

## 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	Земляна Людмила Сергіївна
1.2. Стать здобувача	Жіноча
1.3. Освітньо-наукова програма, яку завершує здобувач	52538 Економіка (051 Економіка)
1.4. Дата початку підготовки за ОНП	01.09.2021
1.5. Дата завершення підготовки за ОНП	07.03.2025
1.6. Дата завершення навчання на попередньому освітньому рівні	15.06.2016
1.7. Окремі елементи освітньо-наукової програми забезпечуються іншим закладом вищої освіти/ науковою установою (у тому числі іноземним)	ні

### 2. Дисертація

2.1. Тема дисертації	Організаційно-економічні засади розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств
2.2. Анотація дисертації	<p>У дисертаційній роботі здійснено розробку теоретичних, методичних та практичних аспектів удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств. Уточнено поняття «кадрового потенціалу аграрних підприємств» та визначено його структурні елементи. Розроблено модель трансформації кадрового потенціалу в кадровий капітал, що враховує вплив продуктивності праці, інноваційної діяльності та стратегічного управління. Запропоновано алгоритм оцінювання кадрового потенціалу із урахуванням потреб зацікавлених сторін, а також методичні рекомендації щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму його розвитку. Результати дослідження сприяють забезпеченню сталого економічного розвитку аграрних підприємств.</p> <p>Перший розділ дослідження присвячено удосконаленню організаційно-економічних засад розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств шляхом систематизації понять та упорядкування етапів його формування. Розроблено та удосконалено структурно-логічну схему взаємозв'язку ключових понять у контексті розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства, зокрема «кадри», «кадровий потенціал», «кадрова</p>

---

цінність», «потенційні вигоди та втрати» та «розвиток кадрового потенціалу аграрного підприємства». Запропоновано розглядати кадровий потенціал як сукупність можливостей і перспектив, які формують кадри, а також переваг, що вони надають підприємству. Визначено, що кадровий потенціал вимірюється через його вплив на конкурентоспроможність, економічну додану вартість і продуктивність аграрного підприємства. В дисертації запропоновано теоретичну модель розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства, її короткостроковий та довгостроковий цикли, що відображають взаємозв'язок між оперативними змінами відповідно до бізнес-цілей і стратегічною трансформацією кадрового потенціалу. Обґрунтовано, що довгостроковий цикл розвитку кадрового потенціалу сприяє не лише накопиченню знань та управлінських компетенцій, а й формуванню лідерських якостей, інтеграцію системи безперервного навчання та перепідготовки кадрів. При цьому ефективність довгострокового циклу залежить від здатності підприємства адаптувати кадровий потенціал до змінних умов агропромислового комплексу через використання сучасних цифрових інструментів моніторингу та оцінювання професійного розвитку.

Удосконалено систему моніторингу розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств шляхом виокремлення семи ключових кроків: формування керівної коаліції, формування уявлення про майбутній кадровий склад, оцінки наявного кадрового потенціалу, визначення кадрового «розриву», створення карти розвитку кадрового потенціалу, моделювання рушійних сил його розвитку та переходу до дій. Запропонований підхід забезпечує систематичний аналіз і прогнозування кадрових потреб, оптимізацію процесів розвитку персоналу та підвищення адаптивності аграрних підприємств до змінних умов ринку. Використання удосконаленої моделі сприяє стратегічному управлінню кадровим потенціалом, що є важливим фактором забезпечення сталого розвитку аграрних підприємств.

Другий розділ дисертації присвячено аналізу стану та використання кадрового потенціалу аграрних підприємств. Запропоновано методичний підхід до аналізу та оцінки впливу аграрних підприємств на економічне зростання, який передбачає: обґрунтування показників для аналізу в аграрній сфері; вибір інформаційно-аналітичної бази даних, що забезпечує об'єктивність вимірювання на основі міжнародних статистичних показників і рейтингів; застосування аналітичного інструментарію оцінки впливу аграрного сектору на економічний розвиток; проведення оцінки окремо для груп країн, класифікованих за рівнем доходу відповідно до методології Світового банку; спростування гіпотези про те, що розвиток країни як аграрної сприяє економічному зростанню в довгостроковій перспективі (з урахуванням викликів глобального середовища).

