/157.pdf> (дата звернення 14.01.2019).

268. Геселева Н.В., Заріцька Н.М. Емерджентні властивості системи. *Бізнес-Інформ*. №7. 2013. С. 93-97.

269. Решетило В.П. Економічна синергетика реалізації ринкового потенціалу інституціональних систем: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.01.01. Харків: ХНУ, 2006. 34 с.

270. Гошовська О., Ліманський А., Поплавська Ж. Синергізм у стратегічному управлінні : монографія. Львів : ТзОВ "Компанія "Манускрипт", 2011. С. 33-34.

271. Януль І. Є., Ходаківський І.Є. Методологія наукових досліджень у парадигмі синергетики: монографія. Житомир, 2009. 321 с.

272. Підвальна О.Г., Козяр Н.О. Синергійний ефект в менеджменті. Електронне наукове фахове видання «*Ефективна економіка*». 2013. №3. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1865> (дата звернення 14.01.2019).

273. Кухній Л.С. Формування синергетичного механізму функціонування підприємства як складової частини соціально - економічної системи: дис. ...канд. екон. наук: 08.00.04. Тернопіль, 2017. 246 с. URL: <https://is.gd/Ipbo2y> (дата звернення 14.01.2019).

274. Хитра О.В. Перспективи досягнення кадрового синергізму на підприємств. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/2139/1/6084-10079-1-SM.pdf> (дата звернення 14.01.2019).

275. Хитра О.В. Синергетичний підхід до управління трудовою поведінкою. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/2175/1/Khytra.pdf> (дата звернення 14.01.2019).

276. Хитра О.В. Синергізм спільних підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.05.01. Тернопіль, 2001. URL: <http://referatu.net.ua/newreferats/7569/181726> (дата звернення 14.01.2019).

277. Collins English Dictionary. URL: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/synergy> (дата звернення 14.01.2019).

278. Cambridge dictionary. URL: <https://is.gd/6kyUVC> (дата звернення 14.01.2019).

279. Oxford dictionary. URL: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/synergistic> (дата звернення 14.01.2019).

280. Потапова Н.А. Синергетичний розвиток складних економічних систем. *Проблеми економіки та управління*: збірник наукових праць / відповідальний редактор Й.М. Петрович. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2012. С. 180-186. URL: [http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/15393/1/27\\_180-186\\_Vis\\_725\\_Ekonomika.pdf](http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/15393/1/27_180-186_Vis_725_Ekonomika.pdf) (дата звернення 14.01.2019).

281. Шевчик О. Г. Проблема синергетики в економіці: сучасні наукові дослідження. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/7385/1/Szewczyk.pdf> (дата звернення 14.01.2019).

282. Дербенцев В.Д., Сердюк О.А., Соловйов В.М., Шарапов О.Д. Синергетичні та еконофізичні методи дослідження динамічних та структурних характеристик економічних систем: монографія. Черкаси: Брама-Україна, 2010. 287 с.

283. Степаненко О.П. Моделювання синергетичних ефектів у розвитку банківської системи. *Бізнес-Інформ*. 2013. №8. С. 123–127.



284. Социологический словарь / отв. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. Москва, 2014. С. 414-416.
285. Dunglison R. Medical Lexicon: A Dictionary of Medical Science. Philadelphia: Blanchard and Lea, 1853. P. 835.
286. Werth M. The Joy of Life: The Idyllic in French Art, circa 1900. Berkeley: University of California Press, 2002. P. 5.
287. Ward L. F. Glimpses of the Cosmos. Volume VI: 1897–1912. New York: G. P. Putnam's Sons, 1918. P. 358.
288. Гвишиани Д. М. Диалектико-материалистические основания системных исследований. *Диалектика и системный анализ*. Москва: Наука. 1986. С. 5 – 18.
289. Sirower M. The Synergy Limitation Paradox. Columbia University Working Papers, 1997.
290. Sirower, M. The synergy trap: How companies lose the acquisition game. New York, NY: Free Press, 1997.
291. Грибик І.І., Смолінська Н.В., Гирило А.М. Особливості розвитку корпоративної культури на засадах самоорганізації та синергії. *Проблеми економіки та управління*. №611. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2008. С. 142-147.
292. Крикавський Є.В. та ін. Економіка логістики: навч. посібник / за ред. Є.В. Крикавського, О.А. Похильченко. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 640 с.
293. Миротин Л.Б., Ташбаев Ы.Э. Системный анализ в логистике: учебник. Москва: Издательство "Экзамен", 2004. 480 с.
294. Грабар І.Г., Ходаківський Є.І., Вознюк О.В., Возна Л.Ю. та ін. Синергетика економічних систем : навч. посіб. Житомир : Житомир. держ. техн. ун-т, 2003. 244 с.
295. Николаев В.Э. Синергетический менеджмент качества. *Актуальные вопросы внедрения систем менеджмента качества и сертификации персонала*: материалы конф. 2006. № 5. С. 67-69.

