

ПОВІДОМЛЕННЯ

про утворення разової спеціалізованої вченої ради

Заклад освіти/наукова
установа

Державний біотехнологічний університет (ідентифікаційний код
44234755)

1. Здобувач ступеня доктора філософії

1.1. ПІБ здобувача ступеня
доктора філософії

Поліщук Дмитро Олександрович

1.2. Освітньо-наукова
програма, яку завершив
здобувач

52541 Менеджмент (073 Менеджмент)

1.3. Окремі елементи
освітньо-наукової програми
забезпечуються іншим
закладом вищої освіти/
науковою установою (у тому
числі іноземним)

ні

2. Дисертація

2.1. Тема дисертації

Стратегічне управління кадровою політикою та людським
капіталом аграрних підприємств

2.2. Анотація дисертації

Дисертацію присвячено розробці та обґрунтуванню теоретико-методичного забезпечення та практичних рекомендацій щодо стратегічного управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств.

У першому розділі «Теоретико-методичні засади формування та використання людського капіталу в межах стратегічного управління кадровою політикою аграрних підприємств» визначено роль та значення кадрових ресурсів у системі економічного потенціалу аграрних підприємств; обґрунтовано концептуальні засади формування, відтворення та використання людського капіталу в аграрному секторі. Узагальнено існуючі підходи до розуміння понять «трудові ресурси», «трудоий потенціал», «кадровий потенціал», «людський капітал», «кадрова політика», «стратегічне управління». Розглянуто взаємозв'язок основних понять, пов'язаних з категорією «людський капітал»; узагальнено процес формування людський капіталу; визначено основні завдання освітньої ланки в сільському господарстві.

Сформульовано напрямки вирішення проблем аграрної освіти та самоосвіти працівників сільського господарства. Розглянуто аспекти формування поняття управлінського кадрового потенціалу АПК. Визначено мотиви, які переважають при надходженні фахівця в органи управління АПК та зазначено необхідність постійного професійного розвитку управлінців. Розглянуто кадрове забезпечення організацій як систему, що являє собою сукупність складових (підсистем): кадрове планування, кадровий маркетинг, найм та відбір персоналу, закріплення персоналу, розвиток персоналу. Здійснено аналіз кадрового забезпечення як процесу та як механізму. Визначено фактори, що впливають на кадрову політику аграрних підприємств, та показано характер впливу

кожного з факторів. Зазначено, що кожен з цих факторів певним чином бере участь у процесі її формування, проявляючи себе у конкретному результаті: або сприяючи формуванню кадрового складу підприємства, або створюючи перешкоди для цього. Розглянуто особливості та типи відтворення в сільському господарстві, які є одними з чинників, що визначають успіх у конкурентній боротьбі в умовах сучасного ринкового середовища. Проаналізовано підходи до вивчення сутності та особливостей відтворення кваліфікованих кадрів. Визначено процес відтворення кваліфікованих фахівців з урахуванням послідовної реалізації етапів (стадій) відтворення, тобто етапів їх формування, розподілу, обміну та використання. Визначено фактори, під впливом яких формуються особливості кадрового потенціалу сільського господарства регіону. Запропоновано внесення коректив в існуючу систему формування та використання кваліфікованих кадрів сільського господарства. Розглянуто загальну схему еволюції людського капіталу та етапи його відтворення. Запропоновано для об'єктивного аналізу та оцінки рівня розвитку людського капіталу виділити спеціальний блок, що характеризує його адаптивні властивості в нових економічних і виробничих умовах, розуміючи під цим не тільки ступінь пристосованості працівника (гнучкість) до цих нових, часто гірших, умов, але й також здатність навіть у цій ситуації до постійного нарощування трудового потенціалу, його оновлення. Зазначено, що в якості головного методологічного принципу при прогнозуванні відтворення людського капіталу села доцільно використовувати ресурсно-ринковий підхід, що передбачає оцінювання перспективних можливостей, масштабу і рівня його розвитку через ступінь залученості у суспільне виробництво інших ресурсів. Досліджено механізми регулювання трудових ресурсів в період ринкових реформ та зазначено, що ні сільський ринок праці, ні його трудовий потенціал не були виділені як специфічний об'єкт регулювання і управління. Проаналізовано фактори, що впливають на процес відтворення людського капіталу аграрних підприємств. Визначено, що центральною ланкою в моделі трансформації робочих місць на сільських територіях повинна стати система агропродовольчого комплексу. Представлено модель, деталізація якої повинна здійснюватися в рамках розробки довгострокових прогнозів зайнятості та ринку праці з обов'язковим виділенням сільських територій.