Показники доданої вартості в аграрній сфері, рівня зайнятості в сільському господарстві та темпів економічного зростання розглянуто як ключові для оцінки впливу аграрних підприємств на економічний розвиток і формування кадрового потенціалу. Вони відображають структурні та якісні аспекти економічної діяльності в аграрному секторі та були зібрані з відкритих міжнародних джерел, зокрема з ресурсу TheGlobalEconomy.com, що акумулює дані Світового банку, Міжнародного валютного фонду (МВФ) та

---

Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Для аналізу використано показники країн, згрупованих за рівнем доходу: 46 країн з високим рівнем доходу, включаючи країни ЄС; 42 країни з рівнем доходу нижче середнього, до яких належить і Україна. Метод парної кореляції застосовано для оцінки тісноти взаємозв'язку між ключовими показниками та аналізу економічних рейтингів країн. Дослідження виявило сильну кореляцію між доданою вартістю аграрного сектору, рівнем зайнятості в сільському господарстві та економічним зростанням (коефіцієнти 0,8 і 0,86) у країнах з високим рівнем доходу. Це свідчить про позитивний вплив розвинутого аграрного сектору на загальний економічний розвиток. Водночас у групі країн із рівнем доходу нижче середнього додана вартість в аграрному секторі не демонструє значущого зв'язку із зайнятістю (коефіцієнт кореляції 0,4) та має негативний вплив на економічне зростання (-0,07). Це підтверджує, що збільшення частки аграрного сектору у ВВП не обов'язково веде до економічного розвитку, а в окремих випадках може супроводжуватися нижчими темпами зростання. Відсутність статистично значущого зв'язку між економічними рейтингами країн цієї групи вказує на наявність інших, не врахованих у моделі факторів, що впливають на економічний розвиток. Отримані результати підтверджують необхідність адаптації економічних стратегій з урахуванням особливостей розвитку аграрного сектору в країнах із різним рівнем доходу.

Оцінка кадрового потенціалу аграрних підприємств і його впливу на додану вартість є багатофакторним процесом. Аналіз показав, що частка зайнятих у сільському господарстві має тенденцію до скорочення, а додана вартість в аграрному секторі України зазнала значного зниження після початку повномасштабного вторгнення. Виявлено, що індекс зростання доданої вартості поступається індексу продуктивності праці, що може свідчити про зниження цін на продукцію, зростання витрат, низьку маржинальність чи недостатнє використання ринкових можливостей. Такий розрив вказує на структурні проблеми аграрного сектору та необхідність перегляду бізнес-моделі, цінової політики й управління витратами для підвищення економічної ефективності.

Аналіз продуктивності аграрних підприємств та перспектив розвитку кадрового потенціалу дозволив удосконалити існуючий в українських наукових колах методичний підхід до оцінки продуктивності праці. Виявлено, що традиційний показник (LP), заснований на обсязі реалізованої продукції на одного зайнятого, не відображає якісних змін і не співвідноситься з міжнародною практикою. Тому запропоновано його порівняння із сукупною продуктивністю факторів (TFP), розрахованою Міністерством сільського господарства США. Дослідження показало, що зростання LP у сільському господарстві України переважно зумовлене змінами в управлінні трудовими ресурсами, тоді як технологічний прогрес, відображений у TFP, розвивається повільніше. Це вказує на необхідність більш активного впровадження інновацій, інвестицій у технології, управління та інфраструктуру для забезпечення стійкого економічного розвитку галузі.

У третьому розділі дисертації запропоновано модель перетворення кадрового потенціалу в кадровий капітал, яка базується на уточненні та порівнянні понять «кадровий потенціал», «людський капітал» та «кадровий капітал». Запропонована модель розкриває