296. Люкшинов А.Н. Стратегический менеджмент: учебное пособие для ВУЗов. Москва: ЮНТИ-ДАНА. 375 с.
297. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2016. 328 с.
298. Иванов А.Е. Как поймать синергию за хвост. *Финансы*. 2011. № 19. С. 16–21.
299. Царев В.В., Кантарович А.А. Оценка стоимости бизнеса. Теория и методология: учебное пособие. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 575 с.
300. Гриньов А. В. Стратегія інноваційного розвитку підприємства: автореф. дис. ...д-ра екон. наук: 08.06.01. Донецьк, 2004. 37 с.
301. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Основания синергетики. Синергетическое мировоззрение. 2010. №20. Изд. 3, доп. 256 с.
302. Оценка бизнеса / под ред. А.Г. Грязновой, М.А. Федотовой. Москва: Финансы и статистика, 2009. 736 с.
303. Кузьмичев А. Каждому – свое . *Управление компанией*. 2003. № 11. С. 6-9.
304. Эванс Ф.Ч., Бишоп Д.М. Оценка компаний при слияниях и поглощениях: Создание стоимости в частных компаниях. Москва: Альпина Бизнес Бук, 2004. 332 с.
305. Грегори А. Стратегическая оценка компаний. Москва: Квинто-Консалтинг, 2003. С. 165-166.
306. Кристофферсон С. Проклятие победителя: ошибки слияний. *Вестник McKinsey*. 2009. № 1 (6).
307. Максимцов М.М., Игнатова А.В., Комаров М.А. и др. Менеджмент: Учебник. Москва: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1999. 343 с.
308. Олянич Д.В. и др. Закон синергии в бизнесе и любой организации. Теория организации : учебник. Ростов н/Д : Феникс, 2008. 408 с.
309. Цуруль О. А. Менеджмент у державних організаціях. Київ: КНЕУ, 2002. 142 с.

310. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників. Київ: Т-во „Знання”, 1999. 556 с.
311. Гленсдорф П., Пригожин И. Термодинамическая теория структуры, устойчивости и флуктуаций. Москва: Мир, 1973. 280 с.
312. Смачило В.В. Концепція синергії в соціально-економічних системах *Вісник Одеського національного університету*. Серія: Економіка. Т.23. Вип. 4 (69). 2018. С. 81-85.
313. Гонта О.І. Синергетичний підхід до формування політики транснаціоналізації економіки регіонів. *Науковий вісник ЧДІЕУ*. 2009. №2(3). С. 77-90.
314. Шестерняк М.М. Синергетичний ефект у спільному будівництві як фактор економічного зростання. *Вісник ЖДТУ*. 2013. № 3(65). С. 68-74.
315. Бухонова С.М., Дорошенко Ю.А. Оценка эффективности и моделирование интеграционных подходов к активизации инновационной деятельности предприятия. *Экономический анализ: теория и практика*. 2007. № 9 (90). С. 8-19.
316. Gupta O., Roos G. Mergers and acquisitions through an intellectual capital perspective. *Journal of Intellectual Capital*. 2001. Vol. 2. № 3. P. 297-309.
317. Егерев И.А. Стоимость бизнеса: Искусство управления: Учебное пособие. Москва: Дело, 2003. 480 с.
318. Лапшин П.П., Хачатуров А.Е. Синергетический эффект при слияниях и поглощениях компаний. *Менеджмент в России и за рубежом*. 2005. № 2. С. 21-30.
319. Гранди Т. Рост бизнеса. Как создать стратегию; обеспечивающую сбалансированный: рост и развитие компании. Москва: Эксмо, 2007. 288 с.
320. Фаэй Л., Рэнделл Р. Курс МВА по стратегическому менеджменту : пер. с англ. Москва : Альпина –Паблицер, 2002. 608 с.
321. Ходаківський Є. І., Данилко В. К., Цал-Цалко Ю. С. Методологія наукових досліджень у парадигмі синергетики : монографія. Вісник ЖДТУ та Житомирського державного технологічного університету, Житомирського

обласного об'єднання громадської організації «Спілка економістів України». Житомир: Вид-во "Рута", 2009. 332 с.

322. Колесніков Д.В. Сутність синергії та класифікація її видів у дослідженні вертикально-інтегрованих структур. *Економічний вісник*. 2013. № 2. С. 9-15.