У другому розділі роботи «Структурно-динамічні тенденції розвитку людського капіталу аграрних підприємств» проведено оцінку структурно-динамічних тенденцій розвитку людського капіталу аграрних підприємств; досліджено аналітичні та методичні засади формування стратегії управління кадровою політикою аграрних підприємств. Запропоновано узагальнену модель забезпечення керівними кадрами і фахівцями агропромислового комплексу, в якій обов'язковою умовою є моніторинг кадрової ситуації з метою прогнозування і планування оптимальної потреби в кадрах. Виділено ряд етапів комплексної оцінки людського капіталу, які дозволяють отримати інформацію, необхідну для прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності праці, виходячи із стратегії розвитку бізнесу та корпоративної культури. Розглянуто структуру людського капіталу як сукупності показників, яка може дати уявлення про кількісний і якісний стан кадрового складу підприємства та тенденції його зміни для цілей

управління персоналом. Запропоновано розглядати систему внутрішньогосподарських відносин по підсистемах договірних, майнових, виробничих, соціальних відносин, які здійснюють безпосередній вплив на розвиток соціально-трудова зв'язків. Визначено ключові поняття різних типів моделей інноваційного процесу. Побудовано регресійні рівняння для оцінки людського капіталу підприємств або підрозділів на різних етапах інноваційного процесу. Проаналізовано обов'язкові технології та етапи формування людського капіталу аграрного підприємства в межах стратегічного управління кадровою політикою. Запропоновано алгоритм визначення плану комплектації підрозділів кадрами. Розглянуто методи, використовувані кадровими службами для розробки та реалізації кадрової політики. Визначено зміст інформаційної моделі кадрової політики підприємства та концептуальної моделі адаптивного управління кадровою політикою аграрного підприємства. Запропоновано варіанти вирішення проблем в управлінні кадрами з використанням даних про прецеденти. Здійснено структурний і функціональний опис «Автоматизованої системи управління кадровою політикою підприємства».

У третьому розділі роботи «Механізми управління мобілізацією людського капіталу аграрних підприємств» ідентифіковано ключові напрями реалізації кадрової політики аграрних підприємств; розроблено адаптивну стратегію управління людським капіталом аграрних підприємств. Визначено систему чинників формування людського капіталу, де одним із основних виділяють рівень заробітної плати. Запропоновано систему освітнього кредиту в якості одного з варіантів створення умов для підвищення рівня кваліфікації та освіти фахівців і керівників. Зазначена необхідність використання комплексного показника умов формування людського капіталу, який складається з двох зведених коефіцієнтів: зведеного коефіцієнту виробничо-економічних умов та коефіцієнту соціально-демографічних умов, які тісно пов'язані між собою. Проведено регресійний аналіз за усередненими показниками діяльності сільськогосподарських організацій в сільських районах та побудовано модель, яка дозволяє виявити резерви зниження трудових витрат на основі аналізу ступеня їх відносного впливу на фінансовий результат. Проведено групування колективних господарств по трудозабезпеченості для вивчення взаємозв'язку між даним поняттям і ефективністю виробництва. Проведено аналіз застосування праці в сільському господарстві в динаміці за ряд років. На основі аналізу визначено співвідношення витрат по окремих галузях сільськогосподарського виробництва.

Узагальнено структуру кадрової політики в корпоративному секторі аграрного виробництва. Розглянуто об'єктивні процеси, що здійснюються в сфері соціально-трудова відносин, які показують зміст і конкретні напрями активності системи. Надане розширене визначення терміну кадрової політики. Запропоновано модель трансформації кадрової політики в корпоративному секторі аграрного сектору. Визначено завдання, що повинні вирішуватися при удосконаленні системи оплати праці. Узагальнено напрями удосконалення кадрової політики в корпоративному секторі аграрного сектору, з них в якості головних виділяються напрями трансформації кадрової політики, які пов'язані зі стратегією управління персоналом і з системою управління персоналом.