---

спільні риси цих понять, зокрема орієнтацію на підвищення продуктивності працівників та стимулювання їхньої професійної компетенції, а також відмінності у структурі та функціях кожного з них. Модель включає етапи формування кадрового капіталу через інвестиції в освіту та професійний розвиток, створення мотиваційних систем для утримання талановитих працівників, а також впровадження інновацій та адаптацію до нових умов ринку. Цей підхід дозволяє підвищити ефективність та конкурентоспроможність аграрних підприємств, створюючи систему, в якій розвиток людських ресурсів є стратегічним фактором зростання та стабільності підприємства в умовах сучасного ринку. Вдосконалено алгоритм оцінки кадрового потенціалу аграрного підприємства, який, на відміну від існуючих підходів, інтегрує метод оцінки 360 градусів та враховує очікування як внутрішніх, так і зовнішніх зацікавлених сторін. Цей алгоритм орієнтований на досягнення цілей, що сприяють створенню доданої вартості аграрного підприємства, і дозволяє здійснювати оцінку розвитку кадрового потенціалу на основі реальних даних. Запропонований підхід сприяє більш точному налаштуванню стратегій управління кадрами, адаптуючи їх до вимог як внутрішніх, так і зовнішніх зацікавлених сторін, що підвищує ефективність кадрової політики та конкурентоспроможність підприємства в умовах змінного ринкового середовища. Запропоновано нову організаційно-економічну модель розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств, яка, на відміну від існуючих, орієнтується на концепцію «сільського господарства з доданою вартістю». Модель включає комплекс організаційних і економічних заходів, спрямованих на максимізацію людського капіталу для досягнення доданої вартості. Зокрема, розроблено методичні рекомендації щодо оцінки та розвитку професійного потенціалу працівників, впровадження інноваційних підходів до організації праці, стратегічного управління кадровими ресурсами, а також створення ефективної мотиваційної системи. Запропонований організаційно-економічний механізм дозволяє не лише забезпечити високу продуктивність та конкурентоспроможність аграрного підприємства, але й досягти сталого економічного зростання через ефективне використання кадрового потенціалу для створення доданої вартості.

---

2.3. Ключові слова дисертації кадри, персонал, потенціал, розвиток, кадровий потенціал, організаційно-економічний механізм розвитку, аграрне підприємство, продуктивність праці, кадровий капітал, людський капітал, навчання, додана вартість

---

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

---

2.7. Публікації здобувача, зараховані за темою дисертації

Nemashkalo, K., Zemliana, L., & Vashechko, S. (2024). Development trends in human resource management of agricultural enterprises in the context of digitalisation. *Baltic Journal of Economic Studies*, 10(1), 194-200.

Рік 2024

---

Ключові слова Personnel development, human resources, management, human

---

	resources, model, agricultural enterprise, digitalization
DOI	10.30525/2256-0742/2024-10-1-194-200
ISSN	2256-0963
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://doi.org/10.30525/2256-0742/2024-10-1-194-200">https://doi.org/10.30525/2256-0742/2024-10-1-194-200</a> .

Земляна Л.С. Формування організаційно-економічної моделі розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. № 5, 2023. С. 28-34.

Рік	2023
Ключові слова	Структура управління, організаційно-економічна модель, розвиток, кадровий потенціал, аграрне підприємство, цифрова економіка
DOI	10.31891/2307-5740-2023-322-5-4
ISSN	–
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/355">https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/355</a>

Земляна Л. С. Структурно-логічна схема понять в контексті розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2022. Том 7. № 4. С. 105 – 110.

Рік	2022
Ключові слова	Кадровий потенціал, людські ресурси, аграрне підприємство, структурно-логічна схема, кадри
DOI	10.36887/2415-8453-2022-4-14
ISSN	–
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="http://ujae.org.ua/en/structural-and-logic-scheme-understanding-in-the-context-of-developing-personnel-potential-of-an-agricultural-enterprise/">http://ujae.org.ua/en/structural-and-logic-scheme-understanding-in-the-context-of-developing-personnel-potential-of-an-agricultural-enterprise/</a>

Земляна Л. С. Формування системи управління якістю як чинника конкурентоспроможності продукції підприємств аграрної галузі. Innovation and Sustainability. (4), 2022. С. 207–214.

Рік	2022
Ключові слова	Система управління, якість праці, персонал, конкурентоспроможність, підприємство, аграрна галузь.
DOI	10.31649/ins.2022.4.207.214.
ISSN	–

Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://ins.vntu.edu.ua/index.php/ins/article/view/117">https://ins.vntu.edu.ua/index.php/ins/article/view/117</a>

### 3. Захист

3.1. Посилання, за яким здійснюватиметься онлайн-трансляція захисту	<a href="https://zoom.us/join/join?source=share-link">https://zoom.us/join/join?source=share-link</a>
---	---

### 4. Разова рада

4.1. Дата рішення Вченої ради про утворення разової ради	07.03.2025
4.2. Дата наказу про введення у дію рішення Вченої ради про утворення разової ради	07.03.2025