323. Шевцова Г.З. Синергетичний менеджмент як концепція організованої синергії в управлінні підприємствами. *Економіка промисловості*. 2012. № 1-2. С. 202-214.

324. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: Учебник, 4-е изд. СПб.: Питер, 2003. 400 с.

325. Ключенко А.В. Інтегральна оцінка синергетичного ефекту як показник ефективності рекреаційного кластеру. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. №9. С. 542-546. URL: <http://global-national.in.ua/archive/9-2016/112.pdf> (дата звернення 14.01.2019).

326. Curien Nicolas The Convergence between Content and Access: Internalizing the Market Complementarity. *Review of Network Economics*, June 2007. Vol. 6. Issue 2. P. 161-174.

327. Мельник Л. Г., Дегтярьова І. Б. Синергетична основа маркетингових інновацій. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2010. № 1. С. 70.

328. Теория менеджмента. URL: [https://stud.com.ua/50602/menedzhment/zakoni\\_organizatsiyi](https://stud.com.ua/50602/menedzhment/zakoni_organizatsiyi) (дата звернення 14.01.2019).

329. Балтин В.Э., Скобелева Е.В. Оценка эффекта синергии создания и функционирования холдинга. *Вестник ОГУ*. 2003. № 8. С. 170-176.

330. Сабадырьова А.Л. Синергетичний ефект в системі потенціалу підприємства. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26111/1/Sabadyrova.pdf> (дата звернення 14.01.2019).

331. URL: <https://students-library.com/ua/library/read/15173-cto-oznachaet-upravlenceskaa-sinergia> (дата звернення 14.01.2019).

332. Організація торгівлі / за ред. В.В. Апопія. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 632 с.
333. Roson R. Two-Sided Markets: A Tentative Survey. *Review of Network Economics*. 2005. №4. P. 142-160.
334. Сабадирьова А.Л. Потенціал промислового підприємства: організація оцінки. *Механізм регулювання економіки*. 2011. №4. С. 115-121.
335. Keating M. The New Regionalism in Western Europe. Territorial Restructuring and Political Change. Cheltenham: Edward Elgar Publishers, 1998. 242 p.
336. Марченко В. М. Кадровий синергізм процесів злиття та поглинання. *Агроінком*. 2009. №9-12. С. 37-40.
337. Крылов Б. Человеческий капитал как конкурентное преимущество бизнес-организации. URL: [http://www.hse.ru/data/2011/06/29/1216136828/Krylov\\_pres.pdf](http://www.hse.ru/data/2011/06/29/1216136828/Krylov_pres.pdf) (дата звернення 14.01.2019).
338. Гигуашвили Г.Г., Макасарашвили Т. Ш., Хоргуашвили Т. Ю. Некоторые аспекты менеджмента бизнес – объектов. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2012. Випуск 1. Том 1. С. 18-22.
339. Adams R. Perfomans indicators for sustainable development, *Accounting and Business*. 1999. 223p.
340. Фесенко І. А. Інституціональні особливості синергетичного ефекту. *Вісник Запорізького національного університету*. 2010. №1(5). С. 199- 204.
341. Сергеева О.В. Концепція синергізму в обґрунтуванні ефективності стратегічного партнерства підприємств: теоретико-методичний аспект. URL: <http://duan.edu.ua/uploads/vidavnitstvo-15-16/13584.pdf> (дата звернення 14.01.2019).

342. Марченко В. М. Методичні підходи до оцінювання синергетичного ефекту злиття і поглинання. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. №4 (118). С. 135-142.
343. Смачило В.В. Класифікація синергії в соціально-економічних системах. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. Науки: економіка, політологія, історія. 2019. № 3 (266). С. 155-178.
344. Ефект синергії у функціонуванні підприємства. URL: <http://5balov.com.ua/pomoshch-v-uchebe/234-efekt-sinergiji-u-funktsionuvanni-pidpriemstva> (дата звернення 14.01.2019).
345. Ігнат'єва І.А., Богданов М. Г. Методологічні та методичні підходи до стратегічного управління. *Вісник КНУТД*. 2005. № 2. С. 150-154.
346. Брігхем Є. Основи фінансового менеджменту: пер. з англ. Київ: Молодь : Вазак, 1997. 1000 с.
347. Itami Hiroyuki, Roehl Thomas H. Mobilizing Invisible Assets. Harvard University Press. Cambridge, Mass, 1987.
348. Лісовська Л. С., Гринів Н. Т. Забезпечення синергізму інноваційних процесів на підприємстві URL:[http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/34870/1/18\\_103-109.pdf](http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/34870/1/18_103-109.pdf) (дата звернення 14.05.2019).
349. Дмитренко Г.А., Ріктор Т.Л. Школа синергетичного ефекту “2+2=5” для підготовки успішних менеджерів. *Теорія та методика управління освітою*. 2010. № 3. URL: [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2010\\_3/10dmipsm.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2010_3/10dmipsm.pdf) (дата звернення 14.01.2019).
350. Что означает управленческая синергия? URL: <https://students-library.com.ua/library/read/15173-cto-oznaczaet-upravlenceskaa-sinergia> (дата звернення 14.01.2019).
351. Калініченко Л.Л., Смачило В.В. Джерела синергічного ефекту в управлінні кадровим потенціалом на підприємстві. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2018. № 3(64). С. 116-135.