Розглянуто інноваційні процеси в системі управління персоналом, що становлять основу для використання механізму проведення атестації. Розроблено модель формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу організації. Обґрунтовано, що формування стратегії ефективного управління людським капіталом в сільському господарстві є об'єктивною необхідністю і залежить від ряду проблем, що виникають під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища сільськогосподарських організацій. Визначено головні відмінності концепції управління людських ресурсів від концепції управління персоналом. Проаналізовано зміст стратегії ефективного управління кадровим потенціалом в сучасних умовах в межах кадрової політики, виходячи з якого сформоване визначення терміну «стратегія управління кадровим потенціалом організації». Зазначено, що специфіка сільського господарства, пов'язаного з виробництвом продукції, яка впливає на якість життя та здоров'я людських ресурсів, визначає напрями підвищення ефективності управління людським капіталом організації. В порядку удосконалення організаційної структури управління головним спеціалістам пропонується поєднувати функції технологічного і виробничого управління в якості лінійних і функціональних керівників в сукупності з відповідальністю за результати роботи. Запропоновано створення єдиного планово-облікового відділу на чолі з головним економістом (служба створена на основі єдиного фінансово-розрахункового центру). Зазначено, що запропоновані напрями розвитку виробництва, підвищення ефективності управління людським капіталом на основі впровадження принципів менеджменту якості дозволять організаціям перейти на фазу кон'юнктурної орієнтації персоналу, зростання поведінкової культури та розвитку організаційної культури.

Впровадження запропонованих заходів підвищення ефективності управління людським капіталом дозволить сформувати механізм регулювання соціально-трудової сфери для здійснення соціальної відповідальності організації. Сформульовано висновки щодо дослідження рівня фінансового стану прибуткових організацій з різним рівнем рентабельності. Економічно обґрунтовано заходи розвитку виробництва, які забезпечують підвищення ефективності управління економікою організації. Визначено необхідність застосування порогу рентабельності (повна окупність витрат, тобто беззбитковість виробництва і реалізації продукції). Доведено, що даний підхід забезпечить рентабельне ведення виробництва, відтворення, можливості здійснення соціальної відповідальності господарюючих суб'єктів. Виокремлено критерії для оцінки творчої роботи керівників і фахівців, кількість критеріїв і їх значущість може змінюватися з метою приведення у відповідність з конкретними умовами, стратегією і тактикою, завданнями на певному етапі розвитку організації. Зазначена необхідність заходів підвищення зайнятості сільського населення на основі кооперації великих і малих форм господарювання виробництва продукції рослинництва і тваринництва та інших видів діяльності. Визначено, що поряд з великими колективними господарствами в умовах багатукладної ринкової економіки економічно доцільне функціонування фермерських (сімейних) господарств. Доведено, що напрямком економічного обґрунтування формування стратегії ефективного управління людським капіталом має бути управління

продуктивністю праці. Розглянуто оцінку ефективності як одного з основних елементів стратегії управління людським капіталом як найважливішої частини стратегії управління організацією. В ході проведеного дослідження було удосконалено та розвинуто такі аспекти управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств.

удосконалення оцінювання людського капіталу в стратегічному розрізі, враховуючи систему чинників формування трудових ресурсів, які відповідають парадигмі сталого розвитку та відрізняються визначенням етапів процесу реалізації освітнього кредиту та детермінації впливу трудобезпеженості на ефективність виробництва;

удосконалено організаційні засади реалізації кадрової політики аграрних підприємств у забезпеченні стратегічного розвитку людського капіталу, які включають розширену структуру кадрової політики в корпоративному секторі, включаючи розроблену концепцію розвитку підприємства із визначенням процесу загальної трансформації кадрової політики аграрних підприємств, що дозволяє створити ефективні передумови накопичення та використання людського капіталу в забезпеченні стратегічного розвитку сільськогосподарських підприємств;

удосконалено механізми визначення стратегії розвитку людського капіталу підприємства в розрізі механізмів вдосконалення кадрової політики, які охоплюють аспекти розробки і проведення кадрової політики, оплати та стимулювання праці, групового управління, взаємовідносин у колективі, соціальні та психологічні аспекти управління;

удосконалено алгоритм визначення процесу формування людського капіталу, який відрізняється планом комплектації підрозділів кадрами, алгоритмом розробки кадрової стратегії аграрного підприємства та множиною індексів підтримки, що дозволяє підвищити рівень інноваційної активності та результативності діяльності підприємства в цілому; дістало подальшого розвитку методичне забезпечення формування адаптивної кадрової політики аграрних підприємств, яке включає концептуальну модель із варіантами вирішення проблем управління кадрами, визначеною функціональною схемою управління кадрової політики та використання методу виведення по прецедентах;