#### **Голова разової ради**

ПІБ	<b>Ларіна Тетяна Федорівна</b>
Місце роботи	Державний біотехнологічний університет
Посада	Декан, факультету економічних відносин (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Ректорат
Науковий ступінь	Доктор наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	–
ORCID	0000-0003-3149-8430

#### *Публікації за тематикою дисертації*

Остахов О., Ларіна Т., Галицький О. Теоретико-практичні аспекти управління кадровим потенціалом аграрного підприємства в сучасних умовах. Modeling the Development of the Economic Systems. 2024. №3. С. 339-345

Рік	2024
Ключові слова	Аграрне підприємство, аграрні технології, кадровий потенціал, кваліфіковані кадри, мотивація, управління персоналом
DOI	10.31891/mdes/2024-13-47
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову	ні

інформацію	
Посилання	<a href="https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/429">https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/429</a>
Ларіна Т. Ф., Коваленко Д. О., Остахов О. С. Організаційно-економічні аспекти розвитку кадрового потенціалу в процесі впровадження принципів циркулярної економіки на аграрних підприємствах. <i>Бізнес Інформ</i> . 2024. №9. С. 557–563	
Рік	2024
Ключові слова	конкурентоспроможність, людський капітал, кадровий потенціал, компетентності, Циркулярна модель бізнесу, екостратегія, розвиток
DOI	10.32983/2222-4459-2024-9-557-557
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2024-9_0-pages-443_449.pdf">https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2024-9_0-pages-443_449.pdf</a>

ЛАРИНА, Т., ГАЦЬКО, А., & РУДЕНКО, С. (2025). МЕТОДИ ОЦІНКИ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ. *MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS*, (1), 249–255.

Рік	2025
Ключові слова	персонал, кадри, навчання, потенціал, криза, середовище
DOI	10.31891/mdes/2025-15-33
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/532">https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/532</a>

### **Рецензент**

ПІБ	<b>Гацько Анатолій Федорович</b>
Місце роботи	Державний біотехнологічний університет
Посада	Професор (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Факультет менеджменту, адміністрування та права
Науковий ступінь	Доктор наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	–
ORCID	0000-0002-6834-5043

*Публікації за тематикою дисертації*

ГАЦЬКО, А., РУДЕНКО, С., & МЕЛЬНИЧУК, Д. (2025). КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ. MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS, (1), 162–167.

Рік	2025
Ключові слова	кадри, потенціал, розвиток, кваліфікація, управління, рішення, зміни
DOI	10.31891/mdes/2025-15-22
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/520">https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/520</a>

ЛАРИНА, Т., ГАЦЬКО, А., & РУДЕНКО, С. (2025). МЕТОДИ ОЦІНКИ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ. MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS, (1), 249–255.

Рік	2025
Ключові слова	потенціал, навчання, персонал, розвиток, кадри, середовище, криза
DOI	10.31891/mdes/2025-15-33
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/532">https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/532</a>

Гацько, А. Ф., Руденко, С. В., & Копійковський, А. М. (2025). Розвиток кадрового потенціалу аграрних підприємств у цифровій економіці. Актуальні питання економічних наук, (8). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15007612>

Рік	2025
Ключові слова	кадри, аграрний сектор, потенціал, навички, технології
DOI	10.5281/zenodo.15007612
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/314">https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/314</a>

### **Рецензент**

ПІБ	<b>Руденко Сергій Валентинович</b>
Місце роботи	Державний біотехнологічний університет
Посада	Доцент (Основне місце роботи)
Факультет або інший	Факультет економічних відносин та фінансів



структурний підрозділ	
Науковий ступінь	Кандидат наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	28.02.2017
ORCID	0000-0002-2874-1957

*Публікації за тематикою дисертації*

Гацько, А. Ф., Руденко, С. В., & Копійковський, А. М. (2025). Розвиток кадрового потенціалу аграрних підприємств у цифровій економіці. Актуальні питання економічних наук, (8). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15007612>

Рік	2025
Ключові слова	кадри,, аграрний сектор,, потенціал,, навички,, технології
DOI	10.5281/zenodo.15007612
ISSN	-
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/314">https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/314</a>

ЛАРИНА, Т., ГАЦЬКО, А., & РУДЕНКО, С. (2025). МЕТОДИ ОЦІНКИ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ. MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS, (1), 249–255.