352. Чукіна І.В. Організаційно-економічний механізм у системі управління виробничо-господарською діяльністю аграрних підприємств. Економічний аналіз : зб. наук. праць / редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. Том 15. № 3. С. 230-236.

353. Вільна енциклопедії. URL: <https://tinyurl.com/y34z63e9> (дата звернення 14.01.2019).

354. Рудницький С. Категорія «механізм» у суспільних науках. *Освіта регіону*. 2011. №4. URL: <http://social-science.com.ua/article/630> (дата звернення 14.01.2019).

355. Смачило В.В., Білоус В.О. Дослідження категорії «організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом підприємства». *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., Луцьк, 8 груд. 2016 р. Частина 4*. Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2016. С. 207-209.

356. Ілляшенко С. М., Овчаренко М. І. Засади організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства. *Ефективна економіка*. 2013. №9. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2013\\_9\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_9_23) (дата звернення 14.01.2019).

357. Кравченко О.С. Практичні аспекти оцінки синергії як основного критерію відбору ефективних угод злиття або поглинання при трансформації бізнес-моделей вітчизняних підприємств. *Механізм регулювання економіки*. 2014. № 2. С. 79-87.

358. Полянська А., Афонькін С. Визначення ефекту синергії в процесі прийняття управлінських рішень. URL: <http://skhid.com.ua/article/view/19030/16759> (дата звернення: 26.08.2018).

359. Смачило В.В. Механізм управління кадровим потенціалом на основі концепції синергії. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2017. Вип. 2 (17). С. 171-182. URL:

<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17svvoks.pdf> (дата звернення: 26.08.2018).

360. Смачило В. В. Управління кадровим потенціалом на засадах синергії. *Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики*: Щорічний збірник наукових робіт. Матеріали VI міжнародної науково-практичної дистанційної конференції, м. Харків, 22-23 березня 2018р. / редкол. : В.В. Малий та ін. Харків.: Нац. фармац.ун-т, 2018. С. 210-212.

361. Andriuschenko K. Formation of conceptual approaches to management of intellectual capital of knowledge considering hierarchical levels at the enterprise. *Int. J. Critical Accounting*, Vol. 8, Nos. 5/6, 2016. Pd. 379-395.

362. Українська Л.О. Людський капітал корпорації: сучасні особливості формування. *Економічна теорія та право*.2018. № 2.С. 42-50.

363. Дикань О.В., Дикань В.В., Глушенко Т.М. Планування і розвиток кар'єри державних муніципальних службовців. *Теорія та практика державного управління*. 2018. №2 (61). С.173-178.

364. Позднякова Л.О., Котик В.В., Нагібіна Н.С. Удосконалення стратегії управління кадровою політикою транспорту. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2019. 3. 45-49.

365. Дейнека О.Г., Котик В.О. Влияние трудового потенциала в модели распределения ресурсов в Украине. *Збірник наукових праць УкрДУЗТ*. 2015. №154. С.103-108.

366. Калініченко Л.Л. Методологічний підхід до управління персоналом підприємств залізничного транспорту в умовах реформування галузі: монографія. Харків: УкрДАЗТ, 2012. 420 с.

367. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2004. 316 с.

368. Смачило В.В. Система оціночних показників кадрового потенціалу на підприємстві. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2019. Том 18. Вип. 2 (42).



369. Методика визначення стресостійкості й соціальної адаптації Холмса й Раге. URL: <https://tinyurl.com/y5abwhkq> (дата звернення: 26.08.2018).
370. Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. та ін. Менеджмент персоналу: навч. посіб. /за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ: КНЕУ, 2006. 398 с.
371. Шляга О.В, Каряка К. Застосування мотиваційного моніторингу на промисловому підприємстві. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_8\\_146.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_146.pdf) (дата звернення: 26.08.2018).
372. Шлійко А.В. Удосконалення мотиваційного механізму ефективності праці на підприємствах аграрної сфери економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. № 6(120). С. 124–130.
373. Шахно А. Ю. Діагностика та планування кадрового потенціалу підприємства в кризових умовах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. : Економічні науки. 2014. Вип. 6(3). С. 222-225.
374. Вовк О. М., Ковальчук Т. А. Теоретичні основи управління кадровим потенціалом підприємства. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2013. Вип. 37. С. 35-38.
375. Харун О.А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. Електронне фахове видання «Глобальні та національні проблеми економіки». 2016. №12. С. 354-358. URL: <http://global-national.in.ua/archive/12-2016/75.pdf> (дата звернення: 26.08.2018).
376. Дибленко В.І., Шевченко О.О., Ракова С.О. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства. *Вісник КНУТД*. 2012. № 6. С. 277-281.
377. Калінеску Т.В. та ін. Формування та оцінювання потенціалу підприємства : навч. посіб. Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2007. 352 с.
378. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf) (дата звернення: 26.08.2018).