дістали подальшого розвитку процеси визначення впливу системи засвоєння наукових досягнень в аграрному секторі на формування та використання людського капіталу аграрних підприємств, яка ґрунтується на структурі взаємозв'язків кадрового моніторингу та моделі забезпечення аграрного сектору кваліфікованими кадрами; дістало подальшого розвитку визначення сутності поняття «кадрова політика» та «людський капітал» аграрних підприємств, які відрізняються виокремленням основних спільних та відмінних рис, та визначенням процесу формування кадрового потенціалу в межах кадрової політики;

дістала подальшого розвитку класифікація факторів, які впливають на процеси накопичення людського капіталу аграрних підприємств в контексті стратегічного управління їх кадровою політикою, детермінованих за структурою складових сталого розвитку в межах відтворювального підходу на сільських територіях.

Практична значущість отриманих результатів полягає в тому, що

розроблені здобувачем інструменти управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств можуть бути впроваджені в діяльність вітчизняних підприємств для підвищення ефективності їх діяльності в цілому та управління персоналом зокрема. Це підтверджується отриманими довідками від таких підприємств: Державне підприємство «Дослідне господарство «ЕЛІТНЕ» інституту рослинництва ім. В.Я. Юр'єва національної академії аграрних наук України, Харківська обл., с. Елітне (довідка № 05/09 від 20.11.2023 року); Сільськогосподарське товариство з обмеженою відповідальністю «НАДІЯ», Харківська обл., Сахновщинський р-н, село Гришівка (довідка № 11/03 від 05.12.2023 року).

Представлені в дисертаційній роботі науково-методичні розробки щодо вирішення проблем стратегічного управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств використовуються в навчальному процесі Державного біотехнологічного університету при викладанні дисциплін «Управління персоналом» та «Стратегічне управління» для підготовки бакалаврів за спеціальністю «Менеджмент».

Ключові слова: людський капітал, стратегічне управління, кадрова політика, потенціал, кадри, управління персоналом, аграрне підприємство, розвиток, відтворення, ефективність, механізм, мобілізація, агропромисловий комплекс, адаптація, стратегія управління, людські ресурси, фактори, кадровий потенціал, кадрова складова, модель, мотивація.

2.3. Ключові слова дисертації людський капітал, стратегічне управління, кадрова політика, потенціал, кадри, управління персоналом, аграрне підприємство, розвиток, відтворення, ефективність, механізм, мобілізація, агропромисловий комплекс, адаптація, стратегія управління, людські ресурси, фактори, кадровий потенціал, кадрова складова, модель, мотивація

2.4. Посилання, за яким розміщено текст дисертації <https://biotechuniv.edu.ua/nauka/spetsializovani-vcheni-radi/>

2.5. Публікації здобувача, зараховані для захисту

Поліщук Д.О. Інтегрована оцінка стратегічного управління та кадрової політики в аграрному секторі. MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS. 2024. № 2. Р. 86–92

Рік	2024
Ключові слова	управління, стратегія, кадрова політика, оцінка, інтегрована оцінка, модель, методи
DOI	10.31891/mdes/2024-12-11
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/334

Поліщук Д. О. Управління людським капіталом як невід'ємна частина стратегічного розвитку аграрного підприємства. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences. 2024. № 330(3). Р. 358-362

Рік	2024
Ключові слова	людський капітал, аграрне підприємство, розвиток, стратегія, управління
DOI	10.31891/2307-5740-2024-330-57
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/195

Поліщук Д.О. Стратегічне управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств. Development Service Industry Management. 2024. № 2. Р. 155–160

Рік	2024
Ключові слова	стратегічне управління, кадрова політика, людський капітал, аграрні підприємства, нестабільність ринку праці, спеціалізована кваліфікація, технологічні зміни, мотивація персоналу, управління змінами
DOI	10.31891/dsim-2024-6(23)
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://dsim.khmnu.edu.ua/index.php/dsim/article/view/153

3. Захист

3.1. Посилання, за яким здійснюватиметься онлайн-трансляція захисту <https://btu-kharkiv-ua.zoom.us/j/85069808814?pwd=pNc8CUW45plb1yPppepitq14ir11YU.1>

4. Разова рада

4.1. Дата рішення Вченої ради про утворення разової ради 28.06.2024

Голова разової ради

ПІБ	Онегіна Вікторія Михайлівна
Місце роботи	Державний біотехнологічний університет
Посада	Професор (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Факультет економічних відносин та фінансів
Науковий ступінь	Доктор наук, 08.00.03 Економіка та управління національним господарством
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	–
ORCID	0000-0003-0794-8032