Рік	2025
Ключові слова	потенціал, навчання, кадри, персонал, середовище, розвиток, криза
DOI	10.31891/mdes/2025-15-33
ISSN	-
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/532">https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/532</a>

ГАЦЬКО, А., РУДЕНКО, С., & МЕЛЬНИЧУК, Д. (2025). КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ. MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS, (1), 162–167.

Рік	2025
Ключові слова	зміни,, рішення, кадри,, потенціал, розвиток,, кваліфікація, управління
DOI	10.31891/mdes/2025-15-22
ISSN	-
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні

---

таємницю / службову  
інформацію

Посилання <https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/520>

### **Офіційний опонент**

ПІБ	<b>Москаленко Наталя Олександрівна</b>
Місце роботи	Вищий навчальний заклад "Університет економіки та права "КРОК"
Посада	Доцент (Сумісництво)
Факультет або інший структурний підрозділ	Факультет Кафедра управлінських технологій
Науковий ступінь	Кандидат наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	14.04.2004
ORCID	0000-0002-0877-2350

### *Публікації за тематикою дисертації*

МОСКАЛЕНКО, Н., & ПОЛЄТАЄВ, В. (2025). ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТА ВИМІРЮВАННЯ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ HR МЕНЕДЖМЕНТУ. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences, 338(1), 548-554.

Рік	2025
Ключові слова	людський капітал, економічні та соціальні показники, управління персоналом, оцінка ефективності HR, додана вартість HR-менеджменту
DOI	10.31891/2307-5740-2025-338-81
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/1599">https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/1599</a>

МОСКАЛЕНКО, Н., & РАДЧУК, П. (2025). РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ЕВОЛЮЦІЇ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ. MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS, (1), 217–224

Рік	2025
Ключові слова	людський капітал, організаційний розвиток, кадровий потенціал, стратегічне управління персоналом, еволюція HRM, HRM (управління людськими ресурсами)
DOI	10.31891/mdes/2025-15-29
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні

Посилання	<a href="https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/527">https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/527</a>
Москаленко Н.О. Вклад HR- менеджменту в управління талантами. Генеза менеджменту: системи процеси, проекти: колективна монографія: в 2-х томах. Т.2 / за ред. проф. В.Г. Алькеми. Київ: Університет «КРОК», 2023. 353 с. - С.61-92	
Рік	2023
Ключові слова	управління людським капіталом, управління продуктивністю, HR-менеджмент, GTCl, індикатори конкурентоспроможності талантів, кваліфікованих працівників
DOI	-
ISSN	-
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/3135">https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/3135</a>

### **Офіційний опонент**

ПІБ	<b>Замлинський Віктор Анатолійович</b>
Місце роботи	Одеський національний технологічний університет
Посада	Професор (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Навчально-науковий інститут економіки, управління і бізнесу ім. Г.Е. Вейнштейна
Науковий ступінь	Доктор наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	-
ORCID	0000-0001-7642-2443

### *Публікації за тематикою дисертації*

ЗАМЛИНСЬКИЙ, В., СКРИПНИК, Н., & ФЕДАКА, В. (2025). РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS, (1), 183–195. <https://doi.org/10.31891/mdes/2025-15-25>

Рік	2025
Ключові слова	аграрне підприємство, людський потенціал, ризики ресурсного виснаження, HR технології, воєнний стан, екостратегії, формування кліматично орієнтованого та стійкого персоналу
DOI	10.31891/mdes/2025-15-25
ISSN	-
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/523">https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/523</a>

ЗАМЛИНСЬКИЙ, В., СКРИПНИК, Н., & ФЕДАКА, В. (2025). УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ІНТЕГРАЦІЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences, 338(1), 555-563. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-338-82>

Рік	2025
Ключові слова	управління персоналом, кадровий потенціал, цифрові технології у HR менеджменті, воєнний стан, ризикостійкість, адаптування
DOI	10.31891/2307-5740-2025-338-82
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/1600">https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/1600</a>

ЗАМЛИНСЬКИЙ, В., ЛЕБЕДЕВА, І., & ГОРИНЬ, М. (2022). СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ: КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences, 310(5(1), 209-213. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-34](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-34)

Рік	2022
Ключові слова	управління підприємством, управління персоналом, компетенції, компетентність, управління компетенцією персоналу, система спеціальних компетенцій, ключові компетенції, корпоративні компетенції, особистісні компетенції, модель компетенцій
DOI	10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-34
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	<a href="https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/897">https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/897</a>

### 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

12.03.2025