379. Миронова Л.Г. Сучасні методи оцінювання персоналу підприємств. *Культура народів Причорномор'я*. 2011. № 214. С. 46-50.
380. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. ...докт. екон. наук : 08.09.01. Київ, 2006. 34 с.
381. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. для студ. вищ. навч. закладів. Київ : Вид."Кондор", 2005. 304 с.
382. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 345 с.
383. Бондаревська К. В., Сорокотяга Т. Л. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. 2013. № 2. С. 28-32.
384. Білорус Т.В. Формування стратегії розвитку системи управління персоналом підприємства на основі портфельного аналізу. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. №1. С. 184-195.
385. Смолянінова О. В. Методи оцінки персоналу організації. Управління розвитком. 2013. № 12. С. 107-109.
386. Федулова Л. І., Сокирник І. В., Стадник В.В. та ін. Менеджмент організацій : підручник. Київ : Либідь, 2004. 448 с.
387. Смачило В.В., Халіна В.Ю., Мірошніченко О.В. Аналіз методичного інструментарію оцінювання кадрового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. №19. URL: <https://tinyurl.com/y22vdgpw> (дата звернення: 26.08.2018).
388. Smachylo V. Khalina V. Miroshnychenko O. Study of methodological instrumentation to evaluate human resources capacity of enterprise. Матеріали X Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток». Тези доповідей. Частина 2. Харків: ХНУБА, 2018. С. 15.
389. Базалійська Н.П., Забавський Т.В. Оцінювання кадрового потенціалу як необхідна умова ефективного управління персоналом

промислового підприємства. URL: <https://cutt.ly/AvmOiPi> (дата звернення: 26.08.2018).

390. Присенко Г. В., Равікович Є. І. Прогнозування соціально-економічних процесів: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 378 с.

391. Ананьєв О.М. Застосування методології аналітичного планування для розв'язування складно структурованих завдань управління. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період*. Статистичне оцінювання соціально-економічних явищ у регіоні: методологічні підходи. 2004. Вип. 4. Львів: НАН України, Інститут регіональних досліджень, 2004. С. 519.

392. Гладун Т.М. Застосування методу аналізу ієрархій для вибору франчайзингової мережі. URL: [http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/36011/1/19\\_109-115.pdf](http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/36011/1/19_109-115.pdf) (дата звернення: 26.08.2018).

393. Євстрат Д. І., Кушнерук Ю.І. Застосування методу аналізу ієрархій для оцінки маркетингової активності торговельних підприємств. URL: <https://is.gd/GKutoM> (дата звернення: 26.08.2018)

394. Смачило В.В. Обґрунтування методу оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. №10/1. С. 9-13.

395. Смачило В.В. Оцінювання кадрового потенціалу на основі методу радару. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. №12/2. С. 52-54.

396. Смачило В.В. Оцінювання кадрового потенціалу підприємств на основі методу радару. *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами*: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., Луцьк, 7 груд. 2017р. Частина 3. Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2017. С. 142-144.

397. Смачило В.В. Методика оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві. *Україна: аспекти праці*. 2018. №1. С. 22-27.

398. Крисак А.О. Методи оцінки потенціалу малих підприємств. Електронний журнал «Ефективна економіка». 2010. №2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=118> (дата звернення: 26.08.2018).