Публікації за тематикою дисертації

Онегіна В.М. Ринок праці в аграрному секторі в умовах воєнного стану: сучасні тенденції та механізми стабілізації. Економіка та суспільство. 2023. №49

Рік	2023
Ключові слова	ринок праці, зайнятість, аграрний сектор економіки, безробіття, міграційні процеси
DOI	10.32782/2524-0072/2023-49-40
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2328

Onegina, V., Megits, N., Antoshchenkova, V., Boblovskiy, O. (2020). Outcome of capital investment on labor productivity in agriculture sector of Ukraine. Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR), 7 (1), 12-25

Рік	2020
Ключові слова	productivity of labor, agriculture, investment, fixed capital, employee, economic growth
DOI	10.15549/jeecar.v7i1.355
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://www.ieeca.org/journal/index.php/JEECAR/article/view/355

Onegina, V., Babenko, V. A., Kravchenko, Y., Vitkovskiy, Y., & Anisimova, O. (2022). Management of Product quality and competitiveness of agricultural enterprises in the context of international integration. International Journal of Information Technology Project Management (IJITPM), 13(2), 1-14

Рік	2022
Ключові слова	Chain based index numbers, Economic activity, Growth trend, Industrial establishments, MSMEs, Saudi Arabia
DOI	10.4018/IJITPM.311845
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://www.igi-global.com/gateway/article/311845#title-recommendation-form

Рецензент

ПІБ	Грідін Олександр Володимирович
Місце роботи	Державний біотехнологічний університет
Посада	Доцент (Основне місце роботи)
Факультет або інший	Факультет менеджменту, адміністрування та права

структурний підрозділ	
Науковий ступінь	Кандидат наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	16.12.2019
ORCID	0000-0002-7236-2954

Публікації за тематикою дисертації

Zaika S., Gridin O. Human capital development in the agricultural economy sector. Technology audit and production reserves. 2020. № 1/4(51). P. 30–36

Рік	2020
Ключові слова	людський капітал, аграрний сектор економіки, фактори розвитку, сільська місцевість, трудові ресурси
DOI	10.15587/2312-8372.2020.194444
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://journals.uran.ua/tarp/article/view/194444/195290

Грідін, О. В. (2021). Особливості та чинники формування ефективної кадрової політики підприємств аграрної сфери економіки. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки», (41), 22-26

Рік	2021
Ключові слова	кадрова політика, кадровий потенціал, персонал підприємства, управління персоналом, трудова діяльність, розвиток персоналу, аграрна сфера економіки
DOI	10.32999/ksu2307-8030/2021-41-4
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://www.ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/699/687

Грідін, О. (2024). HR-АНАЛІТИКА ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ. Економіка та суспільство, (62)

Рік	2024
Ключові слова	персонал організації, система управління персоналом, оцінка персоналу, HR-аналітика, HR-менеджмент, HR-служба, HR-процеси
DOI	10.32782/2524-0072/2024-62-29
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3927

Рецензент

ПІБ	Міненко Софія Іванівна
Місце роботи	Державний біотехнологічний університет
Посада	Доцент (Сумісництво)
Факультет або інший структурний підрозділ	Факультет менеджменту, адміністрування та права
Науковий ступінь	Доктор філософії, 073 Менеджмент
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	25.02.2021
ORCID	0000-0003-3033-1911

Публікації за тематикою дисертації

Дудник, О., Майборода, М., & Міненко, С. (2023). Людський капітал як основа інноваційної організації та розвитку сучасного підприємства. *Review of transport economics and management*, (7(23), 45-55

Рік	2023
Ключові слова	людський капітал, трудові ресурси, інновації, розвиток, аграрні підприємства, управління, конкурентоспроможність, ринок праці
DOI	10.15802/rtem2022/268251
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://pte.diit.edu.ua/article/view/268251

Demchenko, O., Basiurkina, N., Popadynets, N., Mینenko, S., & Sokoliuk, K. (2023). Factors and Determinants of the Development of Human Capital in Rural Areas in the Conditions of Global Challenges. *Sciendo*, vol. 11(s1), pages 93-108

Рік	2023
Ключові слова	human capital, rural areas, global challenges, inclusive development, determinants of development
DOI	10.2478/eoik-2023-0026
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1206475