399. Гросул В.А., Круглова О.А., Рачкован О.Д. Комплексне оцінювання адаптаційного потенціалу в системі адаптивного управління підприємств торгівлі. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2017. №1. С. 213–222.
400. Яхкінд В.П. Планування маркетингового потенціалу підприємства автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04. Харків, 2010. 20 с.
401. Крикуненко Д.О. Радарний метод оцінки потенціалу трудових ресурсів підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2012. №1 (17). С.117–121.
402. Макринова Е.И., Мухина М.Г. Методика комплексной оценки управленческого персонала в организациях потребительской кооперации. *Фундаментальные исследования*. 2012. №3 (часть 3). С. 696-701.
403. Смачило В. В. Щодо оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*: тези доповідей XXV міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2018, 16-18 травня 2018р.: у 4 ч. Ч.ІІІ. / за ред. проф. Сокола Є.І. Харків: НТУ «ХП». С. 263.
404. Колмакова О.М., Смачило В.В. Адаптація системи збалансованих показників для оцінювання діяльності працівників транспортних підприємств. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2011. №33. С. 191–194.
405. Смачило В.В. Галузеві особливості в управлінні кадровим потенціалом транспортних підприємств. *Вісник ЖДТУ*. 2019. № 2 (88). С. 76-81.
406. Дикань В.Л., Єлагін Ю.В., Сухорукова Т.Г. Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту: підручник. Харків: УкрДАЗТ, 2012. 275 с.
407. Компанієць В.В. Стратегія людського розвитку та зміни у підготовці кадрів залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2010. № 31. Харків: УкрДАЗТ, С. 204-212.
408. Каличева Н.Є, Зленко О. В. Вплив управління персоналом на стратегічний розвиток залізничного транспорту в сучасних умовах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. № 62. С. 75-82.

409. Токмакова І.В., Кузуб А. В. Стратегічне управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. Вип. 53. С. 110-114.
410. Чорнобровка І.В. Удосконалення методів регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості. Тези доповідей за матеріалами одинадцятої науково-практичної конференції «Міжнародні транспортні коридори та корпоративна логістика»*. Харків: УкрДАЗТ, 2015. С. 143-144.
411. Дмитрієв І.А. Стратегічне управління. Харків: ХНАДУ, 2016. 536 с.
412. Євсєєва О.О. Удосконалення ресурсного забезпечення сталого соціально-економічного розвитку регіону. *Економічний простір*. 2015. 103. С. 56-67.
413. Зоріна О.І., Фадеєнко В.Ю. Роль залізничного транспорту в економічному розвитку України, *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2017. № 4. С. 28-32.
414. Зайцева І.Ю., Карлова О.А., Прудіус Ю.С. Specific Features of Mergers and Acquisitions in the Transport Industry. *International Journal of Engineering & Technology*. 2018. 7 (4.3) P.612-616
415. Кірдіна О.Г. Інтелектуалізація сучасного бізнесу в умовах глобальної економіки. Монографія: Ефективність сучасного бізнесу в умовах динамічного середовища: монографія/ За заг ред. д-ра екон. наук, проф. Л.Л. Калініченко – Х.: ФОП Панов А.М., Вид-чий дім «В справі», 2018. – 360с. – С.121-129.
416. Найдьонова М.В., Кибенко А. Ю. Організаційні засади управління персоналом на залізничному транспорті України. *Збірник наукових праць Української державної академії залізничного транспорту*. 2013. Вип. 135. С. 136-139.
417. Коренюк П. Удосконалення управління персоналом на підприємствах автомобільного транспорту. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2018.

№ 4. С. 86-92.

418. Логутова Т.Г., Полторацький М.М. Сучасний стан транспортної інфраструктури України. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2015. Вип. 2(2). С. 8-14. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєiv\\_2015\\_2%282%29\\_\\_\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєiv_2015_2%282%29___3) (дата звернення: 26.08.2018).

419. Енциклопедія сучасної України. URL: [http://esu.com.ua/search\\_articles.php?id=12489](http://esu.com.ua/search_articles.php?id=12489) (дата звернення: 26.08.2018).

420. Бичікова Л. А. Тенденції розвитку сфери транспортних послуг. URL: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011\\_6\\_2/033-036.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_6_2/033-036.pdf) (дата звернення: 26.08.2018).

421. Про транспорт : Закон України від 10.11.1994р. №232/94. Дата оновлення 28.12.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/232/94-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.08.2018).

422. Про автомобільний транспорт : Закон України від 05.04.2001р. №2344-III. Дата оновлення 04.11.2018. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2344-14> (дата звернення: 26.12.2018).

423. Про міський електричний транспорт : Закон України від 29.06.2004р. №1914-IV. Дата оновлення 07.05.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1914-15> (дата звернення: 26.08.2018).

424. Про трубопровідний транспорт : Закон України від 15.05.1996р. №192/96. Дата оновлення 22.12.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/192/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.12.2018).

425. Про залізничний транспорт : Закон України від 04.07.1996р. №273/96-ВР. Дата оновлення 04.11.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.08.2018).

426. Повітряний кодекс України : Закон України від 19.05.2011р. №3393-VI. Дата оновлення 04.11.2018. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3393-17> (дата звернення: 26.12.2018).

427. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з перевезення пасажирів, небезпечних вантажів та небезпечних відходів автомобільним транспортом, міжнародних перевезень пасажирів та вантажів автомобільним транспортом: Постанова КМУ від 02.12.2015р. №1001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1001-2015-%D0%BF> (дата звернення: 26.08.2018).

428. Про затвердження Порядку здійснення державного контролю на автомобільному транспорті: Постанова КМУ від 8.11.2006р. №1567. Дата оновлення 3.05.2018р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1567-2006-%D0%BF> (дата звернення: 26.08.2018).

429. Класифікатор видів економічної діяльності 2012. URL: [ved.ukrstat.gov.ua/KVED2012/kv10\\_i.html](http://ved.ukrstat.gov.ua/KVED2012/kv10_i.html) (дата звернення: 26.08.2019).

430. Про внутрішній водний транспорт : Проект Закону України від 7.02.2019р. №2679-VIII. Дата оновлення 7.02.2019р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=64397](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64397) (дата звернення: 26.03.2019).

431. Про особливості утворення акціонерного товариства залізничного транспорту загального користування: Закон України від 23.02.2012р. №4442-VI. Дата оновлення: 12.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4442-17> (дата звернення: 26.05.2019)

432. Водний кодекс України : Закон України від 6.06.1995р. №213/95-ВР. Дата оновлення 18.12.2017р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/213/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.08.2018).

433. Про морські порти України : Закон України від 17.05.2012р. №4709-VI. Дата оновлення 4.10.2018р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4709-17> (дата звернення: 26.11.2018).

434. Про транспортно-експедиторську діяльність: Закон України від 1.07.2004р. №1955-IV. Дата оновлення 3.08.2012р. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1955-15> (дата звернення: 26.08.2018).

435. Попович П.В., Шевчук О.С., Гаврон Н.Б. Основи економіки транспорту. Тернопіль: Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2017. 147 с.

436. Велика українська енциклопедія. URL: <https://cutt.ly/Uvagydf> (дата звернення: 26.08.2018).

437. Степанова О. В. Організаційно-економічні основи соціально відповідального управління промисловими підприємствами : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04. Суми, 2008. 19 с.

438. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*. 2013. № 1. С. 173–187.

439. Струченков О. Неформальна зайнятість населення України: кількісний та якісний виміри. URL: <http://commons.com.ua/neformalna-zajnyatist-naselennya> (дата звернення: 26.08.2018).

440. Халіна В.Ю. Еволюція компетентностей: знання та вміння майбутнього. *Розвиток освітньої системи: європейський вектор* : матеріали II Міжнародної науково-методичної конференції. Харків : ФОП Панов А.М, 2019. С. 25-27.

441. Халіна В.В. Еволюція компетентностей та трансформація кадрового потенціалу: знання та вміння майбутнього. Дорожня карта розвитку кадрового потенціалу підприємств будівельної галузі. Наукове видання. Дайджест. / редактори: Калініченко Л.Л., д Чупир О.М., Смачило В.В. ХНУБА, 2019р. 75с.

442. Исчезнут 57 профессий, а появятся новые 186: Атлас Новых Профессий. URL: [https://okno.world/57-professij-skoro-ischeznut-a-royavyatsyanovuh-186/?fbclid=IwAR3w9hafj1vAigLahjtjyPzu0z\\_u1Bsj6Qcw8IXeTNdVJmpUK4bWQYJlhbE](https://okno.world/57-professij-skoro-ischeznut-a-royavyatsyanovuh-186/?fbclid=IwAR3w9hafj1vAigLahjtjyPzu0z_u1Bsj6Qcw8IXeTNdVJmpUK4bWQYJlhbE) (дата звернення: 26.08.2018).

443. Капченко Л.М., Савченко Н.В., Літвінчук Л.Й., Грамма О.В. Професії майбутнього для України: наук.-практ. розробка. Київ: ПІК ДСЗУ,



2017. 47 с.

444. Офіційний сайт Міністерства інфраструктури України. URL: <https://mtu.gov.ua/> (дата звернення: 26.08.2018).

445. Реєстр підприємств України. URL: <https://www.ua-region.info/03115169> (дата звернення: 26.08.2018).

446. Смачило В.В., Наливайко Т.Л. Ідентифікація поняття «транспортне підприємство». Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції. «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток». Харків: ХНУБА, ФОП Панов А. М., 2019. С. 109-111.

447. Смачило В.В., Корпан М.В. Аналіз детермінантів впливу на кадровий потенціал підприємства. *Молодий вчений*. 2017. № 4.4 (44.4). С. 103-107.

448. Kalinichenko L., Smachylo V., Nalyvaiko T. The influence of modern trends in labor on the formation of workforce capacity of the enterprises. *Innovative economics and management*. 2018. №3. С. 163-170.