ДЕМЧЕНКО, О., & МІНЕНКО, С. (2024). ОБМЕЖЕННЯ ТА СУПЕРЕЧНОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ. *Development Service Industry Management*, (2), 161–169

Рік	2024
Ключові слова	людський капітал, сільське населення, сільські території, урбанізація, диверсифікація, аграрний сектор економіки
DOI	10.31891/dsim-2024-6(24)
Одноосібне авторство	ні

Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://dsim.khmnu.edu.ua/index.php/dsim/article/view/154

Офіційний опонент

ПІБ	Зось-Кіор Микола Валерійович
Місце роботи	Полтавський державний аграрний університет
Посада	Професор (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Навчально-науковий інститут економіки, управління, права та інформаційних технологій
Науковий ступінь	Доктор наук, 08.00.03 Економіка та управління національним господарством
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	–
ORCID	0000-0001-8330-2909

Публікації за тематикою дисертації

Зось-Кіор М., Ільїн В., Свирида Е. Розвиток трудового потенціалу в системі ефективного менеджменту організації. Економіка та суспільство, 2020. Вип. 22

Рік	2020
Ключові слова	розвиток, трудовий потенціал, система, ефективний менеджмент, організація
DOI	10.32782/2524-0072/2020-22-78
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/124/119

Mykhailichenko, M., Lozhachevska, O., Smagin, V., Krasnoshtan, O., Zos-Kior, M., & Hnatenko, I. (2021). COMPETITIVE STRATEGIES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN BUSINESS PROCESSES OF AGRICULTURAL ENTERPRISES FOCUSED ON DIGITALIZATION. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 43(3), 403–414

Рік	2021
Ключові слова	agricultural enterprises, business processe, competitiveness, digitalization, internal and external motivators, motivation, strategy
DOI	10.15544/mts.2021.37
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/2519

Oleksii Prokopenko, Olga Martyn, Olha Bilyk, Olga Vivcharuk, Mykola Zos-Kior, Iryna Hnatenko. Models of state clusterisation management, marketing and labour market management in conditions of globalization, risk of bankruptcy and services market development. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security, VOL. 21 No. 12, December 2021. P. 228-234

Рік	2021
Ключові слова	labor market, globalization, bankruptcy, institutional environment, business, marketing management
DOI	10.22937/IJCSNS.2021.21.12.34
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://paper.ijcsns.org/07_book/202112/20211234.pdf

Офіційний опонент

ПІБ	Мармуль Лариса Олександрівна
Місце роботи	Університет Григорія Сковороди в Переяславі
Посада	Професорка кафедри обліку, оподаткування та бізнес управління Університету Григорія Сковороди в Переяславі (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Факультет фінансово-економічної і професійної освіти
Науковий ступінь	Доктор наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	-
ORCID	0000-0002-5589-9338

Публікації за тематикою дисертації

Мармуль, Л. О. (2019). Принципи та механізми управління й регулювання розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств. Економічний вісник університету, (40), 25-31

Рік	2019
Ключові слова	трудові ресурси, аграрні підприємства, сільське населення, зайнятість, принципи, управління, механізми, державне регулювання, ринок праці, розвиток, удосконалення, програми
DOI	10.31470/2306-546X-2019-40-25-31
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://economic-bulletin.com/index.php/journal/article/view/501

Ihnatenko, M., Marmul, L., & Romaniuk, I. (2023). Organizational and economic directions for improving the management of innovative development of the agrarian sphere. In *Știință, educație, cultură*. Vol. 1. P. 16-20.

Рік	2023
Ключові слова	agrarian sphere, innovative development, production, improving, management, state support, projects
DOI	-
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/179287

Мармуль Л. О., Леваєва Л. Ю. Використання інтелектуального потенціалу у модернізації структури регіональної економіки. Агросвіт. 2020. № 17-18. С. 17-22.

Рік	2020
Ключові слова	структурна модернізація, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, використання, національна безпека, управління
DOI	10.32702/2306-6792.2020.17-18.17
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://www.agrosvit.info/index.php?op=1&z=3285&i=2

Підтвердження

Я підтверджую, що:

- я належним чином уповноважений/а закладом освіти/науковою установою на подання цього повідомлення, і за потреби надам документ, який підтверджує ці повноваження
- усі відомості, викладені у цьому повідомленні, є достовірними

Документ підписаний електронним підписом

КУДРЯШОВ АНДРІЙ ІГОРОВИЧ

05.07.2024