449. Smachylo V.V. Formation of the strategy of management of personnel potential on the basis of clustering. *Економіка підприємства : сучасні проблеми теорії та практики: матеріали сьомої міжнар. наук.-практ. конф., 14-15 вересня 2018 р. – Одеса, Атлант, 2018. С. 103-104.*

450. Смачило В.В. Народжуваність в Україні: кластерний аналіз факторів впливу у регіональному розрізі. *Economic and law paradigm of modern society*. 2016. №1. С. 217-222.

451. Смачило В.В. Ринок праці в сфері транспорту Харківського регіону. Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. Харків, 1–28 лютого 2019 р. Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2019. С. 33.

452. Смачило В.В. Устіловська А.С. Пріоритети та загрози трансформації зайнятості в Україні. *Соціально-трудова відносини: теорія та*

*практика*. 2017. № 1 (13). С. 204-211.

453. Smachylo V., Nalyvaiko T. Influence of current labor trends on management of personnel of enterprise. *Imperatives of civil society development in promoting national competitiveness: Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference*. Volume II, December 13–14 2018. Batumi, Georgia: Publishing House «Kalmosani», 2018. P. 113-115.

454. Смачило В.В., Луценко Н.О. Сучасні тенденції в сфері зайнятості: вітчизняний та міжнародний аспекти. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. Вип. 1 (15). С. 207-217.

455. Смачило В.В., Шип К., Ветрова В. Формування прогнозної моделі чисельності зайнятих на підприємствах транспорту. *Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Сер. «Економіка і управління»*. 2018. Вип. 42 (2). С. 32-44.

456. Смачило В.В., Калініченко Л.Л., Аршава О.О. Обґрунтування факторів впливу на рівень зайнятості в транспортній галузі України. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*. 2018. Volume 8. Issue 2. P. 42-55.

457. Смачило В.В. Реформування транспортної сфери України. Напрями розвитку технологічних систем і логістики в АПВ: зб. матеріалів Міжнародної наук.-практ. інтернет-конф. Харків, 2019. С. 24-25.

458. Смачило В.В., Халіна В.Ю., Колмакова О.М., Устіловська А.С. Прогнозування розвитку соціально-економічних систем в умовах геополітичних трансформацій. Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика: матеріали П'ятнадцятої наук.-практ. між нар. конф. Харків: Видавництво УкрДУЗТу, 2019. С. 170.

459. Смачило В.В., Божидай І.І. Теоретичні аспекти формування конкурентної стратегії підприємства в аспекті маркетингу взаємодії. *Маркетинг взаємодії: сучасна теорія і практика / за заг. ред. Н.В. Попової, А.В. Катаєва*. – Харків: ФОП Панов А. М., 2016. С. 148-183.

460. Криворучко О. М., Водолажська Т. О. Підхід до формування стратегій управління персоналом АТП. *Економіка транспортного комплексу*.

2013. Вип. 22. С. 97-107.

461. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Класифікація стратегій управління персоналом підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2011. Вип. 18. С. 59-68.

462. Смачило В.В. Стратегии управления кадровым потенциалом предприятий транспорта. *East European Science Journal*. 2019. №46. С. 24-30.

463. Смачило В.В. Концептуальні засади соціально відповідального управління кадровим потенціалом підприємства. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. Вип. 2 (12). С. 227-237.

464. Смачило В.В. Ефективність управління кадровим потенціалом на підприємстві. *Ефективність сучасного бізнесу в умовах динамічного середовища: монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л.Л. Калініченко*. Харків: ФОП Панов А.М., 2018. С. 293-297.

465. Смачило В.В. Управління кадровим потенціалом підприємства в контексті соціальної відповідальності. *Академічний огляд*. 2016. №1 (44). С. 119-126.

466. Смачило В.В. Дослідження принципів соціально-відповідального управління персоналом. *Теорія та практика менеджменту: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.*, 19 трав. 2016 р. Т. 33. Луцьк, 2016. С. 201-203.

467. Смачило В.В., Халіна В.Ю. Теоретико-методичні аспекти оцінки рівня соціальної відповідальності учасників процесу управління кадровим потенціалом. *The Modern Trends in the Development of Business Social Responsibility. Conference Proceedings: International Scientific Conference, May 19th, 2017. Lisbon, Portugal: Baltija Publishing, 2017. P. 243-246.*

468. Smachylo V. Khalina V. Assessment of the level of social responsibility of the participants in the management of the cadre potential of

the enterprise. Современные технологии науки и образования: европейские аспекты: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. Т. 1 Херсон, Познань: Издательство ЧП Вышемирский В.С., 2017. С. 40-44.